



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los profesionales de un
centro materno infantil de Carabaylo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Martel Ramos, Yola (orcid.org/0000-0003-3323-6186)

ASESORA:

Dra. Campana Añasco De Mejia, Teresa de Jesus (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mi familia, a mi esposo y a mi hijito, quienes son un soporte fundamental para avanzar y seguir cumpliendo mis metas, ellos son los principales protagonistas de este sueño alcanzado.

AGRADECIMIENTO

A mi docente, la Dra. Campana que gracias a su apoyo, conocimiento, paciencia y constancia pude concluir con éxito, al asesor por guiarnos en el proceso de culminación exitosa, a los compañeros profesionales del trabajo que participaron en el estudio y me colaboraron en la recolección de datos y la institución donde realicé mi estudio, por su valioso e incondicional apoyo para la aplicación de mi trabajo de investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variable y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSION	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

INDICE DE TABLAS

		Página
Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable inteligencia emocional.	17
Tabla 2	Distribución de frecuencias de dimensiones de la inteligencia emocional.	17
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la variable trabajo en equipo.	18
Tabla 4	Distribución de frecuencias de dimensiones del trabajo en equipo.	19
Tabla 5	Distribución de tabla cruzada de inteligencia emocional y trabajo en equipo.	20
Tabla 6	Correlación entre Inteligencia emocional y Trabajo en equipo.	21
Tabla 7	Correlación de inteligencia emocional y la complementariedad	22
Tabla 8	Correlación de la inteligencia emocional y la coordinación	23
Tabla 9	Correlación de inteligencia emocional y la comunicación	24
Tabla 10	Correlación entre inteligencia emocional y la confianza	25
Tabla 11	Correlación entre inteligencia emocional y el compromiso	26

ÍNDICE DE FIGURAS

		Página
Figura 1	Esquema del diseño de investigación	17

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo de los profesionales de un Centro Materno Infantil de Carabayllo, 2022.

El estudio fue de tipo básico, cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional, sobre una **muestra** de 80 profesionales, se aplicó dos cuestionarios con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0,898 para el test de inteligencia emocional y para trabajo en equipo un α de 0,834.

Los **resultados** mostraron que existe un nivel promedio de inteligencia emocional, sin embargo, es de nivel bueno el trabajo en equipo. como conclusión existe una relación p-valor de 0.007 directa positiva débil entre inteligencia emocional y trabajo en equipo.

Palabras claves: inteligencia emocional, comunicación, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and teamwork of the professionals of a Maternal and Child Center in Carabayllo, 2022.

The study was of a basic, quantitative type, non-experimental, cross-sectional, correlational design, on a sample of 80 professionals, two questionnaires were applied with a Cronbach's alpha reliability of 0.898 for the emotional intelligence test and for teamwork an α of 0.834.

The results showed that there is an average level of emotional intelligence, however, teamwork is of a good level. In conclusion, there is a weak positive direct p-value relationship of 0.007 between emotional intelligence and teamwork.

Keywords: emotional intelligence, communication, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Si nos ponemos a pensar en el trabajo, cuando nos hemos sentido más felices, más motivados, nos paralizamos un momento y nos damos cuenta que no usamos lo racional sino el sentido emocional. Una emoción provoca una acción, una acción una respuesta. Cuando se utiliza la inteligencia emocional, en vez de una reacción, ante un estímulo se gestiona la respuesta (Gan et al., 2012).

De esta reflexión se establece que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que permite adaptarse ante los nuevos cambios y es capaz de reconocer los sentimientos de los demás, siendo empático, manejando las buenas relaciones interpersonales, influenciar para conseguir cambios que favorezcan el entorno, condicionando una vida más satisfactoria (Bello, 2021).

Esta inteligencia emocional interviene en el trabajo en equipo, donde se articula las capacidades para la ejecución de los mismos intereses de objetivos y metas. Una adecuada coordinación y articulación de funciones se realiza con la asignación de compromisos y del trabajo en conjunto (Ander-Egg et al., 2001)

Según la organización mundial de la salud (OMS), la promoción de la salud mental, permite propiciar ejercicios que permitan adoptar y mantener modos de vida saludable creando entornos y condiciones de vida favorables. Frente a este entorno esta la comunicación efectiva, empleando la inteligencia emocional que contribuye al buen clima del equipo y a un mayor compromiso repercutiendo positivamente un aumento de la productividad logrando cumplir los objetivos y metas (OMS, 2021)

Los elementos comunes para el trabajo en equipo pueden clasificarse en análisis de roles, objetivos claros a intervenir, perfiles laborales y su nivel de compromiso con la organización (Heredia, 2013). Por ende, es muy importante implementar estrategias que prioricen la inteligencia emocional laboral y trabajo en equipo para lograr cambios interesantes e importantes que aporten al servicio evitando carencia o eventos adversos que se puedan prevenir ante un problema promoviendo la satisfacción laboral, influencias de cambio para el cumplimiento de objetivo en común.

En el sector salud, el trabajo en equipo se ve en la labor diaria, ya que las actividades como la comunicación, cooperación y coordinación permiten el logro de objetivos y esto se caracteriza en la atención segura, cálida y eficiente del paciente. Si uno de las partes del proceso fallaran seguramente a pesar que el resto del

equipo haga su esfuerzo al máximo, el resultado no será lo mismo si todos hubieran funcionado de manera adecuada.

Romaní et al., (2018), sobre trabajo en equipo presenta una asociación significativa resaltante en los indicadores de coordinación y compromiso. Es por ello que el trabajo en equipo es importante ya que va generar un clima laboral armonioso, va mejora su competitividad, su comunicación efectiva interna, su integración con sus colaboradores, y esto va transmitir valores, cultura, que permiten conducirlos hacia un objetivo común que integre sus capacidades.

Trabajar en equipo es vital para el personal de salud, porque la atención de los pacientes está centrada en una visión holística en la que se contribuye desde los diferentes perfiles profesionales, sin embargo, en el personal profesional asistencial de un centro materno infantil de Carabayllo, no se evidencia un trabajo en equipo satisfactorio, eficiente, encaminado al logro de metas comunes que devuelvan la salud de la población y que contribuyan al logro y desafíos en salud, constantemente se observa una actitud personalista, de deseo de destacar por cada grupo profesional, que conlleva a un celo constante, roces entre profesionales, no se aprecia un intento por utilizar la inteligencia emocional que priorice el logro en salud, sino un ambiente laboral hostil encaminado al logro de cada gremio o grupo integrante del equipo en salud, se toma en cuenta más lo racional con resultados de conductas que no ayudan el trabajo en equipo, provocando deficiencia en el desempeño laboral, relaciones interpersonales débiles, repercutiendo o afectando el cumplimiento de objetivos.

En este contexto se formula la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y trabajo en equipo de los profesionales de un Centro Materno Infantil de Carabayllo 2022? como problema específico se formulan ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la complementariedad de los profesionales?; ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la coordinación de los profesionales?; ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y comunicación de los profesionales?; ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la confianza de los profesionales? y ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el compromiso de los profesionales?.

El estudio se justifica teóricamente porque en los textos literarios de Gestión de emociones en salud, hay una exploración continua por medir la inteligencia

emocional laboral y el trabajo en equipo, sin embargo, existen escaso estudio que nos permitan conocer esta la influencia que es de vital importancia para los sistemas de salud, por lo cual este estudio pretende analizar la influencia y aportar como las variables intervienen en esta población.

Como justificación practica se pretende aportar resultados, con la finalidad de originar cambios donde se prioriza el manejo adecuado de la inteligencia emocional con el trabajo en equipo que promueva relaciones interpersonales exitosas para el cumplimiento de metas y crecimiento institucional. Si se llegara evidenciar una influencia significativa se coordinará con las autoridades correspondientes para planificar y regir cambios que promuevan el empleo de la inteligencia emocional generando beneficio con el trabajo en equipo fortaleciendo el desarrollo profesional de la enfermera.

La justificación metodológica estará determinada en un cuestionario sobre inteligencia emocional y trabajo en equipo de los profesionales, al mismo tiempo va generar un proceso de validez y fiabilidad, que favorezca como antecedente científico y pueda ser de cooperación para otros países.

Como objetivo general se establece: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipos de los profesionales de un Centro Materno Infantil de Carabayllo, 2022 y como objetivos específicos: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la complementariedad de los profesionales, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la coordinación de los profesionales, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la comunicación de los profesionales, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la confianza de los profesionales, determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso de los profesionales.

Como hipótesis general se plantea lo siguiente: existe relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo de los profesionales de un Centro Materno Infantil de Carabayllo, 2022 y como hipótesis específicas, existe relación entre la inteligencia emocional y la complementariedad de los profesionales, existe relación entre la inteligencia emocional y la coordinación de los profesionales, existe relación entre la inteligencia emocional y la comunicación de los profesionales, existe relación entre la inteligencia emocional y la confianza de los profesionales, existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso de los profesionales.

II. MARCO TEÓRICO

Como **antecedente nacional** del estudio se presenta: Tamani (2021) presenta como resultados, una correlación entre las variables inteligencia emocional y trabajo en equipo la cual es positiva moderada y altamente significativa, igualmente Hernández (2021), en su variable Trabajo en equipo muestra un resultado de nivel adecuado un 58% y presenta influencia positiva.

Mientras en Muñoz (2019) estudió la inteligencia emocional en enfermeras y médicos, en su estudio se evidencia tanto en médicos y enfermeras una correlación positiva y que tiene correlación directa con la edad, área interpersonal, docencia, otro estudio de Chapoñan y Arrollo (2020), se evidencia que no hay correlación entre las variables, esto quiere decir mientras mayor inteligencia emocional se aplica no se evidencia mayor o tampoco menos incidencia de eventos adversos. En Tello (2021) con su variable inteligencia emocional, presenta un resultado de 40% de inteligencia emocional optima por ende no hay mayor significancia, otro estudio de Romaní et al., 2018 en su variable de trabajo en equipo concluye una asociación significativa con los indicadores de compromiso y coordinación.

Y como **antecedente internacional** se obtuvo: Suwandana (2019) nos indica la variable Efecto de la inteligencia emocional y comunicación hacia la eficacia del trabajo en equipo, concluye que la inteligencia emocional presenta un efecto positivo y significativo en la eficacia del trabajo en equipo. Continuando con el estudio de Sookhee et al., 2018 presenta la variable influencia de la comunicación y la inteligencia emocional de las enfermeras en el trabajo en equipo concluye una correlación positiva entre la inteligencia emocional con el trabajo en equipo, donde es necesario desarrollar la comunicación mediante una inteligencia emocional efectiva para mejorar el trabajo en equipo.

Otro estudio de Al-Hamdan et al., 2021 su variable de inteligencia emocional y la colaboración enfermera-enfermera, se evidencia que a mejores relaciones entre enfermeras atrae beneficios indirectos entre colegas y a la vez para los pacientes, la institución y el sistema integro de salud en general

Luego, Morales et al., 2021 concluye que si la enfermera aplica una inteligencia emocional alta se evidencia un efecto directo en la calidad de cuidado, continuando con Ylitörmanen et al., 2019 en su variables de colaboración enfermera-enfermera, concluye mientras mayor es la colaboración entre

enfermeras mayor satisfacción de trabajo por ende disminuye rotación de enfermeras evidenciando resultado positivo entre enfermeras, cumplimiento de objetivos, beneficio del paciente en su seguridad integro y por ultimo un estudio de Ajarmeh et al., 2021 nos indica el trabajo interprofesional nos da la oportunidad de intercambiar conocimiento, experiencia, por ende, ayuda y favorece el ejercicio laboral donde su resultado nos muestra que hay significancia con la colaboración de enfermera a enfermera con el manejo de conflicto en el desempeño de la enfermera que es auto percibida.

En cuanto al **marco teórico de inteligencia emocional** tenemos a Weisinger define inteligencia emocional como la manera de usar las emociones para guiar pensamientos y comportamientos con el objetivo de obtener resultados favorables (Gallego et al., 2003 en el que se citó a Weisinger. p.17-21)

Mientras que Goleman (1995) conceptualiza como un conjunto de habilidades y capacidades que tiene como finalidad de reconocer nuestros propios sentimientos y de los demás para mejorar las relaciones que se mantiene con los demás y uno mismo (Sosa, 2008. p. 121). También se entiende como el modo de entender los métodos cognitivos más allá del pensamiento racional y lógico (Gallardo, 2018), en la misma línea Bar-On (1997), define como un vínculo de capacidades no intelectuales, de competencias, destrezas que afrontan con éxito las demandas y presiones de los actos sociales (p.14).

