

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo de los docentes en la
Universidad Nacional de Barranca, 2022

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración

Autora:

De los Santos López, Andrea Yahaira
Código ORCID 0009-0001-2108-5897

Asesor:

González Chávez, Carlos Manuel
Código ORCID 0000-0003-4279-7145

Huacho - Perú

2023

INDICE

PALABRAS CLAVE.....	I
TÍTULO.....	II
RESUMEN.....	III
ABSTRACT.....	IV
INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS.....	29
OBJETIVOS.....	29
METODOLOGÍA.....	30
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	30
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	31
TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	31
PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	31
RESULTADOS.....	32
ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
AGRADECIMIENTO.....	53
REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	54
ANEXOS Y APENDICES.....	62

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Analizar la inteligencia emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	32
Tabla 2: Dimensión 1: Establecimiento de la dimensión autoconciencia, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	32
Tabla 3: Dimensión 2: Descripción de la dimensión autorregulación en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	33
Tabla 4: Dimensión 3: Detalle de la dimensión empatía, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	33
Tabla 5: Dimensión 4: Análisis de la dimensión habilidades sociales, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	34
Tabla 6: Establecer el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	34
Tabla 7: Dimensión 1: Descripción de la dimensión compañerismo, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	35
Tabla 8: Dimensión 2: Descripción de la dimensión comunicación, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	35
Tabla 9: Dimensión 3: Análisis de la dimensión confianza, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	36
Tabla 10: Establecimiento de la relación entre la Inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	36

Tabla 11: Correlación de las variables Inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	37
Tabla 12: Relacionar la autorregulación con el trabajo en equipo de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	39
Tabla 13: Correlación entre la autoconciencia con el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	39
Tabla 14: Precisión de la relación entre la autorregulación y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	41
Tabla 15: Correlación entre la autorregulación y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	41
Tabla 16: Precisar la relación entre empatía y trabajo en equipo de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	43
Tabla 17: Correlación entre la autorregulación y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	43
Tabla 18: Definición de la relación entre las habilidades sociales y trabajo en equipo de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	45
Tabla 19: Correlación entre las habilidades sociales con el trabajo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión de las variables Inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	38
Figura 2: Diagrama de dispersión de la dimensión autorregulación en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.	40
Figura 3: Diagrama de dispersión de la dimensión autorregulación en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	42
Figura 4: Diagrama de dispersión de la dimensión empata en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	44
Figura 5: Diagrama de dispersión de la dimensión habilidades sociales de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.	46

PALABRAS CLAVE:

Tema	Inteligencia emocional y trabajo en equipo
Especialidad	Administración

KEYWORDS:

Theme	Emotional intelligence and teamwork
Specialty	Management

Línea de investigación

Línea del programa	Talento Humano
Área	Ciencia Sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “**Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022**” del (a) estudiante: **Andrea Yahaira De los Santos López**, identificado(a) con **Código Nº 1711100058**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TITULO:

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS
DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA, 2022.**

RESUMEN

El propósito fue comprender cómo se relacionan la inteligencia emocional y el trabajo en Equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca. La metodología utilizada fue un diseño transversal correlacional con una población de 85 docentes. Para la recolección de datos se utilizó el método de la encuesta, el análisis de los datos; la confiabilidad se evaluó mediante la prueba estadística alfa de Cronbach. Según el estudio, se acepta la hipótesis nula, pero no la hipótesis alternativa. El nivel de significancia es menor al 0.05, lo que significa que la inteligencia emocional si se relaciona con el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

ABSTRACT

The purpose was to understand how emotional intelligence and the work of teachers at the National University of Barranca are related. The methodology used was a correlational cross-sectional design with a population of 85 teachers. For data collection, the survey method was used, data analysis, reliability was evaluated using Cronbach's alpha statistical test. According to the study, the null hypothesis is accepted, but not the alternative hypothesis. The significance level is less than 0.05, which means that emotional intelligence is related to teamwork in teachers of the National University of Barranca, 2022.

INTRODUCCION

Para los antecedentes y la fundamentación científica, tenemos a Paravic y Lagos (2022), La tesis de los investigadores se titula "El trabajo en equipo y la calidad de la atención en salud", y cuenta con una población de 100 trabajadores. Se realiza una investigación básica correlacional y transversal. Según el estudio, se pueden lograr altos niveles de calidad fomentando la confianza, el compromiso, el liderazgo, la descentralización y la responsabilidad.

Como dice Leal (2022), En el estudio se examinaron el compromiso organizacional y la inteligencia emocional. La población de estudio representativa y grande incluyó a 300 empleados de MIPYME. El compromiso organizacional y la inteligencia emocional están vinculados.

Teniendo en cuenta con Araya y Dalorzo (2019) En su artículo “Trabajo en equipo y regulación de emociones en equipos interdisciplinarios en educación primaria de la región de Heredia, 2019”, el investigador determinó la relación entre trabajo en equipo y regulación de emociones en equipos interdisciplinarios. Los estudios son correlacionales y esencialmente transversales, con 20 trabajadores. El investigador concluyó que existen niveles significativos de conflicto en el lugar de trabajo. Dado que se relacionan con la cohesión del equipo, el cumplimiento, la confianza y la experiencia del equipo, se valoran a través de diferentes canales cuando se trata de lograr los objetivos de una organización en su entorno familiar.

Tal y como indica Alvarado (2018) El objetivo fue comprender el vínculo entre la inteligencia y la satisfacción laboral de un administrador comunitario de salud. La población de la investigación, compuesta por 64 individuos, fue directa, correlativa y transversal. Había una conexión. Se concluye que la inteligencia emocional impacta el desarrollo profesional y promueve el éxito laboral; reflejado en el logro de mejores resultados económicos, puestos profesionales y gerenciales, como en el desarrollo de

relaciones sociales, conexión interpersonal e incluso, mayor autorrealización y plenitud laboral.

Como expresa Rivera (2018) El autor utilizó cuestionarios para recopilar datos de una muestra de empleados para su tesis sobre liderazgo y trabajo en equipo. A pesar de la existencia de diversas filosofías de liderazgo, el GADM Santiago de Pillaro exhibe una forma de liderazgo ambigua debido a que nadie las ha definido. Los equipos del GADM Santiago de Pillaro carecen de apoyo y disponibilidad para realizar sus labores diarias, lo que dificulta el logro de los objetivos institucionales.

Citando a Mendoza (2018) El trabajo del investigador comparó el sector de servicios públicos de Plasticaucho Industrial SA. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, y el autor concluyó que la inteligencia emocional no debe ser considerada al momento de evaluar el desempeño de los pares, ya que no existe una correlación significativa entre ambas.

Menciona Matheus (2018) En su tesis titulada “Gestión del trabajo en equipo y su relación con el compromiso organizacional del Cementerio Divina Misericordia de Salta en el año 2018”, a partir de una investigación directa y multidisciplinaria con 96 colaboradores, llegaron a las siguientes conclusiones: Emerge un modelo de trabajo en equipo que permite sus miembros a tomar la iniciativa y desarrollar su propia autoridad y responsabilidad. Decide que el trabajo en equipo es esencial para el éxito de una organización.

Expresa Carrillo y Vallejo (2018) La conclusión de la tesis del autor fue que la inteligencia emocional está relacionada con la determinación del clima laboral en el sector público.

De acuerdo con Rivera (2017) Se estudió el clima organizacional de los empleados del Ministerio del Trabajo y Función Pública de la provincia de Tungurahua. No hubo mucha cooperación en el estudio. Algunas de las causas son la falta de compromiso,

responsabilidad e inversión. La mala gestión de la comunicación y la tensión en la plantilla no aumentan la motivación interna y externa.

Considera Aguilar (2017) En su tesis, analiza el trabajo en equipo y el clima organizativo. El estudio fue directo, interdisciplinario y contó con 60 participantes. Encontró que la comunicación, la confianza, la satisfacción laboral, la cohesión del grupo y el liderazgo efectivo son factores clave interrelacionados en un clima organizacional. Los niveles de confianza entre los empleados son los que determinan un ambiente de trabajo positivo.

Manifiesta Villalta (2017) en su tesis: Niveles de efectividad del trabajo en equipo en los colaboradores de una cadena de establecimientos dedicada a la estética masculina; La investigación es básica, correlativa y transversal; la población estuvo conformada por 80 colaboradores; concluí que el nivel de efectividad en el trabajo en equipo es excelente; tienen una excelente percepción de las tareas que puede realizar un líder; esto beneficia el servicio al cliente; y el manejo personal; no hay un buen manejo y resolución de problemas en los equipos.

Plantea Gonzales (2017) en su tesis: Trabajo en equipo y satisfacción laboral; La investigación fue de carácter básico, correlativo y transversal; la población estuvo constituida por 50 empleados; la conclusión fue que existe un vínculo entre el trabajo en equipo y la satisfacción en el trabajo; una buena relación laboral se correlaciona con el trabajo en equipo para alcanzar metas; crear deseos de permanecer en la empresa e identificar formas de alcanzar metas y objetivos.

De acuerdo con Ramírez (2021) Dado que es difícil regular las propias emociones, la inteligencia emocional ha demostrado ser insuficiente. La probabilidad de que las emociones se utilicen constructivamente es baja. Existe una correlación entre la inteligencia emocional y la motivación del personal de la delegación San Juan Bautista. Un coeficiente de correlación de 9,06 con un nivel de significancia de 0000 apoya esta conclusión.

Considera Diaz (2020) El instrumento se utilizó en 160 empleados, la investigación fue directa y el diseño correlativo; El autor concluye que, en la municipalidad provincial de Moyobamba, región San Martín, 2020, existe una asociación significativa entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo. Según coeficiente de correlación de Rho Spearman 0560 y nivel de significancia 005 (p 0). La mayoría de los empleados de Moyobamba cree que la resistencia al cambio es natural y que una buena planificación conducirá a mejoras a nivel individual, colectivo y organizacional. La cohesión se siente en todos los niveles. La mayoría de los empleados, el 78,1%, afirma que el nivel de trabajo en equipo del Municipio de Moyobamba es alto. Muchas personas valoran la planificación, la coordinación, la colaboración, la comunicación y el seguimiento. El equipo y el individuo están conectados. Así lo indica el coeficiente de correlación de Rho-Spearman de 0,478 y el nivel de significación de 0,05 (p, 0,05). La mejora del trabajo en equipo se basará en indicadores innovadores. La provincia de Moyobamba muestra una correlación entre las habilidades grupales y de equipo.

Sostiene Choquecondo y Ramirez (2020) La relación con el compromiso organizacional y la inteligencia emocional del personal administrativo del Distrito Municipal de La Joya de Arequipa. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño transversal; el autor concluyó que el compromiso organizacional y la inteligencia emocional del personal administrativo tienen una correlación de 731, lo que indica una fuerte correlación; cuando ambas variables son positivas, están directamente correlacionadas; y cuando disminuya el compromiso organizacional y la inteligencia emocional del personal administrativo; El personal administrativo indica inteligencia emocional baja, lo que significa que carece de la capacidad para reconocer y comprender cómo se sienten los demás, para resolver problemas y superar el estrés, para trabajar en equipo, para tomar la iniciativa e influir en los niveles de motivación de sus pares, para mantener niveles satisfactorios y relaciones responsables. Los administradores no tienen sentido de pertenencia. Los localizadores de servicios y los pasantes se incluyen en la jerarquía.

Teniendo en cuenta a Alejandro (2019) El título de la tesis del autor es “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del municipio provincial de Bolognesi-Ancash en el año 2016”. La herramienta se utilizó con 50 trabajadores para realizar un estudio descriptivo-relacional. El nivel de inteligencia emocional influye en el desempeño de los empleados municipales. El desempeño de los empleados estuvo por debajo del promedio.

Finalmente Abanto y Tamay (2019) Su tesis versó sobre la conexión entre la comunicación y el trabajo en equipo. El autor del estudio concluyó que la comunicación organizacional entre los diferentes departamentos de la institución es crucial para lograr un buen trabajo en equipo y crear las condiciones adecuadas para la comunicación. Existe una buena relación entre los trabajadores y los supervisores a cargo de cada área dentro de la organización, y se encontró que los trabajadores desconocían cómo se desarrollaba la comunicación en tres áreas. La mayor parte del trabajo se realiza en grupos con trabajadores en diferentes roles que combinan sus habilidades para completar la tarea.