Continuando con Salovey y Mayer (1990) en la versión original define la inteligencia emocional como habilidad para el manejo de las emociones y sentimientos para poder discriminar y utilizar estos resultados de conocimientos con la finalidad de dirigir las acciones y los pensamientos propios. Y en 1997 incluye la habilidad de crear sentimientos ante la facilitación de pensamientos, habilidad de expresar emociones, valorarlas y percibir con claridad, habilidad de conocer y comprender las emociones, habilidad de promover el crecimiento intelectual y emocional mediante la regulación de emociones (p.10).

Así mismo Ba-On (1997) menciona que la inteligencia emocional es tener capacidad de encaminar y entender nuestras emociones para poder manejarlas y estos trabajen para nosotros y no en contra, así nos ayudara a tener éxito en diferentes áreas de la vida y por ende a ser más eficaces (p.129).

Se menciona las teorías de inteligencia emocional de la siguiente manera:

Teoría de Goleman (1998), lo define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades y que tiene la capacidad de reconocer los sentimientos de uno mismo y de los demás, así mismo el manejo de las relaciones sociales interpersonales e intrapersonales y la motivación. Así mismo nos indica que hay una relación entre el cociente intelectual y el cociente emocional ya que los dos se interrelacionan y se complementan, donde incluye el autoconocimiento, autocontrol, entusiasmo, habilidad y persistencia para automotivarse. Y en 1995 Goleman menciona componentes como autorregulación, conciencia de uno mismo, empatía y motivación (p.11).

Teoría de Bar-On Inteligencia emocional y social (1997), considera como un conjunto de habilidades y capacidades personales, emocionales, sociales que determinan destrezas para enfrentar y adaptarse a las presiones y dificultades del medio interno y externo. Dichas destrezas y habilidades están basados en la capacidad expresar sus emociones de manera segura que se pueda reconocer, comprender y controlar sus emociones. Por ende, explica como una persona se relaciona con los demás de su medio ambiente. Aquí la inteligencia social y la inteligencia emocional es considerada como un conjunto de factores de interrelaciones emocionales, sociales y personales que determinan su habilidad para adaptarse de manera efectiva y positiva ante las acciones sociales. En su modelo elaboro uno de los inventarios más reconocidos donde incluye cinco componentes interpersonal, intrapersonal, manejo de estrés, estado de ánimo e impresión positiva, adaptabilidad (p.129-160)

Teoría de Salovey y Mayer (1990), en su modelo de habilidad se centra en el control y regulación de emociones y estas como lo direccionan o influyen en nuestros comportamientos. En esta teoría, la inteligencia emocional es considerada como la capacidad y habilidad de apartarse a sus sentimientos y emociones de uno mismo y de los demás, por ende, encaminar nuestras acciones y solucionar los problemas de manera positiva y eficiente (p.10).

Salovey y Mayer (2009) en su modelo menciona 4 habilidades básicas: Percepción e identificación emocional, están las emociones adquiridas dentro de la infancia y al pasar el tiempo estas emociones van madurando y solidificándose. Así mismo continuamos con el pensamiento, está relacionado con la capacidad de dirigir nuestras acciones guiadas a una decisión asertiva en nuestro quehacer

diario. Continuando con el razonamiento sobre emociones, está el cumplimiento de la normativa en nuestra experiencia vivencial. Y por último regulación de emociones, está basado en el manejo de las emociones frente a situaciones irritantes o negativas (p.63-93). A continuación, se mencionará las dimensiones basadas en Salovey y Mayer:

Dimensión de atención emocional; implica la capacidad que tiene una persona en manifestar y sentir emociones de manera adecuada. También es la facultad de expresar y comprender emociones adecuadamente. En esta dimensión se toma en cuenta la percepción emocional que es una habilidad que integran los individuos para reconocer e identificar sentimientos y emociones ajenos y propios. Aquí se presentan indicadores de sentir y pensar donde se señala en su instrumento con ocho ítems (Fernández-Berrocal y Ramos-Díaz, 2002. p.35-38).

Dimensión de claridad emocional; implica el reconocimiento y la comprensión de los estados emocionales, por ende, permite estar al tanto si las emociones prosperan o se combinan, ya que existen emociones de fácil comprensión, así como también comprender emociones sociales que son difíciles de entendimiento y se requiere tomar más tiempo. También es la facultad de comprender y conocer emociones, discrepando las diferencias entre ellas, aquí se entiende la evolución y a la vez como esta evolución se integra en nuestras emociones. Presenta un indicador de comprensión con sus ocho ítems respectivos en su instrumento (Fernández-Berrocal y Ramos-Díaz, 2002. p.35-38).

Dimensión regulación emocional: es la facultad de controlar y regular emociones negativas y positivas y poder canalizarlas correctamente. También se trata de la capacidad que tiene una persona de regular los estados emocionales de manera adecuada. Aquí se incluye en dar respuesta ante un cumplimiento de meta u objetivo, mediante estrategias y saber actuar de manera correcta según las implicancias de los actos sociales. En su indicador presenta regulación con sus ocho ítems respectivos en su instrumento (Fernández-Berrocal y Ramos-Díaz, 2002. p.35-38).

Inteligencia emocional en el trabajo según Goleman en su libro (1998) indica el éxito depende un 80% de la inteligencia emocional a diferencia del cociente intelectual solo un 20% por ende se observa alrededor y es inevitable ver que muchas personas con un coeficiente intelectual muy alto se quedan en el

camino, en cambio otras personas que no tienen desarrollado su capacidad de análisis, pero manejan adecuadamente sus emociones entonces son ellos los que conquistan los puestos jerárquicos en diversas empresas. Para tener éxito se debe manejar con destrezas las propias emociones y de los demás por ende las emociones positivas estimulan cumplir el éxito profesional y para conseguir una alta productividad y un entorno agradable, se considera algunos aspectos de inteligencia emocional como: conocer las energías emocionales de nosotros mismos y de los trabajadores, valorar la diversidad, habilidad de realizar quejas/críticas constructivas, y saber formar redes eficaces (p.9-24)

En la variable Trabajo en equipo según Colombo (2003) define como como un conjunto de integrantes que tienen un objetivo en común, que interactúan para la toma de decisiones y que estos alientan a los miembros del equipo a rendir su máximo potencial, compartiendo una comunicación muy activa para mejores procedimientos con el propósito de alcanzar los objetivos (p.3).

Continuando con Robbins y Coulter (2000), definen como un equipo que trabajan arduamente para el logro de objetivos tomando en cuenta su habilidad complementaria, su responsabilidad propia, y a la vez utilizando su sinergia (p.67). también se tiene a Pozner (2000), indica que para el logro del éxito de la organización o institución se requiere la contribución de cada integrante aportando sus ideas, experiencias y habilidades. Menciona también que el trabajo en equipo articula actividades con el grupo humano con el objetivo de alcanzar metas con resultados favorables, lo cual implicaría una activa interdependencia entre los miembros de un grupo que asumen y comparten la misión de la organización (p.5).

En la misma Drucker (1997) lo define el trabajo en equipo, como la existencia de un objetivo en común con los integrantes del equipo, con una comunicación fluida entre ellos, construyendo un espacio con el saber y hacer colectivo, contribuyendo a concretar un trabajo y realizando acciones con vocación de forma asertiva y colaborativa, dotado de capacidades para dar respuesta de lo actuado ya sea en lo solicitado para la toma de decisiones efectivas (p.16)

Para Aguilar (2010) nos indica que el trabajo en equipo se caracteriza con la aceptación de roles, identificación con los logros de objetivos, comunicación fluida y clara, colaboración espontánea y ayuda mutua, unión y tener las buenas relaciones interpersonales. También el trabajo en equipo es garantizar el cuidado

íntegro del usuario en el que se describen habilidades como el Ser, Saber y Hacer, donde se aplica habilidades blandas, conocimientos y prácticas profesionales que favorecerán el ambiente y la comunicación activa con los miembros del trabajo en equipo (Rodríguez, 2019. p.18).

Según la OMS el trabajo en equipo es un conjunto de integrantes que se constituyen de una manera determinada con el objetivo de alcanzar y cumplir las metas en común y que tiene que tener una serie de requisito como confianza, comunicación efectiva, sentido de pertenencia, decisiones comunes, diversidad y responsabilidad compartida (2021).

Y según Fernández, et al., 2015 lo define como la coordinación y organización de los integrantes de una organización que presentan un objetivo en común (p.17). También menciona como un conjunto de individuos que se interrelacionan con el propósito de lograr un objetivo en común (Stoner, 1996.p.572).

Por último, se define trabajo en equipo al conjunto de personas que tienen una capacidad operativa muy alto para el logro de objetivos y la realización de actividades. El trabajo colectivo e individual se realiza con un complemento de ánimo, mediante un clima organización adecuado que fomenta respeto y confianza, mediante la coordinación de tareas (Macedo de Marchetti, et al., 2002).

En la diferenciación del equipo de trabajo y trabajo en equipo; el equipo de trabajo viene siendo un conjunto de individuos que efectúan una labor o tipo de trabajo similar, pero simultáneamente estos individuos son autónomos, a diferencia del trabajo en equipo, la responsabilidad responde en su conjunto, esto quiere decir que son complementarios en su proyecto en conjunto, juntamente hay cohesión y una ambigua colaboración con sus miembros. (Rodríguez, 2008. p.5).

Los **modelos de trabajo en equipo en salud** según Barrio y Reverte (2010) son los siguientes: el equipo intradisciplinar, es el que surge dentro de una disciplina, y que tienen un objetivo en común en el cuidado humanizado mediante un trabajo cooperativo. Continuando con el equipo multidisciplinar, es el trabajo con diferentes disciplinas que laboran independientemente con la misma visión que es el cuidado del paciente que lo realizan de manera paralela. También tenemos al equipo interdisciplinar, que es la interacción reciproca entre disciplinas con el objetivo de proporcionar un cuidado adecuado. Y por último el equipo

transdisciplinar surge de diferentes profesionales en el ámbito no científico y científico que tienen una finalidad que es la atención del usuario (p.155).

Según Tom Peters (1998), presenta las teorías 5 C, donde estudia equipos de alto nivel y menciona 5 habilidades no técnicas que deben estar presentes y funcione de modo armónico, estas dimensiones son:

Dimensión de complementariedad; es la capacidad y dominio de un determinado proyecto, esto quiere decir que todos tienen responsabilidad de sacar adelante el trabajo, donde cada integrante del equipo realice acciones determinadas de acuerdo a su perfil, donde se sustenta con una base de competencias complementarias y especializadas. También es un conjunto de conocimientos y habilidades que todos los integrantes poseen, y estos permiten usarse para el beneficio del equipo para el cumplimiento de objetivos y que sería imposible alcanzarlo individualmente (Peters y Waterman, 1988. p.34)

Dimensión de coordinación; aquí el líder tiene una responsabilidad y objetivo de cumplir y alcanzar las metas incentivando a los demás, actuando de manera organizada, quiere decir que el líder se organiza de manera detallada con las personas del equipo con la finalidad de efectuarse los objetivos en común (Treviño et al., 2017. p.5). Y según Peter y Waterman (1988) nos indica que si todos colaboran hay un nivel alto de coordinación, pero si es insuficiente o nula la coordinación, no se lograra obtener los resultados esperados (p.35).