Sostiene Bueno (2019) Cincuenta empleados utilizaron la herramienta en su disertación “Trabajo en Equipo y Comunicación Efectiva en la Administración Municipal de San Juan de Miraflores, 2019”. Aunque no existe un diseño experimental, el trabajo en equipo efectivo y la comunicación están vinculados. Usando la prueba de correlación de Pearson, se demostró que el coeficiente de correlación es igual a 0805. Por lo tanto, el nivel de significancia bilateral (Sig. La Administración Municipal Distrital de San Juan de Miraflores se esfuerza por mejorar las habilidades lingüísticas de los trabajadores a través de un proceso continuo. Existe una correlación entre la comunicación personal y el trabajo en equipo en la Administración Municipal Distrital de San Juan de Miraflores colectivamente y les permite ejercer el autocontrol Es para uso personal y profesional.

De acuerdo con Llanto (2018) En su tesis “Inteligencia Emocional en la Municipalidad Provincial de Yungay”, el autor concluyó que la inteligencia emocional a través de la autorregulación es insuficiente. El cuestionario fue entregado a 23 participantes. La

investigación fue de carácter fundamental. Verificar que los miembros del equipo superen obstáculos, alcancen metas y entiendan la cultura de la empresa; inteligencia emocional a través de la motivación adecuada, según el análisis y resultados de la inteligencia emocional a través de la empatía. Es posible demostrar que los empleados perciben sentimientos y perspectivas similares, y que la orientación al servicio es un esfuerzo continuo por satisfacer las necesidades de los clientes; La inteligencia emocional adquirida a través de la empatía es la más adecuada; en el análisis y los resultados sobre la inteligencia emocional adquirida a través de las habilidades sociales, aseguran que los empleados no creen que su jefe como líder dirige a los que le rodean, y que nunca pierde el control, dejando sus problemas a un lado.

Tal como incida Mendoza (2019) En Distrito de Huaura, 2019, Liderazgo y Trabajo en Equipo; El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño interdisciplinario, cierto grado de correlación y un modo específico de aplicación. El autor llegó a su conclusión rechazando la hipótesis falsa y aceptando la hipótesis alternativa. El trabajo está vinculado al distrito, al igual que la gestión. No muy fuerte, Rho de Spearman. El personal del distrito carece de carisma. En comparación con la hipótesis nula, la hipótesis del investigador es más poderosa. Hay similitudes entre el trabajo disruptivo y el liderazgo carismático.

Como expresa Urbina (2019) En su tesis, tratan el tema de la comunicación interna y el trabajo en equipo. La población de estudio estuvo conformada por 158 auxiliares administrativos de investigación y fue directa, correlativa y no transversal. La mayoría de los empleados tienen pocas habilidades de comunicación. El trabajo en equipo y la comunicación interna van de la mano.

Como dice Crispín (2019) En su tesis “Inteligencia emocional y trabajo en equipo en Empleados de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de la Zona III B-Huaura y Huaral, 2018”, la investigación fue básica y correlativa, y la población estuvo conformada por 135 empleados. Según los hallazgos, el 34,1% de los encuestados tiene alta capacidad

emocional, el 20,7% tiene baja capacidad y el 27,4% tiene una gestión global eficaz. La inteligencia emocional está influenciada por la forma en que colaboran los compañeros.

Según Martel (2022) Los expertos colaboraron en su tesis. Sobre una muestra de 80 profesionales se realizaron dos estudios básicos, cuantitativos, no experimentales, transversales y correlativos. La fiabilidad del test de inteligencia emocional fue del 0,898% y la del test de inteligencia cognitiva del 0,834%. El objetivo es trabajar en equipo. Se puede encontrar un buen trabajo en equipo y un nivel moderado de inteligencia emocional. La inteligencia emocional y el trabajo en equipo no es bueno.

Fundamentación científica

Inteligencia Emocional

Las emociones: Los seres humanos y todos los demás seres vivos existimos en un entorno en constante cambio en el que nuestros sentidos nos permiten percibir olores, sabores y colores. Nuestros sentidos nos permiten experimentar una amplia gama de emociones. Es casi seguro que experimentaremos algún nivel de emoción en respuesta a las situaciones que nos rodean. Aunque todos tenemos emociones, esto no significa que todos expresemos la misma emoción en la misma situación.

Mendoza (2018), propone dos inteligencias a destacar: la inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal. La primera se refiere al autoconocimiento y a cómo controlamos nuestras emociones, mientras que la segunda se centra en cómo utilizamos nuestras emociones para interactuar con los demás. Estos términos evolucionaron hasta convertirse en lo que ahora se conoce como inteligencia emocional.

Muchos investigadores y especialistas en la materia se han encargado de realizar investigaciones en este campo; sin embargo, no existe una definición exacta de lo que significa el término "emoción" debido a la complejidad de lo que representa. En su lugar, existe una amplia gama de definiciones que intentan explicar y definir una idea.

Según Choquecondo (2022), la mayoría de las personas no entienden qué es una emoción hasta que la definen. Nadie puede entenderlo en ese momento.

Según Chóliz (2005), Es comprensible que la idea de emoción sea difícil de definir porque incluye elementos que son subjetivos. La proporción e importancia de cada componente variará según la circunstancia y el individuo que experimenta la emoción. Esto se debe a que intervienen todos los aparatos conductuales, fisiológicos y psicológicos.

Además, el autor sugiere que “existen muchas teorías desde las que se pueden analizar las emociones, una de ellas es la teoría tridimensional de la emoción de Wundt, que aborda las emociones desde tres dimensiones: excitación-calma, placer-desplazamiento y tensión”. La relajación es lo que es. Hay otros canales que aceptan y aceptan dimensiones. La dimensión gusto-disgusto es la más aceptada de todas las dimensiones.

La siguiente idea proviene de la idea de que las emociones son una experiencia placentera o desagradable que involucra tres sistemas de respuesta diferentes. (Chóliz-2005).

Algunos autores han aportado importantes definiciones adicionales de las emociones:

Los niveles primario y secundario también se incluyen en la clasificación de las emociones. Las emociones secundarias pueden estar influenciadas por las circunstancias sociales, mientras que las emociones primarias tienen una base física. El miedo, la vergüenza, la depresión y la satisfacción son las emociones primarias mientras que la sorpresa, la nostalgia y el amor son las secundarias. (Bericat,2012)

La inteligencia emocional: La inteligencia ha sido identificada en la historia de la humanidad. La inteligencia es la capacidad de adaptarse al entorno y abordar nuevos problemas (Ardilla, 2011).

La inteligencia está relacionada con cualidades como la percepción y la memoria. La inteligencia está asociada a un conjunto de habilidades mentales, como la comprensión verbal, la velocidad mental, la memoria y la lógica, en el caso de Thrustone.

Alfred Binet, psicólogo francés, fue un pionero en el campo de la inteligencia. Desarrolló la Escala de Inteligencia de Stanford-Binet, que permite detectar deficiencias en el desarrollo intelectual. (Ardilla,2011)

Salovey y Mayer definieron: Nuestra capacidad para comprender cómo usar nuestros sentimientos en el entorno que nos rodea se conoce como inteligencia emocional. Pueden comprender la emoción y el conocimiento emocional.

En la definición de inteligencia emocional de Salovey y Mayer destacan cinco capacidades, las cuales son: a) El establecimiento de relaciones sociales o interpersonales, de manera que cultivemos relaciones fructíferas, resolviendo los conflictos con nuestros iguales de la mejor manera posible. b) La empatía, que tiene que ver con ponernos en el lugar de los demás, comprender y detectar sus necesidades. c) Reconocer nuestras propias emociones, es decir, reconocer cuándo estamos tristes, contentos o enfadados. d) Comprender cómo regular estas emociones. e) Ayudarnos a desarrollar cualidades como la motivación y la perseverancia para superar los fracasos y las adversidades de la vida sin dejar de confiar en nuestras capacidades. (Dueñas, 2002)

MODELOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: Hay tres grandes grupos de modelos que se complementan entre sí: modelos mixtos, modelos de habilidad y otros modelos.

- ✓ Modelos mixtos: Se centran en la personalidad del individuo, incluyendo rasgos positivos como la tolerancia, el control, la motivación, la confianza, el aplomo y la gestión de la ansiedad. Este modelo se divide en varios subgrupos, entre los que podemos encontrar:
 - Modelo de Goleman: Este enfoque propone una relación inequívoca entre la conciencia emocional y la intelectual, complementando ambas hacia un único objetivo, el equilibrio emocional. Goleman también sugiere varios componentes que conforman la propia inteligencia emocional. Algunos ejemplos son la autoconciencia, la autorregulación, la motivación y las habilidades sociales.

Por otra parte, este modelo tiene aplicaciones en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta aspectos organizativos y de gestión.

- Modelo Bar-On: El aspecto social se desarrolla sobre la base de la inteligencia emocional, haciendo hincapié en la inteligencia social y emocional por encima de la inteligencia cognitiva. Este modelo está formado por varios componentes, entre los que se encuentran: el componente interpersonal, que se refiere a la comprensión esencial del "yo" y al conocimiento de las emociones y sus orígenes. El componente de adaptabilidad se refiere a la capacidad de resolver diversos problemas con rapidez, así como a la flexibilidad para cambiar una emoción negativa en algo positivo. Además, el componente de gestión del estrés, como su nombre indica, se refiere a cómo gestionamos nuestra ansiedad diaria y el control de nuestros impulsos agresivos.

En consecuencia, el componente de nuestro estado emocional se refiere a nuestra sensación general de bienestar y a las creencias positivas que tenemos sobre nosotros mismos.

- ✓ Modelo de Habilidades: Como resultado de la capacidad de percibir otro punto de vista en relación con la inteligencia emocional, se priorizan los aspectos principalmente personales y sociales, con la personalidad como eje central. Estos modelos incluyen capacidades y debilidades impresas bioquímicamente en el cerebro humano.

Según el informe científico de Mariano García y Sara Giménez, Según la literatura sobre inteligencia emocional, el neocórtex posee una serie de capacidades cognitivas y conductuales que le permiten percibir, evaluar, expresar, gestionar y regular las emociones.

En este tipo de modelo se distingue uno en particular:

- Modelo Salovey y Mayer: Desde su creación, los cambios graduales en sus fórmulas han hecho que este modelo conserve la competencia como componente. La

popularidad y el uso de este modelo son fundamentales para la modernidad. Entre sus componentes más destacados se encuentran la percepción, la comprensión y la facilitación emocional, así como la regulación de las emociones en toda su expresión. Para ello, la singularidad de lo que proponen Salovey y Mayer es el avance y el esfuerzo del hombre a través de sus capacidades internas para descubrir la inteligencia emocional.

Otros modelos de Inteligencia emocional: Estos modelos proponen una síntesis de los modelos mixtos de capacidades y destrezas, teniendo en cuenta los componentes personales, sociales y de destreza. Algunos ejemplos son los siguientes:

- Modelo Cooper y Saway: Cuatro elementos componen el enfoque: alfabetización emocional, agilidad emocional, profundidad emocional y benevolencia emocional. La eficiencia y la eficacia personal se ven obstaculizadas por todos ellos. Los negocios y la inteligencia emocional tienen una conexión.
- Modelo Boccardo Sasia y Fontela: Este enfoque distingue la división de competencias en función de la presencia de inteligencia emocional e interpersonal. (Caballero.L, pág. 5-20).

TRABAJO EN EQUIPO: Los equipos se forman para compartir conocimientos, intercambiar información, establecer estándares y lograr un objetivo común.

El trabajo en equipo tiene como objetivo aumentar los esfuerzos, maximizar las capacidades y acortar el tiempo dedicado a las tareas.

Los resultados de la realización del trabajo serán mejores si hay más comprensión y unidad en el equipo.