Dimensión comunicación; la comunicación abierta es muy esencial para el trabajo en equipo para coordinar las funciones individuales. Si el equipo fracasa es porque los miembros han fallado y no hubo comunicación / cooperación y para funcionar a la perfección todos deben realizar su función. Para tener en cuenta el feed-back es necesario tener claro las necesidades de objetivos, trabajar todos y quien lo dirige. La responsabilidad recae en el éxito de la comunicación mediante la orientación de un emisor (Nogueira y Alves, 2019). Y según Torrelles (2011) la comunicación tiene como objetivo de intercambiar y compartir información entre los integrantes del equipo (p.340)

Dimensión confianza; significa creer en la buena potencialidad de sus acciones de sus miembros, en la realización de tareas y estimular al éxito como equipo de manera que cuando se llegue a un alto nivel de confianza se continúe con el mejoramiento continuo. También es tener confianza en cada miembro o

compañero para el buen hacer, esta confianza antepone al éxito personal y al cumplimiento de objetivo en común, la confianza también es que cada miembro aporta de sí mismo lo mejor, evitando destacar entre sus miembros, sabiendo que es lo único que pueda ayudar a lograr cumplir los objetivos (Peters y Waterman, 1988. p.35)

Dimensión compromiso; según Waterman y Peters (1988) significa que cada miembro del equipo se comprometa y propone dar de lo mejor para sacar adelante el trabajo y se caracteriza por tener empeño, responsabilidad, proactividad y tener una sola meta en común (p.34).

La teoría de trabajo en equipo según Ballenato (2005) señala al tener una relación entre el trabajo individual y en equipo, se obtiene mejores resultados en importantes áreas y se resalta la motivación, la creatividad, la toma de decisión, el aprendizaje y solución de problemas. En esta teoría se genera el aprendizaje a través del **conocimiento**, esto indica que se incrementa el aprendizaje facilitándola y controlándola. Así mismo tenemos **habilidades**, lo cual promueve la iniciativa y creatividad, contribuyendo al dialogo, pensar y dar soluciones por ende desarrollando habilidades sociales. Y por último **actitudes**, esto aumenta la motivación, contribuyendo al progreso personal y fomentando la cooperación (p.39).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

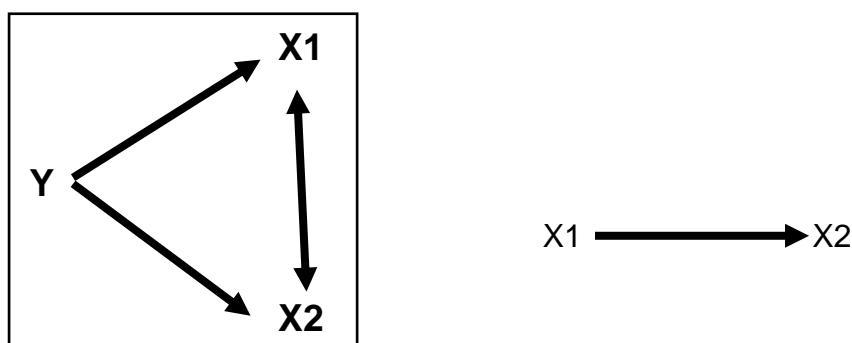
Es investigación es básica, ya que incrementa los saberes científicos (Baena 2014).

Es de enfoque cuantitativo, ya que maneja la recolección y análisis de datos mediante una frecuencia y conteo con el uso estadístico para crear patrones de comportamiento en una población (Hernández, 2018).

El diseño será no experimental por que se observan los acontecimientos tal como existen en su contexto natural para después analizarlo (Hernández, 2018). Simultáneamente el estudio es transversal porque el investigador realiza estudio una sola vez y con la misma variable (Hernández 2018). Es correlacional, porque verifica si las variables se relacionan, por ende, se determinará la relación entre las variables (Sánchez y Reyes, 2018).

Figura 1:

Esquema del diseño de investigación



En el cual:

Y= Muestra analizada

X1= Inteligencia emocional

X2= Trabajo en equipo

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual, según Salovey y Mayer (1990) define inteligencia emocional como la habilidad para manejar las emociones y los sentimientos, saber entre ellos discriminarlo y utilizar estos conocimientos para dirigir nuestras propias acciones y pensamientos. Mas tarde en 1997, incluye en la inteligencia emocional

la habilidad de generar los sentimientos para cuando estos faciliten pensamientos, habilidad de percepción con precisión para expresar emociones y valorarlas, habilidad de comprensión de emociones y los conocimientos y habilidad de regular emociones con la finalidad de promover el crecimiento intelectual y emocional (p.10)

Definición operacional, se medirá con un cuestionario que contiene 3 dimensiones, atención emocional, claridad de emociones y regulación de emociones.

Indicadores, constituye de 24 ítems que se medirá con una escala de Likert, con los rangos y niveles de baja, promedio y alta.

Definición conceptual, según Robbins y Coulter, 2007, el trabajo en equipo es un conjunto de individuos con conocimiento y habilidades complementarias, que para lograr sus objetivos ponen en práctica la responsabilidad, su sinergia y que unen sus capacidades orientadas hacia la consecución de los mismos (p.67).

Definición operacional, se medirá un cuestionario conformado por cinco dimensiones: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso.

Indicadores, presenta 10 indicadores y está conformado con 20 ítems, que se miden con niveles bueno, regular y malo (Anexo 1 y 2).

3.3. Población, muestra, muestreo

Población: Es el lugar de estudio donde comparten las mismas características y que están relacionados con el tema de investigación (Valderrama, 2013). El estudio está integrado por profesionales de un centro materno infantil, con una población de 99, se calculó la muestra para poblaciones finitas quedando conformada por 80 profesionales. La muestra es un subconjunto de la población y la selección de participantes que van a variar de acuerdo a los aspectos de la investigación (Hernández et al., 2014).

El muestreo es probabilístico aleatorio simple, según Sampieri (2010) el muestreo tiene como función determinar que parte de una realidad de estudio debe estudiarse con el propósito de hacer inferencias sobre dicha población (ver anexo 4).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La encuesta es una técnica de recolección de datos con el uso de un cuestionario para obtener información necesaria o conocer tendencias de comportamiento (Fernández et al., 2010). En instrumento se hace uso del cuestionario. El cuestionario es un instrumento de recolección de dato mediante un conjunto de preguntas de una variable o más variable, que tiene como finalidad recolectar respuestas que permitan ofrecer información necesaria (Hernández, Fernández y Baptista, 2010. p.217).

En la variable inteligencia emocional se utilizara un el cuestionario TMMS-24 de Salovey y Mayer, traducida por Fernández - Extremera y Ramos, lo cual mide la capacidad resolutive de los problemas en un entorno social, que dieron validez al instrumento mediante un juicio de experto que están conformados por 3 jurados, el cuestionario constituye de 24 ítems subdivididos en 3 dimensiones; atención emocional, claridad emocional y regulación emocional, cada una de las dimensiones a la vez están conformados por 8 ítems con su respectiva escala del 1 al 5 donde, (5) Totalmente de acuerdo, (4) muy de acuerdo, (3) Algo de acuerdo, (2) Poco de acuerdo, (1) nada de acuerdo.

Para la variable trabajo en equipo se utilizará un cuestionario que fue validado por el autor la Dra. Rosa Ysela Salazar Blanco (2017) que dieron validez al instrumento mediante un juicio de experto conformados por 3 jurados, el cuestionario consta de 20 ítems subdivididos por 5 dimensiones; complementariedad (ítems 1 al 4), coordinación (ítems 5 al 8), comunicación (ítems 9 al 12), confianza (ítems 13 al 16) y compromiso (ítems 17 al 20) con su escala ordinal donde (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca, (1) nunca.

Validez y confiabilidad

Validez es el grado de una prueba o ítems mide lo que prende medir (Baechle y Eayle, 2007. p.277). Para el estudio se validó mediante tres jueces expertos quienes después de evaluar la pertinencia, claridad y relevancia le otorgaron la categoría de aplicable (Anexo 3 y 5)

La fiabilidad es el grado en que su estudio reiterado al mismo objeto o sujeto presenta resultados iguales (Hernández et al. 2003. p.243). El alfa de Cronbach

indica que la consistencia del instrumento medido para el test de inteligencia emocional tubo un coeficiente de 0,898 (Anexo 3)

Para el instrumento de trabajo en equipo (ítem 1 al ítem 20) el coeficiente obtenido de 0,834 (Anexo 3).

3.5. Procedimiento

Primera etapa; se evalúa la validez de contenido a través de un cuestionario, donde se interpreta a través de una teoría y del grado de evidencia con la finalidad de asegurar el reflejo de constructo deseado a través de un conjunto de ítems inicial (Aliaga, 2006.p. 97). La validez adjunto se realizó a través de tres jueces expertos en el tema de investigación, según disponibilidad y deseen participar, solicitando su opinión y respuesta sobre las escalas en el instrumento de validez con emisión de si (1) y no (0). Luego se realizó respectivas coordinaciones con la institución y se coordinó para el recojo de documento.

Segunda etapa; se solicitó a cada trabajador el consentimiento informado para la prueba piloto, donde es evaluado la confiabilidad del instrumento e indica que el instrumento es válido. Se procede la continuidad del consentimiento informado a la muestra de estudio y se distribuyó los cuestionarios a través de un link elaborado en el formulario de Google.

Tercera etapa; se detalló los cuestionarios de cada variable de estudio y se procedió a su aplicación. Prontamente se pasará toda la base de datos en el programa de SPSS-26 junto con las respuestas, esto será analizado y se contribuirá en el aporte de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Las respuestas se analizaron con el Microsoft Office Excel 2016 posteriormente fueron analizados con el paquete estadístico SPSS V-25, en la cual los datos han sido organizados, tabulados y se presentó en tablas de contingencia y de frecuencia. Continuando con el análisis inferencial se realizó una prueba de normalidad y luego con la prueba de hipótesis en la cual se empleó la prueba Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio de investigación fue guiado a través de aspectos éticos, es por ello que los datos mostrados son verídicos, reales y transparente; por ende, se evitó la descomposición de información. Para la aplicación del instrumento se presentó una solicitud de permiso a la institución indicada, obteniendo la autorización de la jefa de dirección del establecimiento para aplicar el cuestionario.

En cuanto a los expertos se presentó una carta de presentación del instrumento de investigación para su validación de la Universidad Cesar Vallejo.

Los trabajadores fueron abordados a través de un consentimiento informado con el objetivo de garantizar transparencia y respeto estricto ante la participación voluntaria, donde se aplicó el cuestionario de manera presencial y virtual. Luego los datos obtenidos fueron analizados y mostrados en datos reales para su posterior publicación.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadístico Descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de inteligencia emocional

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	2	2,5	2,5	2,5
	PROMEDIO	75	93,8	93,8	96,3
	ALTO	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la tabla 1 se evidencia un 93.8% de los profesionales tienen una inteligencia emocional promedio, el 3.8% alto y el 2.5% bajo.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de dimensiones

INTELIGENCIA EMOCIONAL						
Dimensiones	Atenc. Emoc.		Clar. Emoc.		Reg. Emoc.	
	fi	%	fi	%	fi	%
BAJO	12	15	1	1,3	1	1,3
PROMEDIO	64	80	56	70	63	78,8
ALTO	4	5	23	28,7	16	20
TOTAL	80	100	80	100	80	100

Aquí se evidencia en la dimensión atención emocional que el 80% de los profesionales tienen una inteligencia emocional promedio, el 15% bajo y el 5% alto. Continuando en la dimensión claridad emocional que el 70% de los profesionales tienen una inteligencia emocional promedio, el 28.7% alto y el 1.3% bajo. Y en la dimensión regulación emocional que el 78.8% de los profesionales tienen una inteligencia emocional promedio, el 20% alto y el 1.3% bajo.

Tabla 3*Distribución de frecuencias de trabajo en equipo*

	fi	%	% válido	% acumulado
Regular	25	31,3	31,3	31,3
Bueno	55	68,8	68,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

En la tabla 3 se evidencia que el 68.8% de los profesionales tienen un trabajo en equipo bueno y el 31.3% regular.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de dimensiones*

TRABAJO EN EQUIPO										
Dimensiones	Complementariedad		Coordinación		Comunicación		Confianza		Compromiso	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	3	3,8	0	0	0	0	1	1,3	3	3,8
REGULAR	41	51,2	25	31,3	8	10	16	20	38	47,5
BUENO	36	45	55	68,8	72	90	63	78,8	39	48,8
TOTAL	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

En la tabla 6 se evidencia en la dimensión complementariedad que el 51.2% de los profesionales tienen un trabajo en equipo regular, 45% bueno y el 3.8% malo. Continuando en la dimensión coordinación que el 68.8% de los profesionales tienen un trabajo en equipo bueno y un 31.3% regular. En la dimensión comunicación que el 90% de los profesionales tienen un trabajo en equipo bueno y un 10% regular. En la dimensión confianza que el 78.8% de los profesionales tienen un trabajo en equipo bueno, 20% regular y 1.3% malo. Y en la dimensión compromiso que el 48.8% de los profesionales tienen un trabajo en equipo bueno, 47.5% regular y un 3.8% malo.