Características del trabajo en equipo: Estas son las principales: a) Compartir objetivos: Tener una idea clara de lo que se espera conseguir mediante el trabajo en equipo. b) Ganar en cooperación: Pueden surgir problemas si un miembro del equipo no sabe lo importante que es trabajar juntos. Cada miembro del equipo debe impulsar su propio

trabajo y maximizar sus tareas, pero también debe estar pendiente de sus compañeros y mostrar interés en ayudarlos. c) Visualización positiva de objetivos: Es importante tener una visión positiva y trabajar duro para lograrla. El objetivo es establecer un camino que todo el equipo pueda seguir para alcanzar el nivel de éxito deseado. d) Comunicación fluida: El funcionamiento adecuado requerirá la capacidad de comunicarse abiertamente, por lo que es importante tener esto en cuenta. Lo alentamos a que exprese sus pensamientos, valores, preguntas e inquietudes en el contexto del bienestar general. e) Compartir talentos: El trabajo que se hace vale algo. Si alguien en el equipo es bueno en algo, el valor del equipo aumentará. Reconocido entre los participantes: Es un gran motivador alabar el trabajo de los compañeros. f) El ejemplo del líder: Un equipo de trabajo puede estar dirigido por un líder, pero siempre debe estar liderado por alguien que inspire, motive y ayude en todo momento. g) Impulsar la creatividad y las ideas: Fomente la generación de ideas y la aplicación de técnicas creativas, que le permitirán superar los problemas que surjan a lo largo del desarrollo.

Tipos de equipos de trabajo: Más adelante hablaremos de los muchos tipos de equipos de trabajo que trabajan en equipo. Así, los siguientes tipos de equipos de trabajo pueden ser los más destacables: Hay muchas áreas funcionales de una organización. Es un equipo tradicional según su nombre. Los objetivos marcados por un líder se cumplen. Los equipos informales son equipos que tienen un objetivo social. Un equipo suelto puede ser causado por la infelicidad en el lugar de trabajo. Si tienes algún problema, pide ayuda a la organización. Las herramientas de solución de problemas se crean en respuesta a un evento imprevisto que afecta el negocio. Estos equipos son generalmente multidisciplinarios, lo que les permite analizar la situación con más detalle en todas las áreas que cubren. Los equipos de gestión son fusiones de diferentes ejecutivos. Para lograr un objetivo común, las reuniones trascienden los límites corporativos. Las herramientas virtuales son herramientas que se basan en la tecnología y se utilizan para realizar reuniones y mantener relaciones. Suelen ser equipos donde las responsabilidades de cada miembro están claramente definidas. Estos equipos no necesitan un líder que los

dirija, sino que son un grupo de profesionales que trabajan al mismo nivel y tienen la tarea de realizar una tarea común.

Importancia del trabajo en equipo: Debemos entender que el trabajo en equipo tiene varias ventajas para la empresa. Como resultado, muchos factores que afectan a la empresa tienen un impacto positivo cuando las personas trabajan eficazmente en equipo.

Entre estas, podemos destacar las siguientes: Se puede mejorar el ambiente de trabajo, los empleados deben estar más comprometidos y motivados, la productividad de la empresa ha mejorado, todos trabajan por el mismo objetivo y hay menos conflictos de intereses, hay más aceptación de las decisiones cuando hay acuerdo, las relaciones de la empresa son más fuertes, sinergia entre empleados anima a las empresas a estar preparadas, el conocimiento y la experiencia se comparten más entre los miembros, un cuerpo de conocimiento amplio y diverso está garantizado por los equipos multidisciplinarios, se examinan las cualidades de liderazgo de los miembros del equipo, los riesgos se reducen porque hay más puntos de vista, alienta a las personas a cuidarse a sí mismas. (Peiro,R, 2020)

ENFOQUE DE TRABAJO EN EQUIPO

Enfoque Multidisciplinario: Los equipos multidisciplinarios se forman cuando expertos de diferentes disciplinas trabajan juntos para resolver un problema. El trabajo requiere la participación de los miembros del equipo para lograr los objetivos y puede involucrar una variedad de disciplinas que no se comprenden.

La aportación de cada miembro del equipo a la disciplina coincide con su área de especialización, no existiendo retroalimentación entre los diferentes profesionales o técnicos. La contribución de cada miembro al trabajo se centra en el conocimiento y tiende a dejar de lado la creación de una actividad compartida e integrada entre los representantes de las diferentes disciplinas para minimizar el problema. El que más se está iniciando es el tipo de trabajo en equipo más común. Este tipo de trabajo se ilustra con la historia clínica

utilizada en los hospitales. Hay muchas disciplinas que contribuyen al servicio al cliente y se compone de varias partes. Otros miembros del equipo pueden decidir si tomarlo en cuenta o no después de recibir comentarios de los representantes de esas disciplinas. Es posible solicitar información en nombre de otro miembro del equipo.

Enfoque interdisciplinario: Un grupo de profesionales o expertos de muchas disciplinas que se han unido para realizar una determinada tarea en común asumen los requerimientos de la tarea de acuerdo a su desarrollo. Este enfoque debe ser utilizado por grupos que han crecido. Es parte de la visión. Cada miembro del equipo completa parte del trabajo de una manera que encaja con el objetivo compartido.

Hay una dinámica única añadida por el enfoque interdisciplinario. Los profesionales intervienen, valoran y diagnostican situaciones, aportando cada uno sus propios elementos a la experiencia, que luego se conectan para ofrecer una explicación global que tiene en cuenta la visión de todos los miembros del equipo.

Es posible evidenciar las diferencias en los abordajes multidisciplinarios del manejo involucrando a profesionales de enfermería, médicos, psicológicos y de trabajo social, entre otros, que analicen el desarrollo y el impacto de las condiciones ambientales en el paciente que recibe cuidados. Si el ambiente es desfavorable para la recuperación de salud debido a las condiciones de la vivienda, tales como barreras arquitectónicas, mala ventilación, desconocimiento de la enfermedad y relaciones tensas entre los miembros de la familia, el equipo puede decidir retrasar el alta del paciente por un período de tiempo. Debe haber retroalimentación constante entre los diferentes miembros del equipo sobre cómo cambia la situación. En una relación dinámica, sus conocimientos y acciones se complementan.

Enfoque transdisciplinario: Los miembros del equipo trabajan juntos para elaborar un plan de acción. Solo los grupos establecidos con un denominador común de conocimiento pueden usar este enfoque. Se requiere un conjunto de creencias y valores para que este enfoque funcione.

Los miembros del equipo trabajan juntos para elaborar un plan de acción. Este enfoque solo puede ser utilizado por grupos establecidos con un denominador común de conocimiento. Este enfoque requiere un conjunto de creencias y principios éticos sobre cómo actuar en determinadas circunstancias.

Es parte del trabajo diario de los equipos trabajar con los usuarios del programa. Cualquier miembro del equipo puede realizar esta actividad. Lo que se debe hacer con las funciones en esta situación depende del individuo.

Hay que tener siempre presente que cada disciplina tiene aspectos singulares que se componen de acciones únicas, pero que también hay ciertos conocimientos, métodos y técnicas que pueden compartirse. (Fandiño,D; pag. 1- 4; citado por García, M 1983).

JUSTIFICACION

Justificación teórica: El motivo del estudio es el descubrimiento del vínculo entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo por parte de los profesores de la Universidad Nacional de Barranca en 2022. Esto permitirá descubrir nuevas teorías para mejorar el conocimiento de las personas involucradas en el estudio.

Justificación metodológica: Se justifica por la definición de la metodología, que incluía el tipo de investigación, el diseño de la investigación, la técnica, el instrumento de recogida de información y el gráfico de tratamiento de los datos, lo que permite obtener información precisa y objetiva, completar la interpretación y formular conclusiones y recomendaciones.

Justificación social: La investigación se justifica porque encontrar soluciones a los problemas detectados permitiría a los directores y colaboradores desarrollar sus actividades con mayor eficacia, lo que se traducirá en la creación de un servicio ideal para los estudiantes.

Problema: ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022?

Conceptualización y operacionalización de variables: Conceptualización de las variables

Definición conceptual de la Inteligencia Emocional: Nachtigall (2018), Menciona que la inteligencia emocional se refiere generalmente a los comportamientos necesarios para reconocer y regular las emociones propias y ajenas.

Definición operacional de la Inteligencia Emocional: Es la capacidad de comprender, utilizar y gestionar las propias emociones de manera que disminuya la ansiedad, promueva la comunicación eficaz, la empatía hacia los demás, la superación de retos y la resolución de conflictos. Como también, esta variable se medirá utilizando las dimensiones: la auto conciencia, la auto regulación, la empatía y habilidades sociales

La autoconciencia: Nachtigall (2018), Menciona que implica reconocer las propias emociones y sus efectos. Asimismo, un líder demuestra una buena capacidad de liderazgo cuando realiza el ejercicio de cuestionarse lo que siente en relación con las emociones y sensaciones en lugar de continuar con su trabajo como si se tratara de sentimientos automáticos. Esto les permite ejercer su liderazgo evitando el estrés y otros posibles efectos secundarios negativos. Además, la autoconciencia entiende cómo evaluar sus propias acciones. La auto conciencia se encuentra compuesto por el: autoconciencia emocional, valoración adecuada de uno mismo, confianza en sí mismo.

Valenica & Salazar (2012), Menciona que los usuarios que se conocen entre sí comprenden sus puntos fuertes y sus retos, lo que les ayuda a progresar. Además, uno entiende que su propio estilo de observación puede diferir del de los demás. Las personas que desarrollan sus habilidades de autoconocimiento pueden: a) Saber cuáles son sus desafíos y fortalezas. b) Entienden y hablan sobre sus sentimientos. c) Se dan cuenta de cómo su conducta afecta en los demás. d) Desarrollan una mentalidad buena y aprenden.

Rodríguez (2020), Se dice que el primer elemento esencial de la inteligencia emocional es la autoconciencia; Esto tiene sentido cuando consideras el dicho "considérate a ti mismo". La base del autoconocimiento es una comprensión profunda de las propias emociones, fortalezas, debilidades, necesidades y motivaciones. Por este motivo, las personas con autoestima alta tienden a evitar ser demasiado críticas con los demás o dejar que el optimismo nuble su percepción de la realidad. Por el contrario, son de mente y corazón abiertos entre sí y con los demás.

Auto regulación: Goleman (s/f) menciona que la autorregulación es controlar nuestros impulsos y emociones que pueden originar problemas, como la ira, ansiedad, etc. Así mismo, la autogestión consta de 5 componentes los cuales son: Autocontrol, confiabilidad, integridad, adoptabilidad e innovación.

Valenica & Salazar (2012), La autogestión semántica ayuda a las personas a gestionar y guiar adecuadamente su estado emocional. Controle sus emociones cuando se enfrente a situaciones difíciles en el trabajo, por decirlo de otra manera. Tener autocontrol sobre las propias emociones es crucial en la gestión, ya que hay situaciones que deben manejarse con suma paciencia y sin causar estrés. además, la gestión de las emociones es un conjunto de procesos psicológicos que permiten a los individuos reconocer y controlar sus emociones en circunstancias desagradables.

Carrasquero (2010), Se dice que mantener el control sobre los estados de ansiedad de las personas implica mantener el control sobre su ira, recursos e impulsos. Las emociones, tanto buenas como malas, se pueden experimentar de forma flexible o moderada. Si alguien es capaz de controlar sus emociones, se vuelve consciente de ellas, sabe expresarlas y puede hacerlo cuando sea necesario. Las siguientes son las capacidades de regulación: el auto control, confiabilidad, adaptabilidad, Innovación y escrupulosidad.

Empatía: Valenica & Salazar (2012), Afirman que comprender sus sentimientos, necesidades y preocupaciones es lo que se necesita para ponerse en el lugar de otra

persona. Las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y negociación son algunas de las habilidades que se demandan en las empresas debido a la capacidad innata de una persona para comprender a los demás.

Goleman (s/f) Según él, la inteligencia emocional es la capacidad de leer y captar con precisión las emociones de los demás, entender esas emociones y comprender los problemas que causan, ya sean personales, financieros o profesionales.

Soles, Aparicio, Diaz, Escolano, & Rodríguez (2016), Según algunos, la empatía es la capacidad de comprender, reconocer y valorar las emociones de otras personas. Sin embargo, la empatía es un rasgo que poseen todas las personas, ya que comienza con la autoestima y se desarrolla en la reflexión relacionada con el trabajo. Además, como la empatía mejora significativamente la comunicación interpersonal, beneficia las relaciones de las personas entre sí.

Habilidades sociales: Goldeman (2013), Menciona que las emociones son inestables ya que siempre estamos influyendo y siendo influidos por una variedad de estados emocionales. La economía interpersonal invisible está presente en las interacciones humanas. Además, según Goleman, las habilidades sociales son la capacidad de manipular eficazmente las emociones de los demás para obligarles a respondernos.

Soles, Aparicio, Diaz, Escolano, & Rodríguez (2016), sostienen que las habilidades sociales consisten en reconocer aquellas emociones de las demás personas, en donde son empleadas para ayudar y mantener buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores de una empresa utilizando las estrategias adecuadas como la comunicación, cooperación, trabajo en equipo, entre otros.

Valenica & Salazar (2012), sostienen que las habilidades sociales comprenden la relación e influencia en las demás personas, es un componente de la inteligencia emocional, donde los colaboradores de una empresa se relacionan, interactúan entre ellas, así mismo también se define como la capacidad de manejar las destrezas

emocionales de las personas con la finalidad de inducirla a que otorgue una respuesta deseada.

Definición conceptual de Trabajo en Equipo, Sánchez (2014), Trabajar en equipo requiere de la colaboración tanto de las personas que forman parte del equipo de trabajo como del conjunto de personas que trabajan en equipo. Los miembros del equipo están obligados a cumplir con sus compromisos. Se necesita un fuerte liderazgo, trabajo en equipo, responsabilidad, creatividad, organización y cooperación cuando se completa una tarea. El equipo necesita personas que sean parte del equipo para completar una tarea.

Definición operacional de Trabajo en Equipo: Es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: compañerismo, comunicación y confianza.

Definición conceptual de las dimensiones, Compañerismo: Durán (2018), Menciona que existen diversas circunstancias en las que uno necesita la ayuda de otro. De este modo, el compañerismo se vive como un acto de generosidad y contribución al grupo, que permite superar cualquier circunstancia difícil sin sufrir consecuencias indebidas.

Muñoz (2018), Menciona que para que la cooperación y el trabajo en equipo se demuestren en el trabajo, deben existir buenas relaciones basadas en la confianza, la empatía, el respeto, la consideración de la responsabilidad, la amabilidad, la puntualidad, la coordinación y la organización. El compañerismo se entiende como una relación afectiva entre miembros de un mismo equipo que proporciona ayuda mutua ante los retos.

Segura María (2021), Menciona que el compañerismo es el comportamiento de quienes se apoyan mutuamente y caminan unos junto a otros para lograr un objetivo. El término "compañerismo" también se utiliza para referirse al tipo de relación que

existe entre compañeros de trabajo, así como a las circunstancias armoniosas y positivas que se dan entre ellos. Como tal, el compañerismo fomenta el trabajo en equipo, favorece el sentimiento de unidad del grupo y nos proporciona una gran satisfacción en nuestras interacciones con otros miembros del equipo.

Comunicación: Ruiz (2020), Menciona cómo la comunicación dentro de la organización ayuda a coordinar actividades entre departamentos, difundir instrucciones, tomar decisiones, resolver problemas, etc. Sin comunicación, la organización no funcionaría y sería prácticamente imposible llevar a cabo las tareas de trabajo en equipo necesarias para el crecimiento de cualquier otro grupo. La información insuficiente hace que las personas cometan errores en su comprensión de las actividades siguientes.

Crespo, Tejado, & Rodriguez (s/f), Menciona que el trabajo en equipo se distingue por disponer de canales de comunicación, tanto oficiales como informales, en los que se eliminan al mismo tiempo las barreras de comunicación y se fomenta una retroalimentación adecuada.

Cruz (2014), La comunicación efectiva en un equipo es importante ya que fomenta un ambiente de trabajo positivo y aumenta el desempeño de otros miembros del equipo. Todos los canales de comunicación deben estar abiertos en todo momento. Es importante escucharse unos a otros y estar dispuesto a aceptar el cambio para que los equipos funcionen bien.

Confianza: Ruiz (2020), Menciona que la confianza es la piedra angular de todas las relaciones humanas, ya que es necesaria para que se produzca la cooperación. Al igual que la confianza implica una expectativa en primer lugar, la confianza en actuar de una determinada manera lleva a una cierta disposición a aceptar el riesgo de que la otra persona se comporte de acuerdo con nuestras expectativas. Del mismo modo, la confianza tiene un componente fuerte y efectivo en el que uno espera que la otra

persona no mienta y sea capaz de cumplir sus compromisos. Del mismo modo, la confianza crece a través de la comunicación honesta y la cooperación.

Durán (2018), Menciona que un elemento fundamental del trabajo en equipo es la confianza. Cuando trabajamos juntos, ponemos nuestros propios resultados a disposición de todo el equipo. Sin confianza, es imposible que funcione correctamente. Además, la confianza es el ancla que mantiene unidos los lazos y podría romperse si se pierde. Como sin confianza no puede haber una comunicación sana, no puede haber discusiones productivas y no pueden crearse sinergias positivas.

Reina & Hudnut (2018), Menciona que tener confianza significa varias cosas, entre ellas tener un entorno seguro. La confianza tiene mucho que ver con la seguridad, ya que los miembros de un equipo que tiene confianza se sienten seguros realizando acciones y cooperando. La confianza se define como tener la convicción de que algo sucederá. Así, la confianza en el equipo se caracteriza por tener fe en las habilidades, la comunicación y la cooperación de sus miembros.

Operacionalización de las variables: Variable1: Inteligencia Emocional, Variable 2: Trabajo en Equipo.

HIPOTESIS: HIPOTESIS ALTERNATIVA: H1: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022. HIPOTESIS NULA: H0: La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

OBJETIVOS: Objetivo General: Establecer la relación entre la Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022. Objetivo Específicos: **1)** Analizar la Inteligencia emocional de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca,2022. **2)** Establecer el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022. **3)** Determinar

en qué medida la auto conciencia se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca 2022. **4)** Relacionar la autorregulación con el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca 2022. **5)** Precisar en qué medida la empatía se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca 2022. **6)** Definir en qué medida las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca 2022.

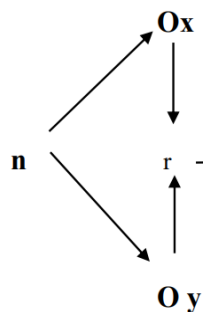
METODOLOGIA

Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: Fue no experimental y tuvo un nivel descriptivo, correlativo, transversal y cuantitativo. Se observó y describió el comportamiento de las variables.

Diseño de la Investigación El diseño utilizado en este estudio fue un diseño transversal, descriptivo, correlacional. Los datos se recogieron en un único momento sin que cambien las condiciones vigentes.

DONDE:



n = Muestra

Ox = Variable 1 (Motivación Laboral)

Oy = Variable 2 (Trabajo en equipo)

r = Relación entre las dos variables

Población y Muestra

Población:

La población de estudio estuvo conformada por docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022, los mismos que fue un total de ochenta y cinco (85). Se trabajó con toda la población.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas:

Se utilizó la encuesta como técnica para obtener la información que nos permitió conocer de manera objetiva y real la situación actual del comportamiento de los elementos de estudio.

Instrumentos:

Como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado para recoger datos sobre las variables dependientes.

El "Juicio de Expertos" fue utilizado para su validación, fueron 3 expertos: Mg. Pablo Santos Diaz, Mg. Karina Valdiviezo Pérez y Mg. Yessenia Ayala Alcalde; y el alfa de Cronbach será utilizado para su fiabilidad, primera variable 0.919 y para la segunda variable 0.902.

Procesamiento y análisis de la información

Los datos se procesaron con el software SPSS 23. Los resultados del proceso se verificaron y explicaron con Microsoft Excel. Gracias a los gráficos y tablas pudimos formular recomendaciones. Para determinar si había una relación entre las variables, se utilizó el análisis estadístico chi-cuadrado y el análisis estadístico Kendal tau b para determinar cómo se relacionaban las variables entre sí.

RESULTADOS

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 1

Establecimiento de la relación entre la Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	454,564 ^a	484	.828
Razón de verosimilitud	250.654	484	1.000
Asociación lineal por lineal	3.336	1	.068
N de casos válidos	85		

a. 529 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 1, el nivel de significancia es mayor ($0.828 > 0.05$); lo que quiere decir, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Vale decir que la inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Tabla 2

Correlación de las variables Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

estadístico		inteligencia emocional	trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,190*
		N	.014
			85
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,190*
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.014
			85

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

Interpretación:

Según la tabla 2, el coeficiente de correlación es 0.190, es decir que entre las variables inteligencia emocional y trabajo en equipo la correlación es positiva débil. Así mismo el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.05 < 0.014$), lo que significa que la inteligencia emocional si se relaciona con el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Tabla 3

Analizar la Inteligencia emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	25	29.4	29.4
NIVEL REGULAR	36	42.4	71.8
NIVEL BUENO	24	28.2	100.0
Total	85	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 3, el 42.4 % de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de

Barranca,2022, opinaron que la inteligencia emocional es de nivel regular; el 29.4% opinaron que tiene nivel malo; y el 28.2% opinaron que tiene un nivel bueno.

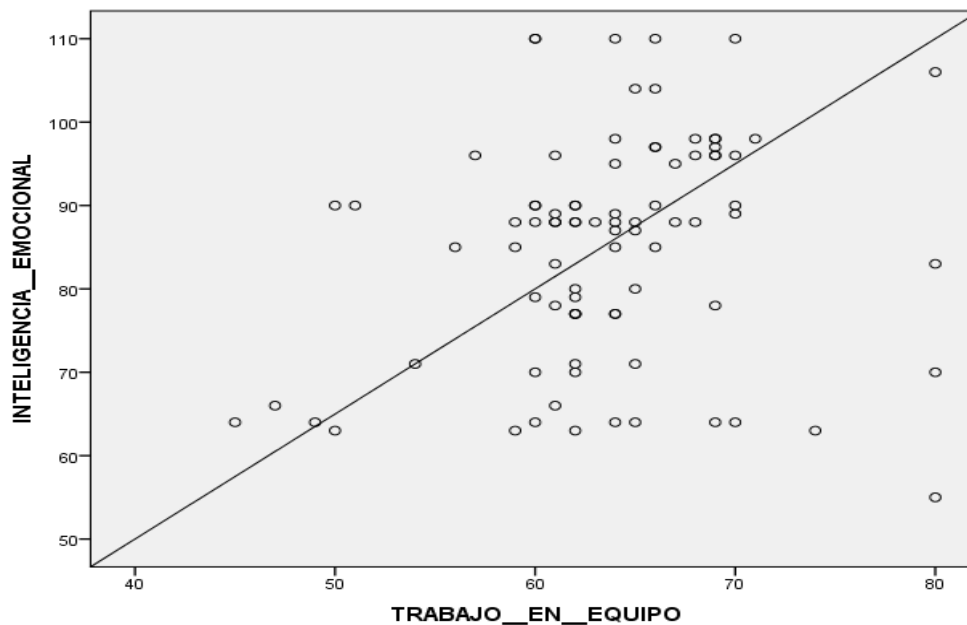


Figura 1. Diagrama de dispersión de las variables Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022

Interpretación:

De acuerdo con el diagrama de dispersión, las variables inteligencia emocional y trabajo en equipo, tiene una correlación positiva moderada; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

Tabla 4

Establecimiento de la dimensión autoconciencia, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca,2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	22	25.9	25.9
NIVEL REGULAR	22	25.9	51.8
NIVEL BUENO	41	48.2	100.0
Total	85	100.0	

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 4, el 48.2% de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca,2022, opinaron que la autoconciencia es de nivel bueno; el 25.9% opinaron que es de nivel malo; y el 25.9% opinaron que es de nivel regular.