Tabla 5

Tabla Cruzada de la variable inteligencia emocional y trabajo en equipo

		Trabajo en Equipo				
		Regular		Bueno		Total
		f	%	f	%	
Inteligencia Emocional	BAJO	2	100%	0	0%	2
	PROMEDIO	23	30.7%	52	69.3%	75
	ALTO	0	0%	3	100%	3
Total		25	31.3%	55	68.8%	80

En la tabla 5 se evidencia que el 100% de los profesionales tienen un trabajo en equipo regular, y una inteligencia emocional bajo, el 30.7% de los profesionales tienen un trabajo en equipo regular y una inteligencia emocional promedio. Continuando un 69.3% de los profesionales tienen un trabajo en equipo bueno y una inteligencia emocional promedio, y un 100% de los profesionales tienen un trabajo en equipo bueno con una inteligencia emocional alto.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis General

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo de los profesionales de un Centro Materno Infantil de Carabayllo, 2022.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo de los profesionales de un Centro Materno Infantil de Carabayllo, 2022.

Tabla 6

Correlación entre Inteligencia emocional y Trabajo en equipo

			Intelig. Emoc.	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,299**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	80	80
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,299**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	80	80

En la tabla 6 podemos evidenciar que existe relación entre las variables, con una significancia de 0.007, siendo este menor a 0.05, esta relación es directa positiva débil con un Rho de Spearman de 0.299, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis Especifica 1

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y la complementariedad de los profesionales.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la complementariedad de los profesionales.

Tabla 7

Correlación de inteligencia emocional y la complementariedad

			Intelig. Emoc.	Complementar.
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,340**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Complementariedad	Coeficiente de correlación	,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se evidencia que existe relación directa positiva débil con un Rho de Spearman de 0.340 entre las variables, con una significancia de 0.002, siendo este menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis Específica 2

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y la coordinación de los profesionales.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la coordinación de los profesionales.

Tabla 8

Correlación de la inteligencia emocional y la coordinación

			Intelig. Emoc.	Coordinación
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,151
		Sig. (bilateral)	.	,182
		N	80	80
	Coordinación	Coeficiente de correlación	,151	1,000
		Sig. (bilateral)	,182	.
		N	80	80

En la tabla 8 se evidencia que no existe relación con un Rho de Spearman de 0.151 entre las variables, con una significancia de 0.182, siendo este mayor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis Especifica 3

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y la comunicación de los profesionales.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la comunicación de los profesionales.

Tabla 9

Correlación de inteligencia emocional y comunicación.

		Intelig. Emoc.	Comunicación
Rho de Spearman	Intelig. Emoc.	1,000	,081
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,473
	N	80	80
Comunicación	Intelig. Emoc.	,081	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	80	80

Aquí podemos evidenciar que no existe relación con un Rho de Spearman de 0.081 entre las variables, con una significancia de 0.473, siendo este mayor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis Especifica 4

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y la confianza de los profesionales.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la confianza de los profesionales.

Tabla 10

Correlación entre inteligencia emocional y la confianza

		Intelig. Emoc.	Confianza
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	1,000	,192
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,089
	N	80	80
Confianza	Inteligencia Emocional	,192	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,089	.
	N	80	80

En la tabla 10 se evidencia que no existe relación con un Rho de Spearman de 0.192 entre las variables, con una significancia de 0.089, siendo este mayor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis Especifica 5

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso de los profesionales.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso de los profesionales.

Tabla 11

Correlación entre inteligencia emocional y compromiso

			Intelig. Emoc.	Compromiso
Rho de Spearman	Intelig. Emoc.	Coeficiente de correlación	1,000	,317**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	80	80
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,317**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11 se evidencia que existe relación directa positiva débil con un Rho de Spearman de 0.317 entre las variables, con una significancia de 0.004, siendo este menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN:

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipos de los profesionales de un Centro Materno Infantil, la muestra de estudio fueron 80 profesionales, con una distribución de 74% mujeres y 26% varones, de los cuales 50% profesional con contrato CAS y 50% con profesional nombrados, dicha muestra estuvo conformado por profesionales médicos, enfermeras, obstetras, psicólogo, odontólogo y bióloga.

La prueba de hipótesis general que planteaba si existía relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo, estableció que existía una relación directa positiva débil con un Rho de Spearman de 0.299, que significa mientras mayor inteligencia emocional mayor trabajo en equipo, dicha relación es significativa con un p-valor de 0.007 menor que 0.05, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, este resultado concuerda con el de Tamani (2021) donde su resultado presenta una correlación positiva moderada y altamente significativa donde la inteligencia emocional influye en el trabajo en equipo, continuando con los resultados de Bustamante (2017), en su estudio sobre inteligencia emocional y trabajo en equipo en la cual su resultado presenta que existe una relación alta, directa y significativa mientras se posee mayor desarrollo cognitivo y control de las emociones a la hora de expresar va sumar en el aporte del trabajo en equipo. La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades, que son indispensables para trabajar en equipo armoniosamente y poder conseguir mayor rendimiento y crear entornos saludables con capacidad de generar interacciones positivas entre los trabajadores y el líder.

La inteligencia emocional de la población de estudio se clasificó en nivel promedio un 93.8%, nivel alto 3.8% y nivel bajo 3%, según Goleman en su libro (1998) nos indica el éxito depende de un 80% de una inteligencia emocional a diferencia de un coeficiente intelectual solo se aplicaría un 20%, mientras el trabajo en equipo presenta un nivel bueno un 68.8% y nivel regular un 31.3%, en la cual se evidencia que todavía hay un trabajo en equipo regular con un porcentaje evidente que se podría mejorar y que representa una relación directa positiva entre ambas variable, es decir mayor inteligencia emocional hay mayor trabajo en equipo. A esto se explicaría ya que hay profesionales como nombrados y Cas sin capacitaciones

regulares, especialidades o posgrado que ayude o enriquezca habilidades y competencias que complementaria y fortalecería el desarrollo adecuado y gestión del trabajo en equipo.

Ante los estudios de la investigación se evidencia una inteligencia emocional promedio de mayor aplicación entre los profesionales de salud en la cual se debe promover estudios, estrategias que evalúen de manera integral para mejorar y aplicar dominio de emociones positivas para poder obtener mejores relaciones interpersonales, menos estrés, y fortalecer el trabajo en equipo con cumplimiento de objetivos exitosos. Una línea de investigación podría estar dirigida a calificar el trabajo en equipo desde una perspectiva de la evaluación del desempeño y no de una autopercepción.

Continuando con la prueba de hipótesis específica que planteaba si existe relación entre la inteligencia emocional y la complementariedad de los profesionales, estableció que existe relación directa positiva débil con un Rho de Spearman de 0.340 entre las variables, con una significancia de 0.002, siendo este menor a 0.05, por lo tanto, quiere decir la aplicación de la complementariedad mejorara la inteligencia emocional ya que se fortalecerá con sus experiencias, dominio y especialidades que le enriquece para el trabajo en equipo, este resultado coincide con el de Ajarmeh et al.,2021, donde indica el intercambiar conocimiento, experiencia favorece el ejercicio laboral y nos muestra que hay significancia en su estudio, esto quiere decir si se maneja adecuadamente la inteligencia emocional junto con las experiencia que lo complementa el equipo, se alcanzan los objetivos a donde se quiere llegar. Juntamente Peters y Waterman, 1988 refiere que la complementariedad en un equipo está conformada por múltiples disciplinas lo cual cada uno es especialista en su área, lo cual es una experiencia enriquecedora porque todos aportan de manera heterogénea con sus conocimientos, habilidades que son capaces de dar respuesta exitosa. Otro estudio que coincide es de Jaimes et al., 2019, donde indica que presenta un alto nivel de complementariedad en el trabajo en equipo, lo cual es muy importante ya que gracias a ese conocimiento y competencia individual desarrollará una sinergia o complementariedad que ayudará dar soluciones de acuerdo a las necesidades del equipo al igual desarrollando inteligencia emocional con resultados de alto rendimientos y permitiendo que cada

individuo mejore y fortalezca su auto conocimiento y llegando desarrollar su competencia.

En el presente resultados que se puede apreciar es debido a que existe pocos profesionales que presentan especialidades o postgrado que ayudan o se complementan sinérgicamente en el trabajo en equipo. Por ende, se debe promover una estructura organizativa y valorativa ante los estudios obtenidos y actualizados para incentivar a los profesionales a enriquecerse y fortalecer conocimientos que ayuden a lograr un rendimiento efectivo y obtener resultados excelentes que complementan y facilitan el manejo adecuado de emociones entre los profesionales.

Luego con la prueba de hipótesis específica que plantea si existe relación entre la inteligencia emocional y la coordinación, estableció que no existe relación con un Rho de Spearman de 0.151, con una significancia de 0.182, siendo este mayor a 0.05 por ende se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula, lo cual este resultado coincide con el de Sarmiento, 2018, donde se evidencia que no existe correlación de inteligencia emocional con el trabajo en equipo – coordinación, pero si recomienda que se trabaje de la manera más concreta para que aumente la tolerancia, el compromiso, la disciplina, logrando que todos aporten para que el líder coordine de la mejor manera, aplicando criterios de calidad, haciendo, planificando, controlando y ajustando un sistema de trabajo para poder concretar. También Treviño et al., 2017, menciona la coordinación en el trabajo en equipo debe estar organizado y liderado por un responsable donde se encargará a distribuir tareas y crear un calendario de trabajo con las metas y procesos que se debe lograr, consiguiendo que todos aporten para que el líder tome las decisiones.

Este resultado podría darse por el deseo de destacar en cada grupo profesional, obteniendo resultados que no ayudan en la coordinación del trabajo en equipo. Por ende, ante estos resultados se pretende valorar las competencias actualizadas de acuerdo a sus gremios profesionales y ser activos ante los grupos de trabajo para las coordinaciones exitosas mejorando las relaciones interpersonales aplicando habilidades y emociones positivas en el trabajo en equipo.

Continuando con la prueba de hipótesis específica que se plantea si existe relación entre la inteligencia emocional y la comunicación, se evidencia que no

existe relación con un Rho de Spearman de 0.081 entre las variables, con una significancia de 0.473, siendo este mayor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula, este resultado coincide con el de Lujan, 2020, donde se evidencia que no existe relación entre la comunicación y la inteligencia emocional, pero recomienda una comunicación asertiva para evitar inestabilidad de emociones y como consecuencia de esto no saber solucionar algún acontecimiento fortuito, es por ello que la comunicación es muy importante y clave para solucionar situaciones complejas y generar adecuadamente vínculos afectivos que fortalezcan el mayor control de emociones de manera adecuada. Y según López, 2021, menciona que es muy importante mejorar el sistema de comunicación dentro de un equipo de trabajo, fomentando la libertad de expresión, el respeto y la integridad de las diferencias.

Ante estos resultados se explicaría no hay relación porque no se presenta opinión libre por miedo o falta de competencia que lo limitan a que se coordine una buena comunicación. Es por ello que se sugiere promover la importancia de la comunicación para el trabajo en equipo utilizando o aplicando el manejo de las emociones positivas de manera empática y de confianza para la libre opinión estratégica que favorezca y se logre el objetivo.

Extendiendo con la prueba de hipótesis específica que se plantea si existe relación entre la inteligencia emocional y la confianza, se evidencia que no existe relación con un Rho de Spearman de 0.192 entre las variables, con una significancia de 0.089, siendo este mayor a 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula, y según Peters y Waterman, 1988, se refiere que la confianza en equipo es cuando todos los trabajadores confían en el desempeño de cada uno de los integrantes del equipo y es donde se deja un lado el lucimiento personal para anteponer el resultado final grupal, que será siempre un éxito grupal y no individual.