Tabla 5

Descripción de la dimensión autorregulación en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca,2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	20	23.5	23.5
Nivel medio	51	60.0	83.5
Nivel alto	14	16.5	100.0
Total	85	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 5, el 60% de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca,2022, opinaron que la autorregulación es de nivel medio; el 23.5% opinaron que es de nivel bajo; y el 16.5% opinaron que es de nivel alto.

Tabla 6

Detalle de la dimensión empatía, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca,2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel malo	16	18.8	18.8
Nivel regular	56	65.9	84.7
Nivel bueno	13	15.3	100.0
Total	85	100.0	

INTERPRETACION

De acuerdo a la tabla 6, el 65.9% de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca,2022, opinaron que la empatía es de nivel regular; el 18.8% opinaron que es de nivel malo; y el 15.3% opinaron que es de nivel bueno.

Tabla 7

Análisis de la dimensión habilidades sociales, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca,2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel malo	23	27.1	27.1
Nivel regular	44	51.8	78.8
Nivel bueno	18	21.2	100.0
Total	85	100.0	

INTERPRETACION

Según la tabla 7, el 51.8% de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca,2022, opinaron que las habilidades sociales son de nivel regular; el 27.1% opinaron que es de nivel malo; y el 21.2% opinaron que es de nivel bueno.

Tabla 8

Establecer el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	27	31.8	31.8
Nivel medio	35	41.2	72.9
nivel alto	23	27.1	100.0
Total	85	100.0	

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 8, el 41.2 % de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022, opinaron que el trabajo en equipo es de nivel medio; el 31.8% opinaron que tiene nivel bajo; y el 27.1% opinaron que tiene un nivel alto.

Tabla 9

Descripción de la dimensión compañerismo, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel malo	17	20.0	20.0
Nivel regular	37	43.5	63.5
Nivel bueno	31	36.5	100.0
Total	85	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 9, el 43.5% de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022, opinaron que el compañerismo es de nivel regular; el 36.5% opinaron que el nivel es bueno; y el 20 % manifestaron que el nivel es malo.

Tabla 10

Descripción de la dimensión comunicación, en los docentes de la universidad nacional de barranca, 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	5	5.9	5.9
Nivel medio	38	44.7	50.6
Nivel alto	42	49.4	100.0
Total	85	100.0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 10, el 49.4% de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022, opinaron que la comunicación es de nivel alto; el 44.7% opinaron que el nivel es medio; y el 5.9 % manifestaron que el nivel es bajo.

Tabla 11

Análisis de la dimensión confianza, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel malo	22	25.9	25.9
Nivel regular	34	40.0	65.9
Nivel bueno	29	34.1	100.0
Total	85	100.0	

INTERPRETACION:

Según la tabla 11, el 40% de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022, opinaron que la confianza es de nivel regular; el 34.1% opinaron que el nivel es bueno; y el 25.9 % manifestaron que el nivel es malo.

CONTRATACION DE HIPOTESIS

Tabla 12

Relacionar la autoconciencia con el trabajo en equipo de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,002 ^a	4	.136
Razón de verosimilitud	7.611	4	.107
Asociación lineal por lineal	2.271	1	.132
N de casos válidos	85		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,95.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 12, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.136 > 0.05$); lo que significa que la dimensión autoconciencia no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la autoconciencia con el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Estadístico		Trabajo en equipo	Autoconciencia
tau_b de kendall	Trabajo en equipo autoconciencia	Coefficiente de correlación	.158
		Sig. (bilateral)	.106
		N	85
		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.106
		N	85

INTEPRETACIÓN:

De acuerdo con la tabla 13, el coeficiente de correlación es ,158, es decir que entre la dimensión autoconciencia y trabajo en equipo la correlación es positiva moderada. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($,158 < 0.05$); lo que significa que la dimensión autoconciencia si se relaciona con el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

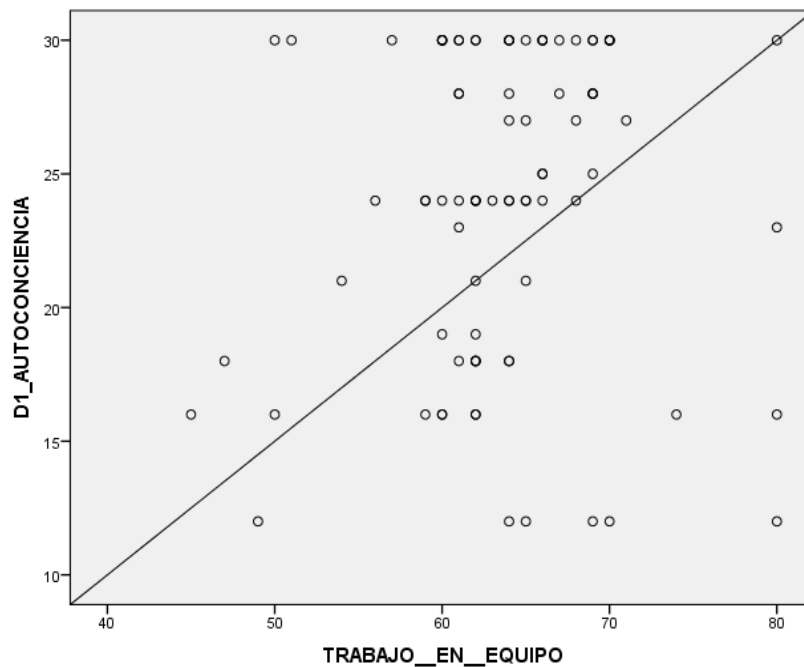


Figura 2: Diagrama de dispersión de la dimensión autoconciencia en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Interpretación:

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la dimensión autorregulación y trabajo en equipo, tiene una correlación positiva moderada; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

Tabla 14

Precisión de la relación entre la autorregulación y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,913 ^a	4	.296
Razón de verosimilitud	4.702	4	.319
Asociación lineal por lineal	1.642	1	.200
N de casos válidos	85		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,79.

INTERPRETACION:

De acuerdo con la tabla 14, el nivel de significación es mayor al 0.05 (.296>0.05); lo que quiere decir que la autorregulación no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Tabla 15

Correlación entre la autorregulación y trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Correlaciones				
	ESTADISTICO	TRABAJO EN EQUIPO	AUTORREGULACION	
Tau_b de Kendall		Coficiente de correlación	1.000	
			.129	
	Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)		.191
		N	85	85
		Coficiente de correlación	.129	1.000
	Autorregulacion	Sig. (bilateral)	.191	
	N	85	85	

INTEPRETACIÓN:

De acuerdo con la tabla 15, el coeficiente de correlación es 0,129; es decir que entre la dimensión autorregulación y trabajo en equipo la correlación es positiva moderada. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($.129 > 0.05$); lo que significa que la dimensión autorregulación no se relaciona con el trabajo en equipo, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

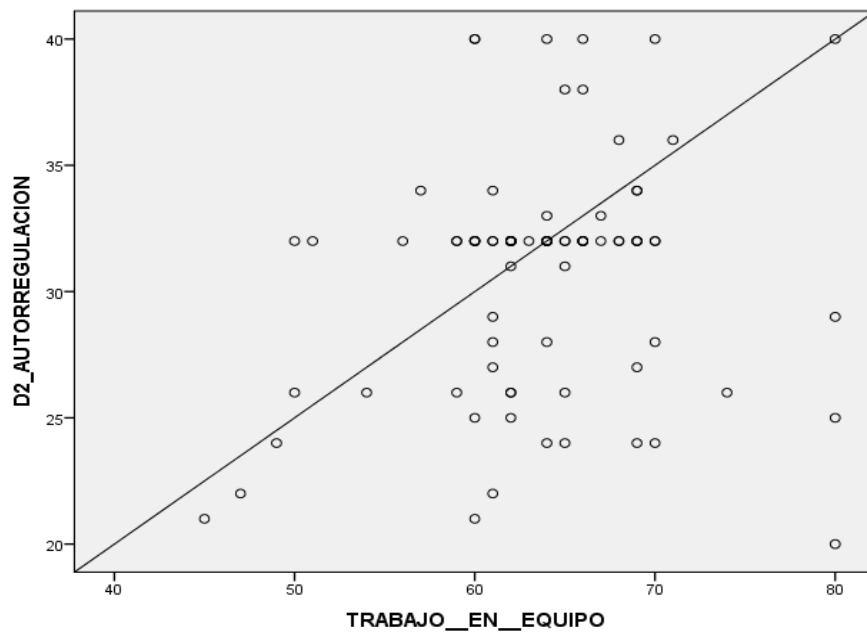


Figura 3: *Diagrama de dispersión de la dimensión autorregulación en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.*

Interpretación:

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la dimensión autorregulación y trabajo en equipo, tiene una correlación positiva moderada; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

Tabla 16

Precisar la relación entre empatía y trabajo en equipo de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,541 ^a	4	.819
Razón de verosimilitud	1.512	4	.825
Asociación lineal por lineal	.202	1	.653
N de casos válidos	85		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,52.

INTEPRETACION

Según la tabla 16, el nivel de significación es mayor al 0.05 (.819>0.05); lo que quiere decir que la empatía no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Tabla 17

Correlación entre la empatía y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Correlaciones			
		TRABAJO EN EQUIPO	EMPATIA
Tau_b de Kendall	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.663
	N	85	85
	EMPATIA	Coefficiente de correlación	.043
		Sig. (bilateral)	.663
	N	85	85

INTEPRETACION

De acuerdo con la tabla 17, el coeficiente de correlación es 0,043; es decir que entre la dimensión empatía y trabajo en equipo la correlación es negativa débil. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 (.043<0.05); lo que significa que la dimensión

empatía si se relaciona con el trabajo en equipo, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Figura 4

Diagrama de dispersión de la dimensión empatía en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

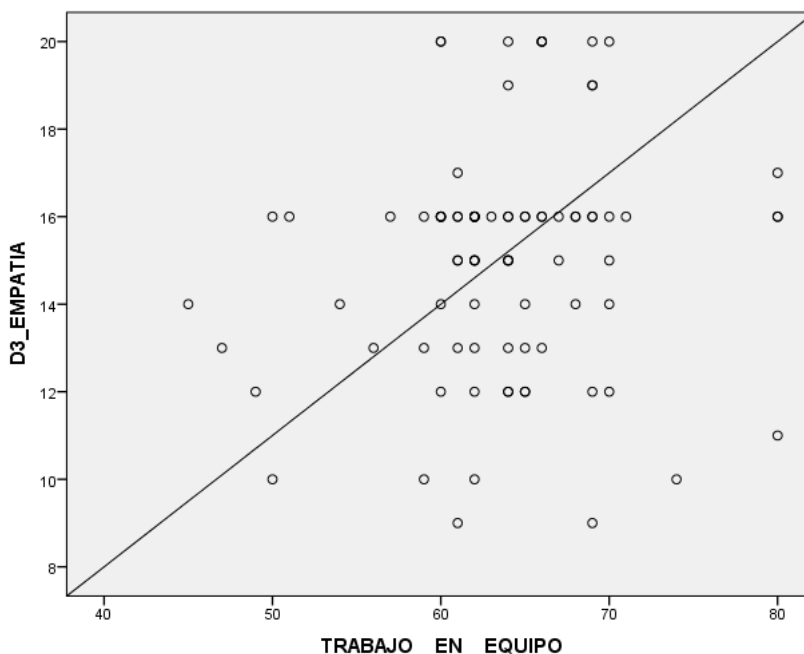


Figura 4:

Diagrama de dispersión de la dimensión empatía en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

INTEPRETACION:

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la dimensión empatía y trabajo en equipo, tiene una correlación positiva moderada; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

Tabla 18

Definición de la relación entre las habilidades sociales y trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
ESTADISTICO	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,703 ^a	4	.030
Razón de verosimilitud	11.011	4	.026
Asociación lineal por lineal	4.801	1	.028
N de casos válidos	85		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,87.

INTERPRETACION:

De acuerdo con la tabla 18, el nivel de significación es menor al 0.05 ($.030 < 0.05$); lo que quiere decir que la dimensión habilidades sociales si se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca 2022.

Tabla 19

Correlación entre las habilidades sociales con el trabajo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.

Correlaciones				
			TRABAJO EN EQUIPO	HABILIDADES SOCIALES
Tau_b de Kendall	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	1.000	,201*
		Sig. (bilateral)		.040
		N	85	85
	HABILIDADES SOCIALES	Coefficiente de correlación	,201*	1.000
		Sig. (bilateral)	.040	
		N	85	85

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

ANALISIS Y DISCUSION

Análisis y discusión del Objetivo General: Establecer la relación entre la Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

De acuerdo con la tabla 2, el nivel de significancia es mayor ($0.05 > 0.014$); lo que quiere decir, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Vale decir que la inteligencia emocional si se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022. Estos resultados concuerdan con la tesis de Martel (2022) Los expertos colaboraron en su tesis. Según Choquecondo (2022), sobre una muestra de 80 profesionales se realizaron dos estudios básicos, cuantitativos, no experimentales, transversales y correlativos. La fiabilidad del test de inteligencia emocional fue del 0,898% y la del test de inteligencia cognitiva del 0,834%. El objetivo es trabajar en equipo. Se puede encontrar un buen trabajo en equipo y un nivel moderado de inteligencia emocional. La inteligencia emocional y el trabajo en equipo no es bueno. Así mismo, los resultados concuerdan con el autor Sánchez (2014) menciona que el trabajo en equipo consiste en trabajar colaborando con otras personas que son parte del equipo de trabajo, en otras palabras, es un conjunto de personas que se encuentran formando un equipo. Además, Mendoza (2018), implica en realizar las labores comprometiéndose con los integrantes del equipo. En donde se desarrolla la tarea existiendo el liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, organización, cooperación entre quienes participan en el equipo. Así mismo el equipo necesita de integrantes que formen parte de él y tengan las mismas metas y objetivos para que se realice una tarea encomendada. Según mi experiencia profesional se puede afirmar la inteligencia emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022 no tiene una relación significativamente con el trabajo en equipo, por lo cual se tiene que trabajar más el trabajo en equipo.

Análisis y discusión del objetivo específico 1: Analizar la Inteligencia emocional de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022.

Según la tabla 3, el 42.4 % de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022, Tal como indica Según Choquecondo (2022) y Mendoza (2018), opinaron que la inteligencia emocional es de nivel regular; el 29.4% opinaron que tiene nivel malo; y el 28.2% opinaron que tiene un nivel bueno. Estos resultados concuerdan con la tesis de Choquecondo y Ramirez (2020) La relación con el compromiso organizacional y la inteligencia emocional del personal administrativo del Distrito Municipal de La Joya de Arequipa. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño transversal; el autor concluyó que el compromiso organizacional y la inteligencia emocional del personal administrativo tienen una correlación de 731, lo que indica una fuerte correlación; cuando ambas variables son positivas, están directamente correlacionadas; y cuando disminuya el compromiso organizacional y la inteligencia emocional del personal administrativo; En el mismo sentido Según Choquecondo (2022), el personal administrativo indica inteligencia emocional baja, lo que significa que carece de la capacidad para reconocer y comprender cómo se sienten los demás, para resolver problemas y superar el estrés, para trabajar en equipo, para tomar la iniciativa e influir en los niveles de motivación de sus pares, para mantener niveles satisfactorios y relaciones responsables. Los administradores no tienen sentido de pertenencia. Los localizadores de servicios y los pasantes se incluyen en la jerarquía. Así mismo, los resultados concuerdan con el autor Nachtigall (2018) menciona que la inteligencia emocional, generalmente se refieren a las conductas necesarios para reconocer y regular las emociones propias y de las demás. Según mi experiencia profesional los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022; se debe tener la habilidad de entender, usar y administrar nuestras propias emociones en formas que reduzcan el estrés, ayuden a comunicar efectivamente, empatizar con otras personas, superar desafíos y aminorar conflictos.

Análisis y discusión del objetivo específico 2: Establecer el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022

De acuerdo a la tabla 8, el 41.2 % de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022, opinaron que el trabajo en equipo es de nivel medio; el 31.8% opinaron que tiene nivel bajo; y el 27.1% opinaron que tiene un nivel alto. Estos resultados concuerdan con la tesis Diaz (2020) Se utilizó el instrumento con 160 empleados; la investigación fue básica y el diseño fue correlacional; el autor concluye que existe una relación significativa entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2020. Según el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,560 y el nivel de significación de 0,05 (p < 0,05). La mayoría de los trabajadores de Moyobamba cree que la resistencia al cambio es normal y que una adecuada planificación del trabajo en equipo se reflejará en las mejoras a nivel individual, grupal y organizacional. En todos los niveles, se puede observar la cohesión. El 78,1% de los trabajadores indican que el nivel de trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Moyobamba es alto. Muchas personas valoran la planificación, la coordinación, la cooperación, la comunicación y el seguimiento. Hay una relación entre el individuo y el equipo. Como lo indica el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,478 y el nivel de significancia de 0,05 (p < 0,05). Se mejorará el trabajo en equipo mediante mejoras individuales basadas en indicadores de innovación. En la provincia de Moyobamba, los niveles de habilidad del grupo y del equipo están correlacionados. Así mismo, los resultados concuerdan con el autor Sánchez (2014) menciona que el trabajo en equipo consiste en trabajar colaborando con otras personas que son parte del equipo de trabajo, en otras palabras, es un conjunto de personas que se encuentran formando un equipo. Además, implica en realizar las labores comprometiéndose con los integrantes del equipo. En donde se desarrolla la tarea existiendo el liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, organización, cooperación entre quienes participan en el equipo. Así mismo el equipo necesita de integrantes que formen parte de él y tengan las mismas metas y objetivos para que se realice una tarea encomendada. Según mi experiencia profesional los docentes encuestados de la

Universidad Nacional de Barranca,2022, se debe asumir el liderazgo de ser capaz de inspirar confianza y garantizar que las tareas se asignen de forma equitativa.

Análisis y discusión del objetivo específico 3: Determinar en qué medida la auto conciencia se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca 2022.

De acuerdo con la tabla 12, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.136 > 0.05$); lo que significa que la dimensión autoconciencia no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022. Estos resultados no concuerdan con la tesis de Mendoza (2018) El trabajo del investigador comparó el sector de servicios públicos de Plasticaucho Industrial SA. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, y el autor concluyó que la inteligencia emocional no debe ser considerada al momento de evaluar el desempeño de los pares, ya que no existe una correlación significativa entre ambas. Así mismo, los resultados concuerdan con el autor Nachtigall (2018) menciona que consiste en reconocer sus mismas emociones y sus efectos. Así mismo, un líder manifiesta una buena habilidad cuando realiza el ejercicio de cuestionarse que está sintiendo en cuanto a emociones y sensaciones en vez de proseguir en su labor como un autómatas sin sentimientos. Ello permite a que se realice su liderazgo evitando el estrés y demás efectos negativos que se pueden originar. Según mi experiencia profesional los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022; se debe ser consciente de uno mismo en términos de cómo equilibrar lo que uno quiere que su equipo logre con la visión creativa que cada miembro aporta al grupo.

Análisis y discusión del objetivo específico 4: Relacionar la autorregulación con el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca 2022.

De acuerdo con la tabla 14, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($.296 > 0.05$); lo que quiere decir que la autorregulación no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022. Estos resultados no

concuerdan con la tesis de Rivera (2018) El autor utilizó cuestionarios para recopilar datos de una muestra de empleados para su tesis sobre liderazgo y trabajo en equipo. A pesar de la existencia de diversas filosofías de liderazgo, el GADM Santiago de Pillaro exhibe una forma de liderazgo ambigua debido a que nadie las ha definido. Los equipos del GADM Santiago de Pillaro carecen de apoyo y disponibilidad para realizar sus labores diarias, lo que dificulta el logro de los objetivos institucionales. Así mismo, los resultados no concuerdan con el autor Carrasquero (2010) señala que es el manejo de los estados de ánimos de la misma persona, en donde se controla su ira, recursos e impulsos. También, la auto regulación de emociones es la capacidad de experimentar emociones ya sean positivas como negativas moderadamente o flexible. Además, si una persona logra autorregular sus emociones, entonces es consciente de sus propias emociones, sabe expresarlas adecuadamente y controlarlo cuando sea necesario. Según mi experiencia profesional los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022; deben tratar esta competencia como necesaria para anticipar consecuencias futuras, tomar decisiones y llevar a cabo planes de acuerdo con dichas consecuencias.

Análisis y discusión del objetivo específico 5: Precisar en qué medida la empatía se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca 2022.

Según la tabla 16, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($.819 > 0.05$); lo que quiere decir que la empatía no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022. Estos resultados no concuerdan con la tesis de Alejandro (2019) El título de la tesis del autor es “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del municipio provincial de Bolognesi-Ancash en el año 2016”. La herramienta se utilizó con 50 trabajadores para realizar un estudio descriptivo-relacional. El nivel de inteligencia emocional influye en el desempeño de los empleados municipales. El desempeño de los empleados estuvo por debajo del promedio. Así mismo, los resultados concuerdan con el autor Valenica y Salazar (2012) señalan que

es ponerse en el lugar del otro, consiste en comprender los sentimientos necesidades y preocupaciones de las demás personas. Además, una persona empática, muy aparte de entender a los demás, tienen una predisposición especial para algunas competencias demandas en la actualidad en las empresas como es el liderazgo, fomenta el trabajo en equipo y tiene habilidades de negociación. Según mi experiencia profesional los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022; se sugiere escuchar con la intención de comprender al otro, y respetar cada opinión, y así mismo resolver los problemas en conjunto.

Análisis y discusión del objetivo 6: Definir en qué medida las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca 2022.

De acuerdo con la tabla 18, el nivel de significación es menor al 0.05 ($.030 < 0.05$); lo que quiere decir que la dimensión habilidades sociales si se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022. Estos resultados concuerdan con la tesis Matheus (2018) En su tesis titulada “Gestión del Trabajo en Equipo y su Relación con el Compromiso Organizacional del Cementerio Divina Misericordia de Salta en el Año 2018”, la cual se basó en una investigación directa e interdisciplinaria en la que participaron 96 colaboradores, llegaron a las siguientes conclusiones: Se está desarrollando una forma de trabajo en equipo que permite a los miembros tomar decisiones y desarrollar autoridad y responsabilidad personal. El trabajo en equipo es fundamental para el éxito de una organización, según lo determinen ellos mismos. Así mismo, los resultados concuerdan con el autor Goldeman (2013) menciona que las emociones son contagiosas, ya que de manera permanente nos encontramos influyendo y siendo influidos por los varios estados emocionales. Hay una economía interpersonal invisible en las interacciones de las personas. Además, Goleman define a la habilidad social como la capacidad de conducir de manera efectiva las emociones de las otras personas con la finalidad de inducirla a que nos otorgue una respuesta. Según mi

experiencia profesional los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022; se aconseja fortalecer las habilidades sociales con sentido de pertenencia, respeto por uno mismo y por las demás personas, todo ello basado en el principio del bien común.

CONCLUSIONES

La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022, debido el nivel de significancia es mayor ($0.05 < 0.014$), lo que quiere decir, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

El 42,4% de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022, opinaron que la inteligencia emocional es de un nivel regular.

El 41.2% de los docentes encuestados de la Universidad Nacional de Barranca, 2022, opinaron que el trabajo en equipo es de un nivel medio.

La autoconciencia no se relaciona significativamente en el trabajo en equipo, de la Universidad Nacional de Barranca, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.136 > 0.05$).

La autorregulación no se relaciona significativamente en el trabajo en equipo, de la Universidad Nacional de Barranca, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($.296 > 0.05$).

La empatía no se relaciona significativamente en el trabajo en equipo, de la Universidad Nacional de Barranca, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($.819 > 0.05$).

Las habilidades sociales si se relaciona significativamente en el trabajo en equipo, de la Universidad Nacional de Barranca, 2022; debido que el nivel de significación es menor 0.05 ($0.030 < 0.05$).

RECOMENDACIONES

Para triunfar profesionalmente y competir, necesitamos tener el control emocional adecuado, que nos permita interactuar armoniosamente con nuestros compañeros, alumnos, directores y demás miembros de nuestro entorno laboral. Las capacidades cognitivas y la inteligencia emocional funcionan en tándem; los trabajadores excelentes que se centran en el alto rendimiento tienen ambas.