Ante estos resultados de que no hay relación entre inteligencia emocional y la confianza podría darse por sus pocas experiencias y pocas capacitaciones que se observan en los trabajadores. Es por ello se promueve desarrollar la importancia de la confianza en el trabajo en equipo y que favorece la inteligencia emocional mediante estrategias psicológicas y juegos de trabajo entre grupos profesionales teniendo en claro las funciones o roles de equipo.

Por último la prueba de hipótesis específica que plantea si existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso de los profesionales, donde se evidencia que existe relación directa positiva débil con un Rho de Spearman de 0.317 entre las variables, con una significancia de 0.004, siendo este menor a 0.05, por lo cual es donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, este resultado coincide con el de Romaní et al., 2018, concluye, que existe una correlación positiva entre los indicadores de compromiso y coordinación con el trabajo en equipo; otro estudio que coincide en su resultado es de Bustamante, 2017, donde concluye una relación directa y significativa con las dimensiones de trabajo en equipo, donde el compromiso parte de la base donde todos aportan lo mejor de si mismo logrando así poder integrarse en el grupo, como un solo ente para poder obtener buenos resultados con manejo de emociones exitosas.

En estos resultados que hay relación entre esta variable podría darse porque hay compromiso profesional y a pesar de que no se evidencia manejo de emociones adecuadas para un trabajo en equipo si logran comprometerse para lograr brindar una atención. Por ende, se pretende concientizar y fortalecer la importancia del compromiso mediante manejo de emociones adecuadas y estrategias psicológicas para el logro de objetivo prometedor.

VI. CONCLUSIONES:

Primera: Respecto al objetivo general, determinar la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipos de los profesionales, se obtuvo resultado que existe relación con una significancia de 0.007, siendo este menor a 0.05, de tipo directa positiva débil con un Rho de Spearman de 0.299, por lo tanto, si hay relación entre ambas variables

Segunda: Respecto al primer objetivo específico, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la complementariedad de los profesionales, se obtuvo resultado que existe relación con una significancia de 0.002 siendo este menor a 0.05, de tipo directa positiva débil, con un Rho de Spearman de 0.340, por lo tanto, si hay relación entre ambas variables.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la coordinación de los profesionales, se obtuvo resultados que no existe relación, con una significancia de 0.182 siendo este mayor a 0.05, con un Rho de Spearman de 0.151, por lo tanto, no existe relación entre ambas variables.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la comunicación de los profesionales, se obtuvo resultado que no existe relación, con una significancia de 0.473, siendo este mayor a 0.05, con un Rho de Spearman de 0.081, por lo tanto, no existe relación entre estas variables.

Quinta: Respecto al cuarto objetivo específico, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la confianza de los profesionales, se obtuvo resultado que no existe relación, con una significancia de 0.089, siendo este mayor a 0.05, con un Rho de Spearman de 0.192, por lo tanto, no existe relación entre las variables.

Sexta: Respecto al quinto objetivo específico, determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso de los profesionales, se obtuvo resultado que existe relación con una significancia de 0.004, siendo este

menor a 0.05, de tipo directa positiva débil, con un Rho de Spearman de 0.317, por lo tanto, si hay relación entre ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES.

- Primera:** A la dirección donde se llevó a cabo el estudio, se recomienda tener en cuenta los resultados de la investigación del nivel de inteligencia emocional y trabajo en equipo, alcanzados por los profesionales, a partir de los mismo sensibilizar a sus trabajadores a travez de seminarios, programas de manejo de emociones, habilidades y desarrollarlo de manera creativa, promoviendo el trabajo en equipo para el logro de objetivos de manera exitosa.
- Segunda:** Se recomienda a la dirección del establecimiento, valorar mediante evaluaciones de perfiles, cursos actualizados y experiencias para adquirir cargos, donde puedan desarrollar sus competencias actualizadas y poder mejorar los trabajos en equipo de manera complementaria que enriquezca y logre alcanzar los objetivos.
- Tercera:** Al llevar a cabo talleres, seminarios sobre inteligencia emocional, se recomienda especialmente lograr adquirir habilidades que proporcionen al trabajador seguridad, respeto a sus diferencias para lograr que todos aporten y se concluya un trabajo coordinado, satisfecho.
- Cuarta:** Al implementar programas dirigidos a profesionales, en la cual se les invite a continuar su desarrollo y formación profesional con manejo de emociones y habilidades de comunicación se logre una comunicación efectiva- colaborativa con todos los integrantes logrando un trabajo en equipo que funcione correctamente.
- Quinta:** Se recomienda a la dirección del establecimiento a desarrollar con sus colaboradores mediante talleres la importancia de los 5c del trabajo en equipo en distintas actividades y juegos que concienticen el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos.

Sexta: A los investigadores futuros, continuar investigando sobre las variables de estudio para ahondar más la importancia sobre el tema y conseguir logros formidables.

REFERENCIAS:

- Ajarmeh Dalia, A. R. (27 de Diciembre de 2021). Colaboración y desempeño enfermera-enfermera entre enfermeras en unidades de cuidados intensivos. *Wiley Online Library*. <https://doi.org/10.1111/nicc.12745>
- Al-Hamdan, Z., Manal, A., Rowaida, A.-M., Mohammad, A., Ibrahim, F., Ahmed Mohammad, A.-S., & Hala, B. (22 de Junio de 2021). La relación entre la inteligencia emocional y la colaboración enfermera-enfermera. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(5), 615-622. <https://doi.org/10.1111/jnu.12687>
- Alvarado et al., (2015) Importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral, (*Tesis de licenciatura, Universidad San Carlos de Guatemala*). <http://www.repositorio.usac.edu.gt/441/1/T13%282815%29.pdf>
- Ander-Egg, E., & Aguilar, M. (2001). *El trabajo en equipo*. 1º editorial Progreso. Consultado 2022. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3X9ap9zweMAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=inteligencia+emocional+y+trabajo+en+equipo&ots=dNvLnRexhB&sig=cnop1EKLUD5q4G8CMtRO_IPHuHQ#v=onepage&q=inteligencia%20emocional%20y%20trabajo%20en%20equipo&f=false
- Addati, G. (2017). Equipos Virtuales de Trabajo. *Editor Jorge M. Strep, Buenos Aires Argentina*, <https://ucema.edu.ar/publicaciones/Download/documentos/618.pdf>
- Aristizábal, A. (2020) Guía para Gestión de Equipos de Trabajo Mediante el Uso de Herramientas Colaborativas (*Tesis para optar el título de ingeniero en Software, Universidad Tecnológica de Antioquia- Colombia*). <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1473/Gestion%20equipos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bello, E. (2021). La inteligencia emocional de Daniel Goleman: Que es y como desarrollarla. *IEBS*. Consultado en 2022. <https://www.iebschool.com/blog/liderazgo-inteligencia-emocional-coach-management/>

- Bisquera (2020) La inteligencia emocional según Salovey y Mayer. Red Internacional de educación emocional y bienestar RiEEB. Consultado 2022. <https://www.rafaelbisquerra.com/inteligencia-emocional/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>
- Bisquera (2009) *Psicopedagogía de las emociones*. Editorial Síntesis. <https://www.sintesis.com/data/indices/9788497566261.pdf>
- Bayona, et al., (2012) El concepto de equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal 28 (123). <https://www.redalyc.org/pdf/212/21224852007.pdf>
- Casares (2021). La inteligencia emocional. *Mente Capaz*. consultado 22 febrero 2021. <https://mentecapaz.com/la-inteligencia-emocional-las-4-claves/>
- Cabello (2006). Una aproximación a la integración de diferentes medidas de regulación emocional. Universidad Málaga. <https://emotional.intelligence.uma.es/documentos/1-Cabello2006.pdf>
- Crystal Mock MSN, R. M. (1 de Febrero de 2022). Percepciones del trabajo en equipo entre el personal de enfermería de trasplante de sangre y médula ósea y terapia de células inmunitarias en un centro oncológico : un estudio multimétodo. (ELSEVIER, Ed.) *Science Direct*, 20(Issue), 80-89. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.08.005>
- Chapoñan, E. et al., (2018). *Inteligencia emocional y eventos adversos del personal de salud del servicio de emergencia de un hospital Publico nivel III*. (tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias e Informatica). <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/277/Chapo%C3%B1an%20-%20Arroyo%20-%20TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cervantes, G. & Muñoz, G. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015, 41. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>

- Danvila del Valle, et al., (2010) Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuaderno de estudio empresariales* 20 (107-126)
file:///C:/Users/TURBO/Downloads/ecob,+38963-47024-1-CE%20(1).pdf
- Experts, K. B. (2022). Inteligencia emocional. *Nemours TeensHealth*. consultado en 2022. <https://kidshealth.org/es/teens/eq.html>
- Fernández, P. et al., (2005) La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* 19 (3)
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Fernández, Baptista (2014) Metodología de la Investigación 6ta Edición Mc Graw Hill Educación. [https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista - Metodolog%C3%ADa%20Investigacion %20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf) pag.335
- García (2003) Inteligencia emocional: Estudiando otra perspectiva. *Revista educativa cultura y sociedad FACHSE, Colombia*, 3 (4)
https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v03_n04/a19.pdf
- Gan, F. et al., (2012). *Manual de instrumentos de Gestión y desarrollo de las personas en la organizaciones. Inteligencia Emocional*. Ediciones Diaz de Santos. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BKF5I3LhMF8C&oi=fnd&pg=PA539&dq=inteligencia+emocional+y+trabajo+en+equipo&ots=bTX Yxfkou7&sig=OEEHg6aUxuFUo0-tsyMt2ya-Vs#v=onepage&q=inteligencia%20emocional%20y%20trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Gómez (2019) Las 5C del trabajo en equipo. Internacional Business School Cerem. Consultado 28 de mayo de 2019. <https://www.cerem.pe/blog/las-5-cs-del-trabajo-en-equipo>
- Hernández Chávez, L. E. (2021). *Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional (Tesis de pos grado - maestría, Universidad Peruana)*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70900/Hern%C3%A1ndez_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ilustre Colegio Oficial de Psicología de Analucia Oriental. (2021) *La salud mental en equipos de trabajo digitales pasa por una comunicación efectiva*.
<https://copao.com/blog/actualidad/salud-mental-en-equipos-de-trabajo-digitales/>

Koontz, Weihrich, & Cannice. (2012). *Administracion una perspectiva global y empresarial*. 14 Edicion Mc Graw Hill
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Loa (2020) Inteligencia emocional agresividad en estudiantes de una institución (Tesis de Licenciatura, universidad autónoma de Ica)
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1173/1/Aneris%20Rosmery%20Loa%20Sayago.pdf>

Martinez, F. (2021). Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral. *Revista Torreon Universitario*, 10(29)
<https://revistatorreonuniversitario.unan.edu.ni/index.php/torreon/article/view/389/702>

Morales, et al., (2020). Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. *Revista Cuidarte*.11(3)
<https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/989>

Mercedes, M. H. (2019). *La Inteligencia Emocional Y El Desempeño*. (Tesis de Posgrado - Maestria, universidad Nacional Federico Villarreal).
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4969/UNFV_Mercedes_Munoz_Rosa_Mercedes_Maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organizacion Mundial de la Salud (2019). Salud Mental. Consultado el 03 de octubre 2019. <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>

- Paravic, T. & Lagos, M. (2021), Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencias y enfermería* 27:41 Universidad de Chile. DOI: 10.29393/CE27-41TETM20041
- Pérez, A. (2017). *La influencia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral*. España: OBS Business School, consultado el 08 de junio 2017. <https://www.obsbusiness.school/blog/la-influencia-de-la-inteligencia-emocional-en-el-ambito-laboral>
- Pinto, M. (2017). Trabajo En Equipo: De La Teoría A La Cultura Institucional. *Universidad ORT Uruguay* 29. file:///C:/Users/TURBO/Downloads/Dialnet-TrabajoEnEquipo-6346258.pdf
- Pradas, C. (19 de Junio de 2018). Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman. *Psicología Online*. consultado 2022. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-la-inteligencia-emocional-de-daniel-goleman-resumen-y-test-3905.html>
- Rivas. (2010) Monografía sobre trabajo en equipo https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQU_IPO.pdf
- Robbins. (2009). *comportamiento organizacional*. 13º Edicion Pearson Educacion Mexico. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Romani, S., Ferrer, M., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Revista científica Valdizana UNHEVAL*, 12(3), 165-170. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Rico, R. et al., (2011). Procesos de coordinación en equipos de trabajo. *Papeles del psicólogo - Universidad Autónoma de Madrid* 32 (1) <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1919.pdf>
- Sánchez, (2019) Normas APA actualizadas (7º edición). Consultados el 08 febrero 2019. <https://normas-apa.org>
- Soohee, Taewha, L., Hayoung, P., & Yeonwha, S. (28 de Febrero de 2018). La Influencia de la Inteligencia Emocional y la Comunicación de las Enfermeras dentro de la Organización en el Trabajo en Equipo en los Hospitales de las

Fuerzas Armadas. *Revista coreana de enfermería de salud ocupacional*, 27(1), 67-75. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.1.67>

Stoner, J. A. (1996). Trabajo en equipo. *STONER: ADMINISTRACIÓN*, 6a. Ed., 572.

https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Suwandana. (2019). Rol de la mediación del liderazgo transformacional: efecto de la inteligencia emocional y comunicativa hacia la eficacia del trabajo en equipo. *Revista. International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(2), 52-62. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n2.608>

Trujillo, (2005) Orígenes, evolución y modelos de la inteligencia emocional. *Revista de ciencias administrativas y sociales INNOVAR*, 15(25) <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>

Tello Rimapa, E. (2021). *Inteligencia Emocional Laboral y Estilos de Liderazgo de enfermeras (Tesis de pos grado - Maestría, Universidad particular peruana-Lima)* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75639/Tello_RE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trujillo, R. (Junio de 2005). Orígenes, Evoluciones Y Modelos De La Inteligencia Emocional. Editorial *INNOVAR*, 15, 9-25. Consultado en Mayo de 2022 <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>

Ugarriza, N. (2001) La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 3 <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>

Universia. (18 Mayo 2020). *Qué es el liderazgo: teorías, tipos y características*. <https://www.universia.net/ar/actualidad/empleo/que-liderazgo-teorias-tipos-caracteristicas-1164005.html>

- Valdes, B., Mckay, M., & Sanko, J. (2020). El impacto de una simulación de sala de escape para mejorar el trabajo en equipo, el liderazgo y las habilidades de comunicación de enfermería. *Revista Sage Perspectives*, 52(1). <https://doi.org/10.1177/1046878120972738>
- Weisinger, Hendrie. (1998) *La inteligencia emocional en el trabajo*. Editorial Javier Vergara. <https://books.google.com.ec/books?id=sbsAQAAACAAJ>
- Ylitörmänen, T., Turunen, H., Mikkonen, S., & Kvist, T. (2019). Una buena colaboración enfermera-enfermera implica una alta satisfacción laboral: un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales. *Revista escandinava de ciencias del cuidado Wiley Online Library*, 6(3), 998-1005. <https://doi.org/10.1002/nop2.279>

ANEXO 1

Operacionalización de la variable *Inteligencia emocional*

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia Emocional	Salovey y Mayer (1990) define inteligencia emocional como la habilidad para manejar las emociones y los sentimientos, saber entre ellos discriminarlo y utilizar estos conocimientos para dirigir nuestras propias acciones y pensamientos.	Se medirá con un cuestionario que contiene 3 dimensiones.	Atención emocional	Sentir Pensar	Ordinal 5=Total mente de acuerdo 4=muy de acuerdo 3=Algo de acuerdo 2=Poco de acuerdo 1=Nada de acuerdo
			Claridad emocional	Comprensión	
			Regulación emocional	Regulación	

Operacionalización de la variable Trabajo en equipo

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en Equipo	Un conjunto de personas con conocimiento y habilidades complementarias, que para lograr sus objetivos ponen en práctica la responsabilidad, su sinergia y que unen sus capacidades orientadas hacia la consecución de los mismos (Robbins y Coulter, 2007.p.67).	Se medirá un cuestionario conformado por cinco dimensiones.	Complementariedad	Sinergia Habilidades	La escala de medición será la Escala ordinal Puntuación: 5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi Nunca 1=Nunca
			Coordinación	Líder Resultados	
			Comunicación	Comunicación abierta Componente esencial	
			Confianza	Anteponer al éxito del equipo Seguridad	
			Compromiso	Consecución de objetivos Compromiso individual	

ANEXO 2

INSTRUMENTO

Buen día, estoy realizando un trabajo de investigación. La presente encuesta tiene como finalidad valorar la Inteligencia Emocional en el Trabajo en equipo de los profesionales del Centro Materno Infantil El Progreso.

Agradecemos el tiempo brindado para el llenado del siguiente cuestionario. El cuestionario es de suma confidencialidad y anónima. Por favor lea los enunciados mostrados, y con base en su experiencia laboral, indique su grado de concordancia.

I. DATOS PERSONALES

SEXO	PROFESIÓN	CONDICION DE TRABAJO
<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Licenciado en enfermería	<input type="checkbox"/> Contratado
<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Médico	<input type="checkbox"/> Nombrado
		<input type="checkbox"/> SERUMS
		<input type="checkbox"/> Otro

II. TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

NA (1)	PA (2)	AA (3)	MA (4)	TA (5)
Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

N.º	Dimensiones/ Ítems	NA	PA	AA	MA	TA
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					

3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a cómo me siento.					
9	Tengo claros mis sentimientos					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre sé cómo me siento.					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					

23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

III. CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Lea atentamente cada frase y señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
N	CN	AV	CS	S

N.º	Dimensiones/ Ítems	N	CN	AV	CS	S
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?					
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?					
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?					
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?					
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?					
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?					
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?					
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?					
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?					
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?					

11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?					
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?					
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?					
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?					
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?					
16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?					
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?					
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución?					
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?					
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?					

BAREMOS DE VARIABLES

INTELIGENCIA EMOCIONAL	ALTO 89-120	PROMEDIO 57-88	BAJO 24-56
1-8	30-40	19-29	8-18
9-16	30-40	19-29	8-18
17-24	30-40	19-29	8-18

TRABAJO EN EQUIPO	BUENO 74-100	REGULAR 47-73	MALO 20-46
1-4	15-20	10-14	4-9
5-8	15-20	10-14	4-9
9-12	15-20	10-14	4-9
13-16	15-20	10-14	4-9
17-20	15-20	10-14	4-9

ANEXO 3

Table 12

Validez del instrumento Inteligencia emocional

N.º	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magíster	David Sánchez Moreno	Aplicable
2	Magíster	Hugo Alejandro Manrique chicona	Aplicable
3	Magíster	Agama Agüero, Paola Salvadora	Aplicable

Tabla 13

Confiabilidad del instrumento Inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	24

Table 14

Validez del instrumento Trabajo en equipo

N.º	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magíster	David Sánchez Moreno	Aplicable
2	Magíster	Hugo Alejandro Manrique chicona	Aplicable
3	Magíster	Agama Agüero, Paola Salvadora	Aplicable

Tabla 15

Confiabilidad del instrumento Trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	20

Tabla 16

Ficha técnica del instrumento para medir la variable inteligencia emocional

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir inteligencia emocional - TMMS-24
Autor:	Salovey y Mayer (1995)
Modo de aplicación	Entrevista
Sujeto de investigación:	Personal profesional del CMI El Progreso
Numero de ítems:	24 ítems
Descripción de la escala	Escala ordinal
Tiempo	10 min.

Tabla 17

Ficha técnica del instrumento para medir la variable trabajo en equipo

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir Trabajo en equipo
Autor:	Dra. Rosa Ysela Salazar Blanco
Año	2017
Sujeto de investigación:	Personal profesional del CMI El Progreso
Numero de ítems:	20 ítems
Descripción de la escala	Escala Nominal
Tiempo	20 min.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL – TMMS-24

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Atención emocional							
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	X		X		X		
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	X		X		X		
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X		X		X		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		
8	Presto mucha atención a cómo me siento.	X		X		X		
	Claridad emocional							
9	Tengo claros mis sentimientos	X		X		X		

10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		
11	Casi siempre sé cómo me siento.	X		X		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		
14	Siempre puedo decir cómo me siento	X		X		X		
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	X		X		X		
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		
	Regulación emocional	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	X		X		X		
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X		

21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X		
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Manrique Chicon, Hugo Alejandro

DNI: 07570254

Especialidad del validador: Docente temático

Fecha: 11/05/2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Complementariedad							
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?	X		X		X		
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?	X		X		X		
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?	X		X		X		
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?	X		X		X		
	Coordinación							Sugerencias
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?	X		X		X		
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?	X		X		X		
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?	X		X		X		
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?	X		X		X		

	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?	X		X		X		
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?	X		X		X		
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?	X		X		X		
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?	X		X		X		
	Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?	X		X		X		
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?	X		X		X		
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?	X		X		X		
16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		

	Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?	X		X		X		
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución?	X		X		X		
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?	X		X		X		
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?	X		X		X		

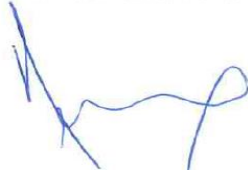
Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Manrique Chicona, Hugo Alejandro **DNI:** 07570254

Especialidad del validador: Docente temático

Fecha: 11/05/2022



A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and strokes, positioned above a dashed horizontal line.

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL – TMMS-24

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Atención emocional							
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	X		X		X		
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	X		X		X		
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X		X		X		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		
8	Presto mucha atención a cómo me siento.	X		X		X		
	Claridad emocional							
9	Tengo claros mis sentimientos	X		X		X		

10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		
11	Casi siempre sé cómo me siento.	X		X		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		
14	Siempre puedo decir cómo me siento	X		X		X		
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	X		X		X		
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		
	Regulación emocional	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	X		X		X		
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X		

21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X		
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. David Sánchez Moreno

DNI: 06924983

Especialidad del validador: Mg. David Sánchez Moreno

Fecha: 10/05/2022

MINISTERIO DE SALUD
C.S. EL PROGRESO
PS DAVID SANCHEZ MORENO
CPSP 5319
PSICÓLOGO CLÍNICO

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Complementariedad							
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?	X		X		X		
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?	X		X		X		
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?	X		X		X		
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?	X		X		X		
	Coordinación							Sugerencias
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?	X		X		X		
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?	X		X		X		
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?	X		X		X		

8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?	X		X		X		
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?	X		X		X		
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?	X		X		X		
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?	X		X		X		
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?	X		X		X		
	Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?	X		X		X		
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?	X		X		X		
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?	X		X		X		

16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
	Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?	X		X		X		
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución?	X		X		X		
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?	X		X		X		
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

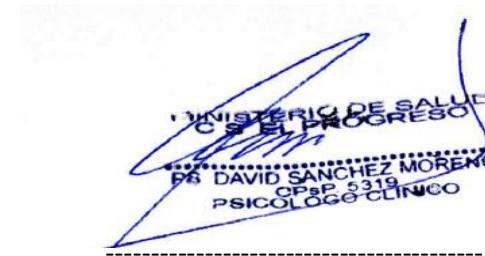
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. David Sanchez Moreno

DNI: **06924983**

Especialidad del validador: **Mg. David Sánchez Moreno**

Fecha: **10/05/2022**



MINISTERIO DE SALUD
C S EL PROGRESO
.....
DR. DAVID SANCHEZ MORENO
CPSP 5319
PSICÓLOGO CLÍNICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL – TMMS-24

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Atención emocional							
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	X		X		X		
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	X		X		X		
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X		X		X		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		
8	Presto mucha atención a cómo me siento.	X		X		X		
	Claridad emocional							
9	Tengo claros mis sentimientos	X		X		X		

10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		
11	Casi siempre sé cómo me siento.	X		X		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		
14	Siempre puedo decir cómo me siento	X		X		X		
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	X		X		X		
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		
	Regulación emocional	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	X		X		X		
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X		

21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X		
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA


Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Paola Salvadora Agama Agüero

DNI: 42414110

Especialidad del validador: Mg. Paola Salvadora Agama Agüero

Fecha: 11/05/2022



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Complementariedad							
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?	X		X		X		
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?	X		X		X		
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?	X		X		X		
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?	X		X		X		
	Coordinación							Sugerencias
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?	X		X		X		
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?	X		X		X		
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?	X		X		X		

8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?	X		X		X		
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?	X		X		X		
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?	X		X		X		
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?	X		X		X		
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?	X		X		X		
	Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?	X		X		X		
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?	X		X		X		
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?	X		X		X		

16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
	Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?	X		X		X		
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución?	X		X		X		
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?	X		X		X		
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Paola Salvadora Agama Agüero

DNI: 42414110

Especialidad del validador: Mg. Paola Salvadora Agama Agüero

Fecha: 09/05/2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paola Agama Agüero', is written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

ANEXO 4:

Cálculo de Muestra

Calculadora de muestra

Nivel de
Confianza : ? 95% 99%

Margen de Error: ?