Se aconseja seguir ayudando a los profesores a establecer vínculos con los demás, cultivar relaciones empáticas, comunicarse eficazmente, resolver disputas y expresar sus sentimientos.

Se aconseja que cada miembro del equipo asuma una tarea específica y, entre todos, elegir quién asumirá el liderazgo. Esto se debe a que la persona que asuma el liderazgo debe ser capaz de inspirar confianza y garantizar que las tareas se asignen de forma equitativa.

Se sugiere que se permita a los líderes tener expectativas realistas, ya que parte del liderazgo consiste en motivar a un equipo para que trabaje en el crecimiento y la consecución de objetivos.

Se aconseja que las personas con altos niveles de autocontrol cooperen con la orientación hacia decisiones y acciones coherentes con valores-metas y tareas priorizadas. Como resultado, estas personas son capaces de superar la tendencia a necesitar gratificación inmediata y, coherentemente, son capaces de perseverar en el esfuerzo por alcanzar sus objetivos.

Escuchar con la intención de comprender al otro. Recordar que cada uno tiene su propio punto de vista y que todos merecen respeto; utilizar la capacidad de comprender las propias emociones para entender a los demás.

Para asegurar la satisfacción en la labor educativa realizada, se aconseja fortalecer las habilidades sociales con sentido de pertenencia, respeto por uno mismo y por las demás personas, todo ello basado en el principio del bien común. Por ello, el trabajo en equipo fortalece la cooperación, la comunicación y el compromiso; los proyectos se desarrollan cohesionados;

las actividades fluyen eficazmente y, en definitiva, se fortalecen las habilidades y destrezas para cumplir con las metas establecidas.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por acompañarme y guiarme a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza y por brindarme una vida de grandes aprendizajes, experiencias y sobre todo de felicidad.

A mis padres que han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado. Han sido mis mejores guías de vida.

A mis hermanas por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar, gracias por llenar mi vida de múltiples alegrías y amor cuando más lo he necesitado.

A Gamile y Thiago mis sobrinos preciosos, por su amor incondicional, por cada muestra de cariño y afecto, espero ser el mejor ejemplo como tía y madrina.

Gracias por ser quienes son y por creer en mí.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, R., & Tamay, B. (2019) *La relación de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019*. Para optar el título de licenciado en Administración de Empresas , Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca-Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1358/Relaci%c3%b3n%20de%20la%20comunicaci%c3%b3n%20organizacional%20y%20el%20trabajo%20en%20equipo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Balmón, M. (2015). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Paraninfo S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=bObxCAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comunicacion+y+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Bueno, A. (2019). *Comunicación eficaz y trabajo en equipo de la Gerencia de Administración Municipalidad Dsitrital de San Juan de Miraflores, 2019*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración , Universidad César Vallejo , Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47207/Bueno_MAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caballero,L. (2019). Libro: “La Inteligencia emocional”. Recuperado: https://www.google.com.pe/books/edition/Inteligencia_Emocional/B7MAEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=inteligencia+emocional&printsec=frontcover
- Carrasquero, C. (2010). Aptitudes emocionales que inciden en el aprendizaje organizacional. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3706195>

- Carrillo, D., & Vallejo, J. (2018). Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/235988015.pdf>
- Cattaneo, G. (27 de Mayo de 2019). *Coaching Empresarial Global* . Obtenido de La importancia de generar un clima de confianza dentro del equipo : <https://guidocattaneo.com/importancia-confianza-equipo/>
- Choquecondo, R., & Ramirez, C. (2020) *Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Joya, Arequipa, 2019*. Para optar el título profesional de licenciada en trabajo social , Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa-Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11355/TSraflcm%26chcrr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Crespo, A., Tejado, A., & Rodriguez, B. (s/f) *El celador y el trabajo en equipo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=mhuRAwAAQBAJ&pg=PA7&dq=la+solidaridad+en+el+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjrsSu6tL1AhUfHLkGHe7tA-EQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=la%20solidaridad%20en%20el%20trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Diaz, T. (2020) *Resistencia la cambio y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región de San Martín 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Mestro en Gestión pública , Universidad César Vallejo , Tarapoto-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54050/D%c3%adaz_MTC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durán, A. (2018) *Trabajo en equipo* (Primera Edición ed.). Madrid-España: Elearning S.L. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=EL+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=EL%20trabajo%20en%20equipo&f=false

Espinel, J., & Espinoza, J. (2019) *La inteligencia emocional y su vinculación en las relaciones interpersonales del cuerpo administrativo del Gad Municipal de Naranjito del 2019*. Para obtener el título profesional en Psicología , Universidad Estatal de Milagro , Ecuador. Obtenido de

<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4860/2/LAINTE~1.PDF>

García, M. (2018). Libro: Trabajo en equipo. México, Editorial Fondo Educativo Interamericano. Recuperado: <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pdf-000247.pdf>

Goleman , D. (2013) *La inteligencia emocional en la empresa*. Javier Vergara Editor. Obtenido de https://www.academia.edu/17549275/inteligencia_emocional_en_la_empresa

Goleman, D. (2018) *Inteligencia emocional en la empresa*. Penguin Random House Grupo Editorial. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2018/11/Inteligencia-emocional-en-la-empresa-Daniel-Goleman.pdf>

Goleman, D. (s/f) *La práctica de la inteligencia emocional*. Barceona España. Obtenido de http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/La.practica.de_la_inteligencia_emocional.pdf

Gonzales, G. (09 de Agosto de 2019) *Clima Laboral*. Obtenido de El valor del respeto en los equipos de trabajos : <https://guillermoygloria.com/clima-laboral/el-valor-del-respeto-en-los-equipos-de-trabajo/>

Gonzales, M. (2016) *Habilidades Directivas*. Innova. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&pg=PA148&dq=comunica>

[cion+formal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiooOX6itP1AhUuIbkGHYUqCaA4ChDoAXoECAIQAg#v=onepage&q=comunicacion%20formal&f=false](https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf)

Guerri, M. (2016) *Inteligencia emocional una guía útil para mejorar tu vida* (segunda edición ed.). México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Llanto, Y. (2018) *Inteligencia emocional en la Municipalidad Provincial de Yungay*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración , Universidad San Pedro , Caraz-Perú. Obtenido de http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/11652/Tesis_61788.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martel, Y. (2022) *Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los profesionales de un centro materno infantil de Carabayllo, 2022*. Para obtener el grado académico Maestra en Gestión de los Servicios de Salud,. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95369/Martel_RY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y.

Mendoza, A. (2018) *Relación entre los niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral en el área Matriceria de la empresa Plasticuaucho Industrial S.A. de la Ciudad de Ambato*. Para obtener el título de Psicólogo Organizacional , Pontificia Universidad Católica del Ecuador , Ambato- Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2495/1/76778.pdf>

Mendoza, J. (2019) *Liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Huaura-2019*. Para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración , Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión , Huacho-Perú. Obtenido de <http://200.48.129.167/bitstream/handle/UNJFSC/4153/MENDOZA%20GUILLEN%20JESUS%20ALFREDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Moreno, A. (2017) *Lealtad organizacional nivel 3 Cómo conseguir empleados genuinamente leales*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=5dQsEAAAQBAJ&pg=PT178&dq=que+es+la+lealtad+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjIk8Tk79L1AhVZDrkGHbtBAEsQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=false>
- Muñoz, S. (2018) *Protocolo empresarial*. Madrid - España: Copyright. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=mIJWDwAAQBAJ&pg=PA329&dq=compa%C3%B1erismo+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwipqJet99zzAhX8IrkGHZT3BJc4ChDoAXoECAkQAg#v=onepage&q&f=false>
- Muriel, R. (2021) *Liderazgo en acción: Cómo contruir confianza en la organización* (1ra edición ed.). Autores de Argentina. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=JeFYEAAAQBAJ&pg=PT29&dq=la+solidaridad+en+el+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjKq-Kw69L1AhWDHrkGHU0uBggQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=la%20solidaridad%20en%20el%20trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Nachtigall, P. (2018) *Inteligencia emocional en la empresa como desarrollar un liderazgo óptimo* (Primera edición ed.). Buenos Aires, Argentina : Ediciones Granica S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=FcSgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj52JSn9Kz0AhV4HrkGHSNABmAQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=inteligencia%20emocional%20en%20el%20trabajo&f=false>
- Nachtigall, P. (2018) *Inteligencia emocional en la empresa*. Granica. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=FcSgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Inteligencia+emocional+en+la+empresa&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Inteligencia%20emocional%20en%20la%20empresa&f=false

- Peiro,R. (2020). Trabajo en equipo. Economipedia.com. Recuperado: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Pérez, C. (2013) *Liderazgo y trabajo en equipo*. Unidad de educación continua de Mazatlán. Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/15150/1/Liderazgo%20y%20trabajo%20en%20equipo.pdf>
- Ramirez, R. (2021) *Inteligencia emocional y motivación laboral en la Municipalidad de San Juan Bautista, Iquitos 2020*. Para optar el grado académico de maestro en gestión pública , Universidad Nacional de la Amazonia Peruana , Iquitos-Perú. Obtenido de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7362/Erick_Tesis_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reina, D., & Hudnut, D. (2018) Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo. *Center for Ceative Leadersip*. Obtenido de <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf>
- Rivera, M. (2018) *El liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Santiago de Pillaro*. Para obtener el título de Psicólogo Industrial , Universidad Técnica de Ambato , Ambato-Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29959/1/RIVERA%20MANOBA%20MARIA%20BELEN%201804762027.pdf>
- Rodriguez, A. (2020) *Inteligencia emocional auto conciencia* (primera edición ed.). Editorial Reverté S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=mdnrDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=La+autoconciencia+daniel+goleman&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=La%20autoconciencia%20daniel%20goleman&f=false

- Ruiz, F. (2020) *Comunicación Efectiva y Trabajo en equipo*. Edutedis. Obtenido de https://talentosreunidos.files.wordpress.com/2015/09/2-12_comunicacion_efectiva-y-equipos-de-trabajo.pdf
- Sánchez, D. (2014) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: Editorial CEP SL. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=8OpCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=trabajo+en+equipo+en+la+empresa&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20en%20la%20empresa&f=false
- Seguramaria (26 de Enero de 2021) *Significados* Obtenido de Compañerismo: <https://www.significados.com/companerismo/>
- Soles, L., Aparicio, L., Diaz, O., Escolano, E., & Rodriguez, A. (2016) *Inteligencia emocional y bienestar II*. Zaragoza: Ediciones Universidad San Jorge. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/655308.pdf>
- Summaries, L. (2013) *La práctica de la inteligencia emocional, por Daniel Goleman*. Obtenido de https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/ventas/unidad1_pdf1.pdf
- Timana, R. (2019) *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Bolognesi-Ancash 2016*. Tesis para obtener el grado Académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad San Pedro, Chimbote- Perú. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14657/Tesis_64202.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valenica, F., & Salazar, J. (2012) *La inteligencia emocional en el éxito empresarial potenciación del proceso supply chain*. Quito - Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6130/1/La%20inteligencia%20emocional%20en%20el%20exito%20empresarial.pdf>

Vallejo, L. (2016) *Gestión del talento Humano*. Riobamba, Ecuador : Instituto de investigaciones . Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Westricer, G. (17 de Julio de 2020) *Economipedia* . Obtenido de Solidaridad : <https://economipedia.com/definiciones/solidaridad.html#:~:text=La%20solidaridad%20es%20un%20valor,ning%C3%BAn%20inter%C3%A1s%20de%20por%20medio.&text=Sin%20embargo%2C%20hay%20acciones%20cotidianas,una%20limosna%20a%20un%20indigente>

Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Inteligencia Emocional	Vallejo (2016) señala que la inteligencia emocional se entiende como la capacidad de manejar adecuadamente las emociones ya que muchas veces nos dejamos manipular y dominar por ellas, sin controlarlas. En varias situaciones de nuestras vidas, simplemente no empleamos la razón, sino que nos dejamos llevar por nuestras emociones.	Es la capacidad de comprender, utilizar y gestionar las propias emociones de manera que disminuya la ansiedad, promueva la comunicación eficaz, la empatía hacia los demás, la superación de retos y la resolución de conflictos. Como también, esta variable se medirá utilizando las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ La auto conciencia ✓ La auto regulación ✓ La empatía ✓ Habilidades sociales 	Auto conciencia	Conciencia emocional	1,2	Escala de Lickert
				Autoevaluaciones	3,4	
				Confianza en sí mismo	5,6	
			Auto regulación	Autocontrol emocional	7,8	
				Confiabilidad	9,10	
				Adaptabilidad	11,12	
			Empatía	Innovación	13,14	
				Compresión a los demás	15,16	
			Habilidades sociales	Orientación al servicio	17,18	
				Comunicación	19,20	
Trabajo en Equipo	Sánchez (2014) menciona que el trabajo en equipo consiste en trabajar colaborando con otras personas que son parte del equipo de trabajo, en otras palabras, es un conjunto de personas que se encuentran formando un equipo	Es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Está variable se medirá a través de las dimensiones: Compañerismo, Comunicación y Confianza.	Compañerismo	Respeto	23,24	
				Solidaridad	25,26	
				Lealtad	27,28	
			Comunicación	Formal	29,30	
				Informal	31,32	
			Confianza	Confianza en las habilidades de los integrantes del equipo	33,34	
				Confianza en la comunicación	35,36	
				Confianza en las personas	37,38	

Anexo 02: Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022?	Inteligencia Emocional	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre la Inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.</p>	<p>Hipótesis Alternativa (H1)</p> <p>La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.</p>	<p><u>Tipo y diseño</u></p> <p>Tipo No experimental, básico, enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño Descriptivo, correlacional, transversal</p> <p><u>Población y muestra</u></p> <p>Población 85 trabajadores</p> <p>Muestra La muestra para el estudio será la misma población, es decir 85 colaboradores.</p> <p><u>Técnica e instrumento</u></p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
	Trabajo en Equipo	<p>Objetivos específicos</p> <p>-Analizar la Inteligencia emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022.</p> <p>-Establecer el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca,2022.</p> <p>-Determinar en qué medida la auto ciencia se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.</p> <p>-Relacionar la autorregulación con el trabajo en equipo de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.</p> <p>-Precisar en qué medida la empatía se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.</p> <p>-Definir en qué medida las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes de la Universidad Nacional de Barranca 2022.</p>	<p>Hipótesis Nula (H0)</p> <p>La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022</p>	



Anexo N°03

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre Inteligencia emocional y Trabajo en equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Inteligencia Emocional; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	PUNTAJE				
D1: AUTO CONCIENCIA		5	4	3	2	1
1	Fomenta una actitud abierta cuando se comunica con los demás					
2	Sabe escuchar las opiniones de los demás					
3	Conoce sus virtudes y defectos					
4	Tiene seguridad y confianza para desarrollar sus actividades					
5	Planifica de manera adecuada las tareas que realizara					
6	Da solución a los problemas que se le presenten					
D2: AUTORREGULACION						
7	Domina sus propias emociones en su actuar diario					
8	Domina sus impulsos en su actuar diario					
9	Actúa con honradez cuando desarrolla sus actividades					
10	Se desempeña con eficiencia y eficacia					
11	Reconoce los cambios que se presentan en el entorno					
12	Se adapta con facilidad a los cambios que se presentan en el entorno					

13	Innova los procesos y procedimientos cuando realiza sus actividades					
14	Se siente cómodo cuando otras personas innovan sus actividades que brindan					
D3: EMPATIA		5	4	3	2	1
15	Sabe escuchar las inquietudes y problemas planteados por los demás					
16	Comprende las inquietudes y problemas planteados por los demás					
17	Busca que su servicio genere bienestar a los demás					
18	Adecua su servicio a las necesidades de los demás					
D4: HABILIDADES SOCIALES		5	4	3	2	1
19	Comunica de manera clara sus ideas a los demás					
20	Comparte información de manera abierta con los demás					
21	Inspira a sus alumnos para que desarrollen sus actividades					
22	Motiva a sus alumnos para que desarrollen sus actividades					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Trabajo en equipo; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	PUNTAJE				
	D1: COMPAÑERISMO	5	4	3	2	1
1	Existe relaciones personales optimas entre los docentes					
2	Existe relaciones profesionales optimas entre los docentes					
3	Apoya de manera desinteresada a sus alumnos					
4	Apoya de manera desinteresada a sus compañeros de trabajo					
5	Existe el respeto entre compañeros de trabajo					
6	Existe el compromiso en el desarrollo de la Escuela y la Universidad					
D2: COMUNICACIÓN						
7	Las coordinaciones entre docentes se realizan de manera formal					
8	La comunicación de los directores con los docentes lo realiza por canales de comunicación establecidos					
9	Se realiza coordinaciones espontaneas entre todos los docentes					
10	Los directores comunican actividades rutinarias de manera espontanea					
D3: CONFIANZA		5	4	3	2	1
11	Confía en las capacidades de sus colegas cuando desarrollan una actividad					
12	Confía en las capacidades de sus directores cuando emiten una orden					

13	Se siente seguro con la información que brindan sus colegas					
14	Con la información de sus colegas le permite despegar sus dudas					
15	Existe comunicación sincera entre los miembros de su equipo					
16	Sus compañeros se preocupan de manera sincera en los problemas de los demás.					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombre y apellidos del validador: **Mg. Pablo Santos Diaz**

Fecha: **12 de marzo del 2023**

Especialidad: **Administración**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional y el Trabajo en Equipo.

Autor del instrumento: De Los Santos López, Andrea Yahaira

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					125	57
Sumatoria Total		182				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total $\times 0.005$)		0.91				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE SUGERENCIAS.

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{182} = \boxed{0.91}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Pablo Amunio Santos Diaz
Msc. Lic. Adm.
Calle Los Olivos 1000, Lima 15011, Perú
DNI. 32542582



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 12 de marzo del 2023

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional y el Trabajo en Equipo.

Autor del instrumento: De Los Santos López, Andrea Yahaira

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Inteligencia emocional y trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional de Barranca, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	May Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

- III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Valdiviezo Pérez Karina T.

Magister

0287421



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESSENIA AVILA ALCALDE

Fecha: 19 marzo 2023 **Especialidad:** Licenciada en Administración, Magíster

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional y el Trabajo en Equipo.

Autor del instrumento: De los Santos López Andrea Yahaira
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los docentes en la universidad nacional de barranca, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1 - 9)	(10 - 13)	(14 - 16)	(17 - 18)	(19 - 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					54	140
Sumatoria Total		194				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0.97				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$194 = 0.97$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.



Firma del Experto
MAGÍSTER ADMINISTRACIÓN
DNI. 32974960

Estadística de fiabilidad de la variable1 Inteligencia Emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	22

Estadística de fiabilidad de la variable2 Trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	16

Estadística de total de elemento de la variable1 Inteligencia Emocional

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	76.90	128.767	.725	.912
P2	77.40	126.489	.709	.912
P3	77.60	132.489	.669	.914
P4	77.30	128.678	.644	.913
P5	77.30	128.900	.633	.913
P6	77.30	129.122	.622	.914
P7	77.70	125.122	.641	.913
P8	77.80	134.844	.394	.918
P9	77.50	125.833	.808	.910
P10	77.50	132.722	.550	.915
P11	77.90	135.656	.300	.921
P12	78.00	132.889	.643	.914
P13	77.50	130.944	.652	.913
P14	77.70	127.567	.680	.912
P15	77.50	142.056	.059	.922
P16	77.70	138.011	.295	.919
P17	77.70	134.011	.442	.917
P18	78.10	128.989	.460	.919
P19	77.50	134.722	.437	.917
P20	77.90	129.656	.676	.913
P21	77.70	129.567	.516	.916
P22	77.80	127.511	.787	.911

Estadística de total de elemento de la variable2 Trabajo en equipo

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P23	55.80	67.511	.783	.889
P24	56.30	65.344	.792	.887
P25	56.50	70.722	.695	.893
P26	56.20	66.622	.751	.889
P27	56.20	66.622	.751	.889
P28	56.20	68.844	.597	.895
P29	56.60	64.933	.674	.892
P30	56.70	72.011	.439	.900
P31	56.40	65.378	.864	.885
P32	56.40	72.933	.409	.901
P33	56.80	71.733	.391	.903
P34	56.90	71.878	.588	.896
P35	56.40	70.267	.618	.895
P36	56.60	67.378	.678	.892
P37	56.40	80.267	-.141	.914
P38	56.60	76.711	.152	.908

Base de datos prueba piloto de la variable 1: Inteligencia Emociona

ENCUESTA	V1: INTELIGENCIA EMOCIONAL																					
	D1: AUTOCONCIENCIA						D2: AUTOREGULACION								D3: EMPATIA				D4: HABILIDADES SOCIALES			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3
3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	2	3
4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	2
5	3	2	3	2	2	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
6	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3
7	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	4	4
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
9	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4

Base datos prueba piloto de la variable 2 Trabajo en equipo

ITEM	V2: TRABAJO EN EQUIPO															
	D1: COMPAÑERISMO						D2: COMUNICACIÓN				D3: CONFIANZA					
	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38
1	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4
2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3
3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3
4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3
5	3	2	3	2	2	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4
6	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	2	3	3	3	4	5
7	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
9	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
De Los Santos Lopez, Andrea Yahaira		71518123	asantos.lpz94@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca, 2022			
5. Programa Académico			
Escuela profesional de Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * (info.eu-repo.semantic/openAccess/)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info.eu-repo.semantic/restrictedAccess/) ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	23	10	2023

Importante

- ¹ Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2018-SUNEDU-CD Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- ² Ley N° 30025 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 039-2015-EDM.
- ³ Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad sin costo una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- ⁴ En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 02M-03M-CDNCTEC-DEIC/ Numerales 5.2 y 6.2 que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- ⁵ Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de sus usuarios un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- ⁶ Según el inciso 2.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y Títulos Profesionales (RENATI) Las universidades, institucionales y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo sus resultados en sus repositorios institucionales preexistentes al ser de acceso abierto o restringido. Los cuales serán posteriormente, recualificados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio AUCHA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444 art. 32, norm. 32.3)

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA, 2022.

por Andrea De Los Santos Lopez

Fecha de entrega: 21-may-2023 12:23a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2098117682

Nombre del archivo: ANDREA_DE_LOS_SANTOS_-_21_MAYO.docx (668.88K)

Total de palabras: 14958

Total de caracteres: 78787




INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%



9	info.inclusion.gob.ec Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Corporación Universitaria Remington Trabajo del estudiante	<1 %
14	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



20	www.stratedu.com Fuente de Internet	<1 %
21	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
22	contraloriagdeant.gov.co Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	bibliotecas.ucasal.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
25	repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.autonoma.edu.co Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.portafolio.co Fuente de Internet	<1 %
30	repository.ean.edu.co Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



32	explorable.com Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1 %
35	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Saint George's College Trabajo del estudiante	<1 %
37	periodicos.unemat.br Fuente de Internet	<1 %
38	recercat.cat Fuente de Internet	<1 %
39	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
40	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
41	www.nvent.com Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
43	prezi.com	



	Fuente de Internet	<1 %
44	prgaprogram.org Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	tic.gpf.cat Fuente de Internet	<1 %
47	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
48	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
50	es-static.z-dn.net Fuente de Internet	<1 %
51	lamenteesmaravillosa.com Fuente de Internet	<1 %
52	openigo.com Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	teatroenmiami.net Fuente de Internet	<1 %



55	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
56	www.espania.seguridadydefensa.com Fuente de Internet	<1 %
57	www.gestiondelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
58	www.jove.com Fuente de Internet	<1 %
59	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
60	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
61	arbre-mobieu.eu Fuente de Internet	<1 %
62	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
64	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
65	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



67	sader.jalisco.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
68	transparencia-economica.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
69	www.blogoc.cl Fuente de Internet	<1 %
70	www.equiposinergia.com Fuente de Internet	<1 %
71	www.flacsoandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
72	www.javiercarril.com Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
74	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
75	dugi-doc.udg.edu Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
 Excluir bibliografía Activo