Población: ?

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de
Muestra:

Cálculo de muestra con QuestionPro.

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD

Inteligencia emocional y trabajo en equipo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

19: IE7

Visible: 45 de 45 variables

	IE1	IE2	IE3	IE4	IE5	IE6	IE7	IE8	IE9	IE10	IE11	IE12	IE13	IE14	IE15	IE16	IE17	IE18	IE19	IE20	IE21	IE22	
1	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
4	4	3	3	5	3	1	4	3	5	3	3	1	3	2	1	3	5	5	3	5	2	4	4
5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5
6	4	3	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	5	5
7	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	4	4
8	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
9	4	4	4	4	1	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
11	4	5	5	1	2	2	2	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	1
12	5	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
13	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4
14	4	5	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	2	3	5	1	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5
16																							
17																							
18																							
19																							
20																							
21																							
22																							
23																							
24																							
25																							
26																							
27																							
28																							
29																							
30																							
31																							
32																							
33																							
34																							
35																							
36																							
37																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Inteligencia emocional y trabajo en equipo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
4	IE4	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	IE5	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	IE6	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	IE7	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	IE8	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	IE9	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	IE10	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	IE11	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	IE12	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	IE13	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	IE14	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	IE15	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	IE16	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	IE17	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	IE18	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	IE19	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	IE20	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	IE21	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	IE22	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	IE23	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	IE24	Númérico	8	0		{1, Nada de ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	TE1	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	TE2	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	TE3	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	TE4	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	TE5	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	TE6	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	TE7	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	TE8	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	TE9	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	TE10	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	TE11	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	TE12	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	TE13	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	TE14	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	TE15	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	TE16	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	TE17	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	TE18	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

CONFIABILIDAD DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIAB
Título
Resumen de
Estadísticas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=IE1 IE2 IE3 IE4 IE5 IE6 IE7 IE8 IE9 IE10 IE11 IE12 IE13 IE14 IE15 IE16 IE17 IE18 IE19
IE20 IE21 IE22 IE23 IE24
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	24

CONFIABILIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO

*Resultado5 [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIAB
Título
Resumen de
Estadísticas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=TE1 TE2 TE3 TE4 TE5 TE6 TE7 TE8 TE9 TE10 TE11 TE12 TE13 TE14 TE15 TE16 TE17 TE18 TE19
TE20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	20

ANEXO 5

**Autorización de aplicación de instrumento firmando por la respectiva
autoridad**



PERÚ

Ministerio de Salud

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**LA QUE SUSCRIBE, MEDICO JEFE DEL ESTABLECIMIENTO
DEL CMI EL PROGRESO - CARABAYLLO**

HACE CONSTAR

Que, la estudiante de Maestría en Gestión en servicios de Salud, de la universidad Cesar Vallejo, aplique su instrumento de investigación del proyecto de tesis "INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS PROFESIONALES, CARABAYLLO, 2022.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado


YENIFER MANRIQUE MORALES
MEDICO JEFE
C.M.P. N° 862747

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dirigido a:

.....

A través de la presente, se solicita su gentil autorización para ser parte de este estudio que lleva por título Inteligencia Emocional y Trabajo en equipo de los profesionales de un Centro Materno Infantil de Caraballo, 2022.

Tiene como objetivo principal determinar la relación entre la inteligencia emocional y trabajo en equipos de los profesionales de un Centro Materno Infantil de Carabayllo, 2022.

Por lo expuesto en líneas anteriores es fundamental su participación y se necesita su consentimiento informado.

Al ser parte de esta investigación deberá leer con detenimiento cada ítem del cuestionario y responder con sinceridad. Este procedimiento durara aproximadamente 20 minutos.

La información recabada será procesada de forma anónima, y privada. Los datos serán confidenciales y serán utilizados únicamente para este estudio, si tiene alguna inquietud durante el desarrollo del cuestionario siéntase libre de preguntar, del mismo modo es libre de retirarse en cualquier momento al ser libre y voluntario.

Agradecemos su participación.

.....

Firma

ANEXO 7

FIGURA DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

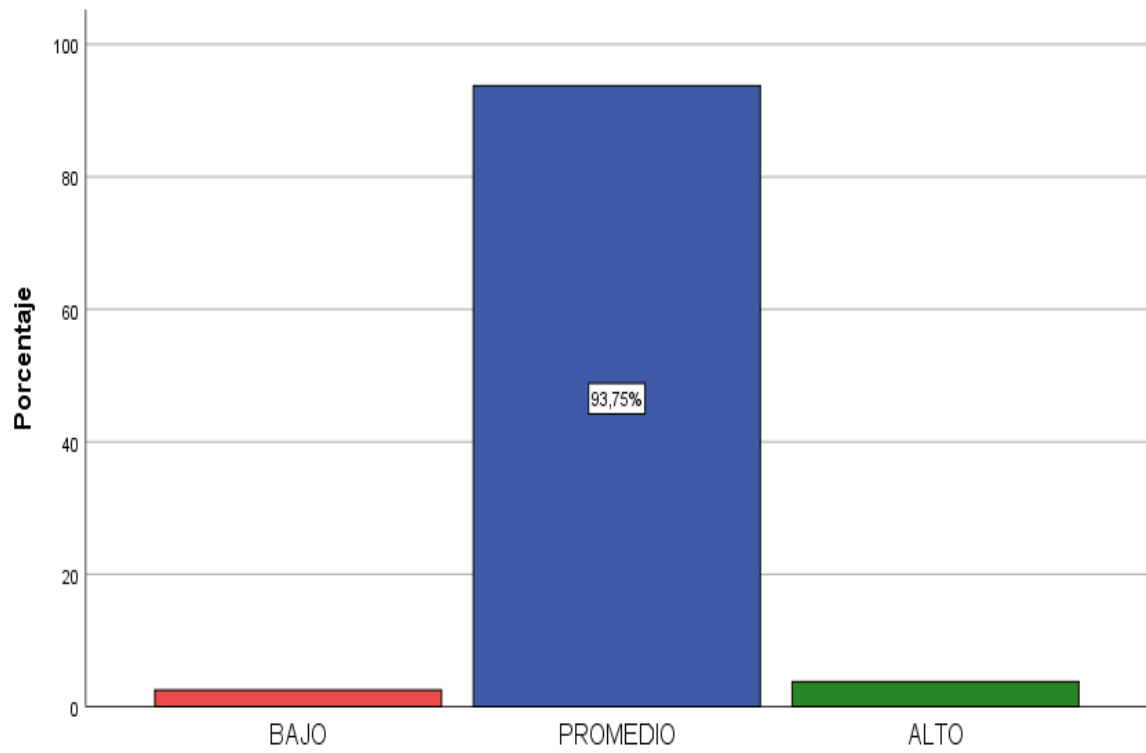


FIGURA DE LA DIMENSION ATENCION EMOCIONAL

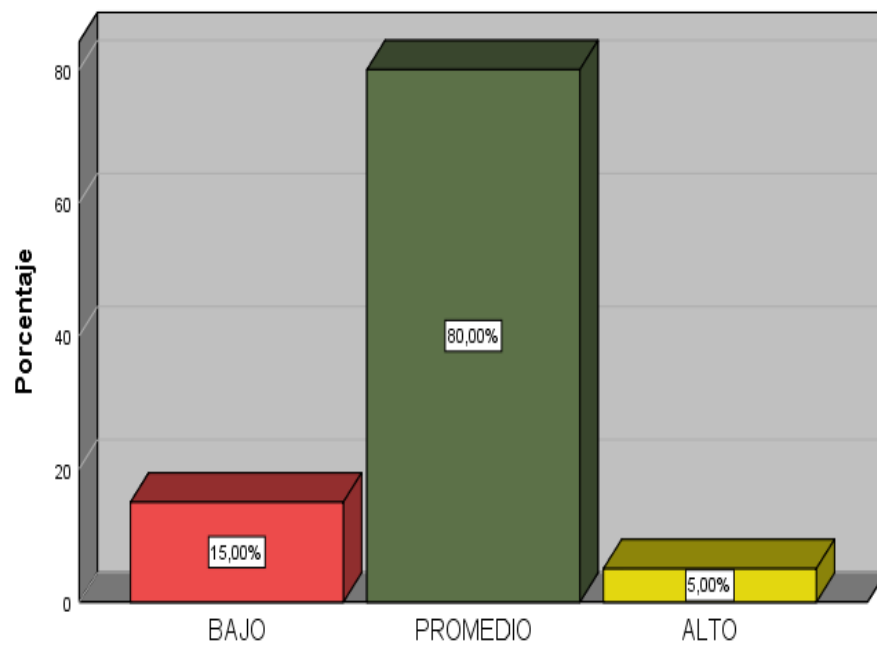


FIGURA DE LA DIMENSION CLARIDAD EMOCIONAL

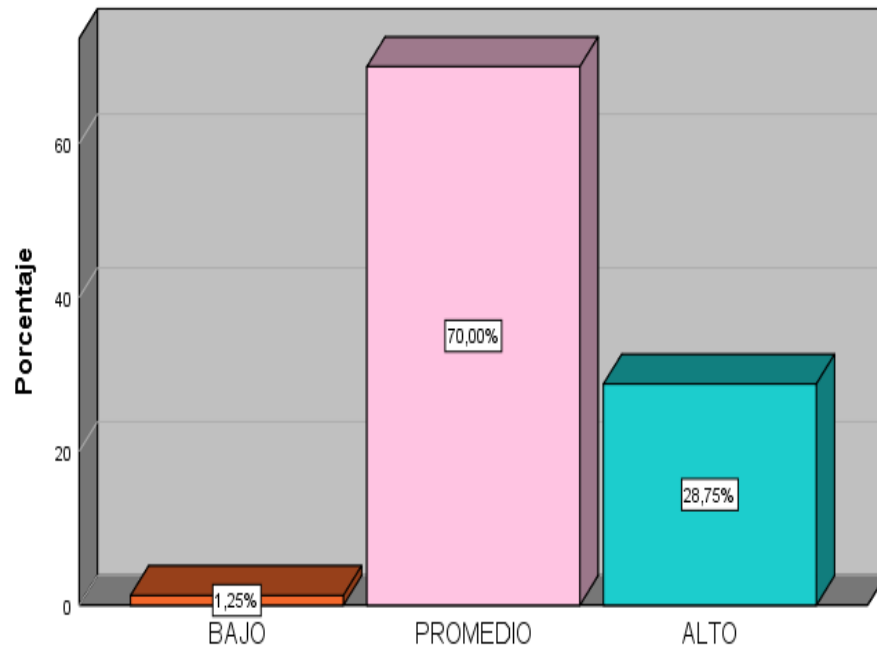


FIGURA DE LA DIMENSION REGULACION EMOCIONAL

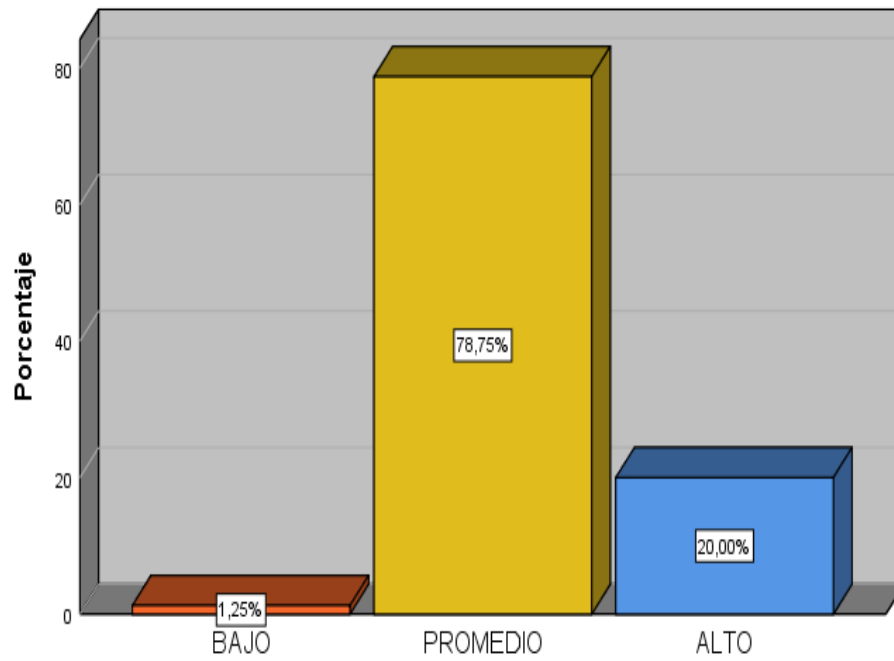


FIGURA DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

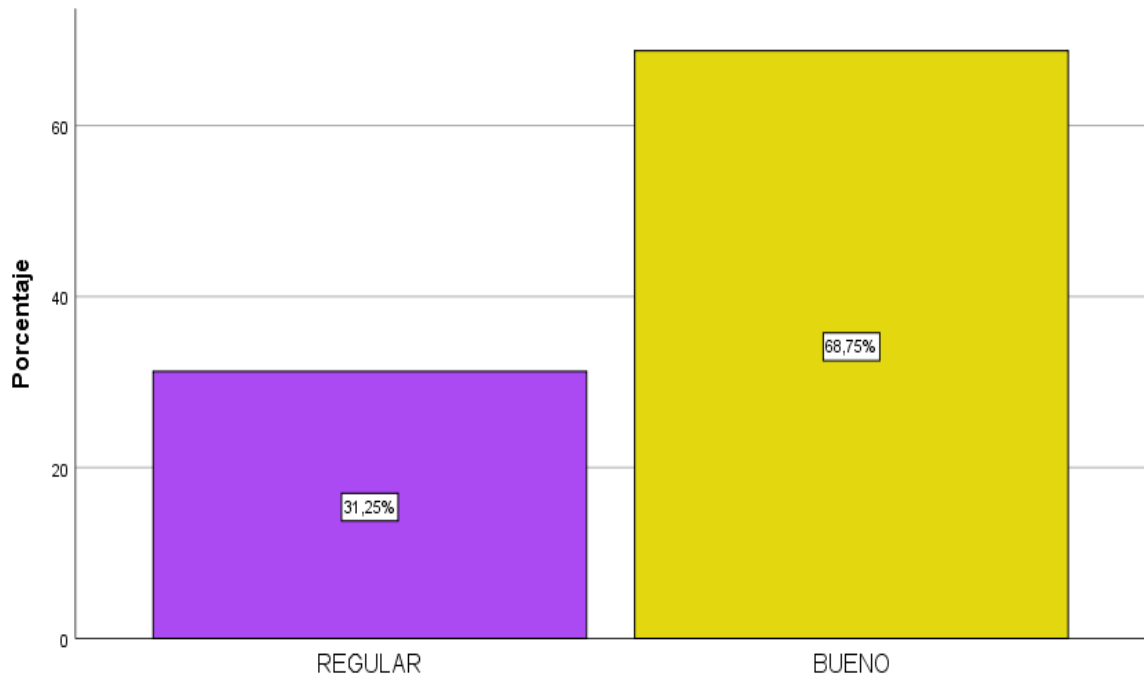


FIGURA DE LA DIMENSION COMPLEMENTARIEDAD

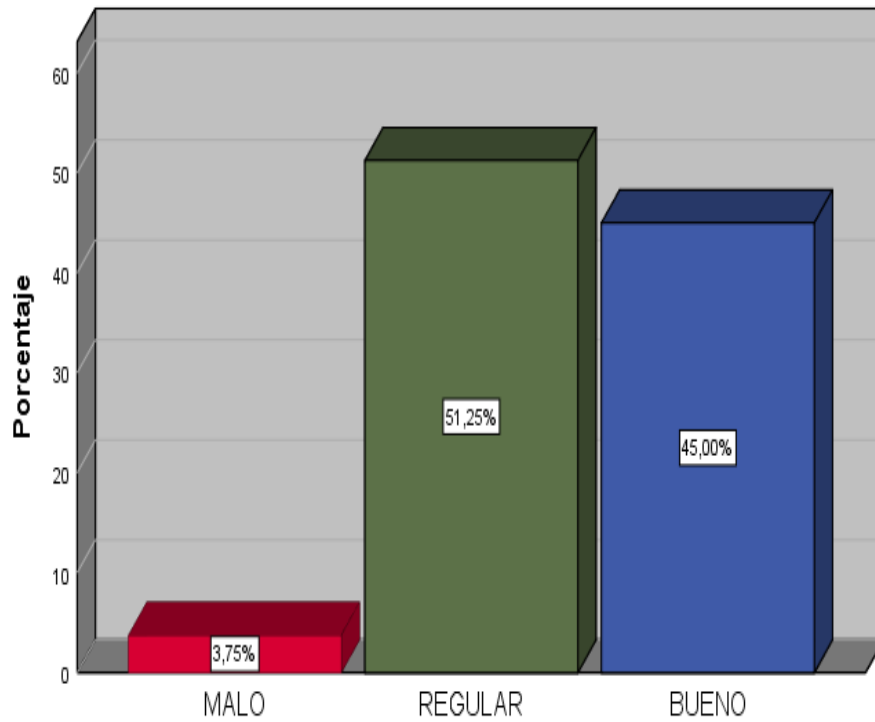


FIGURA DE LA DIMENSION COORDINACION

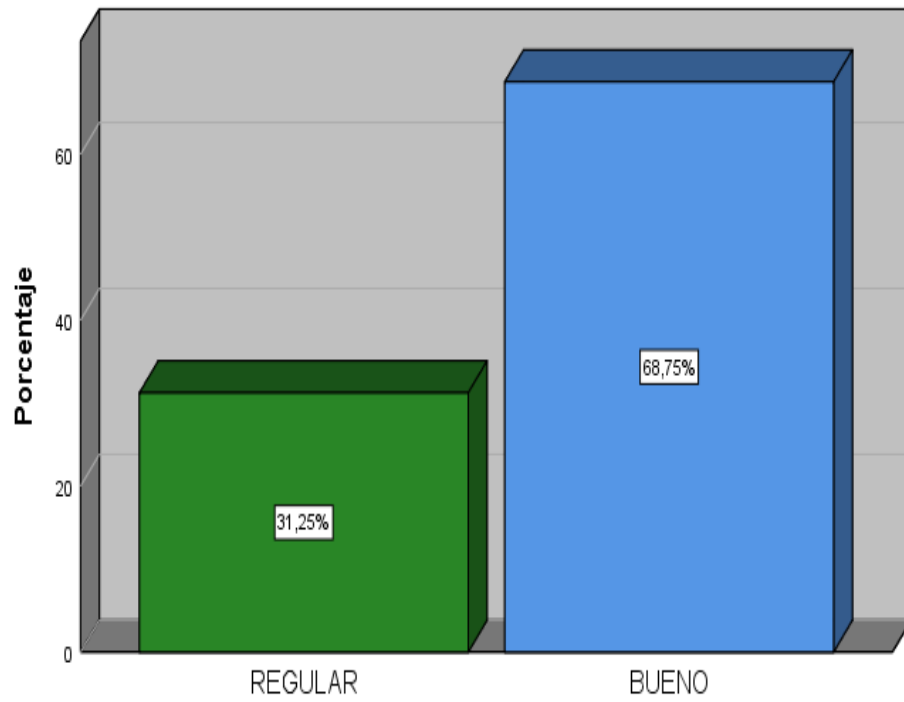


FIGURA DE LA DIMENSION COMUNICACIÓN

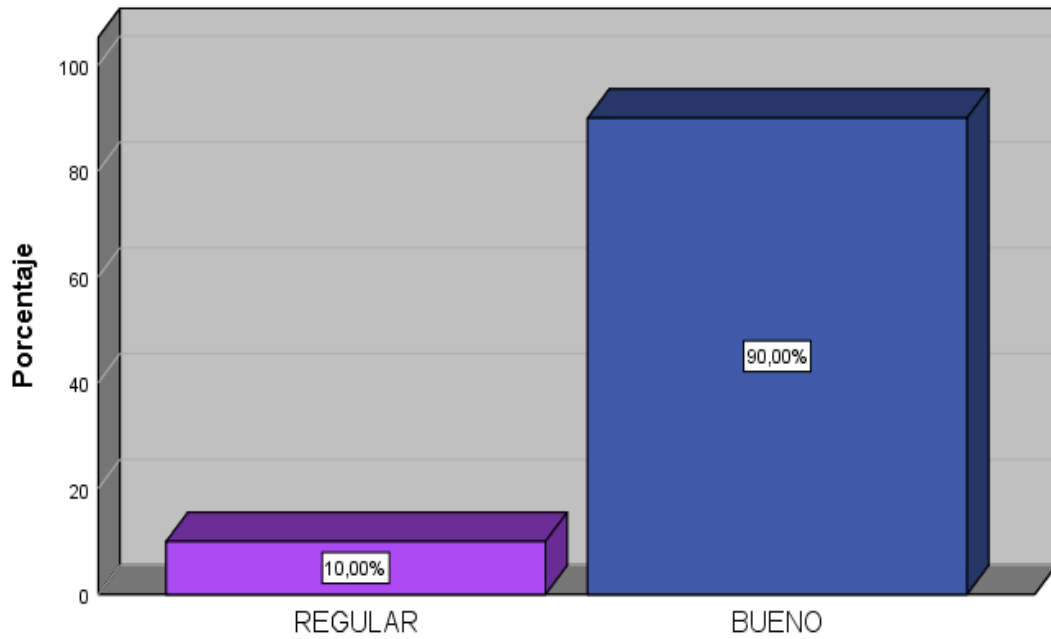


FIGURA DE LA DIMENSION CONFIANZA

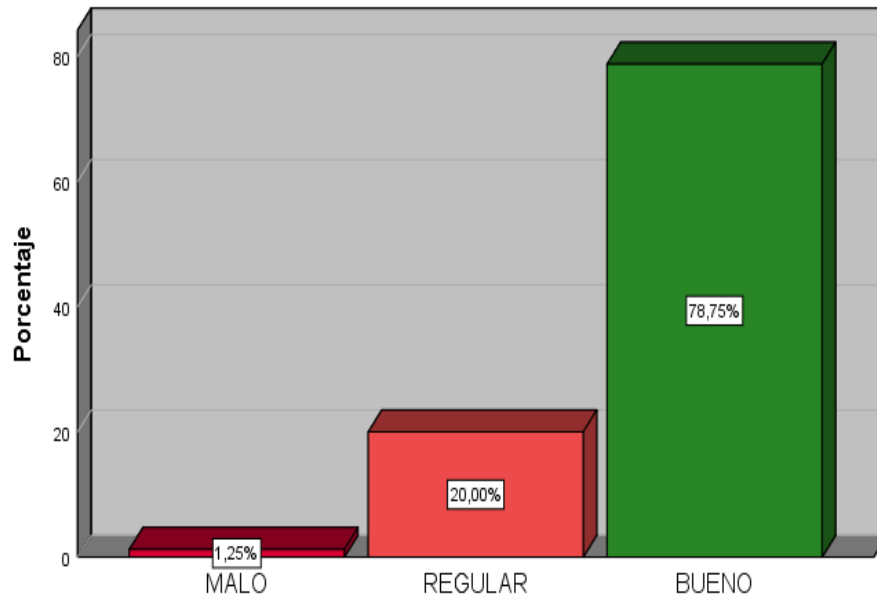


FIGURA DE LA DIMENSION COMPROMISO

COMPROMISOFIN

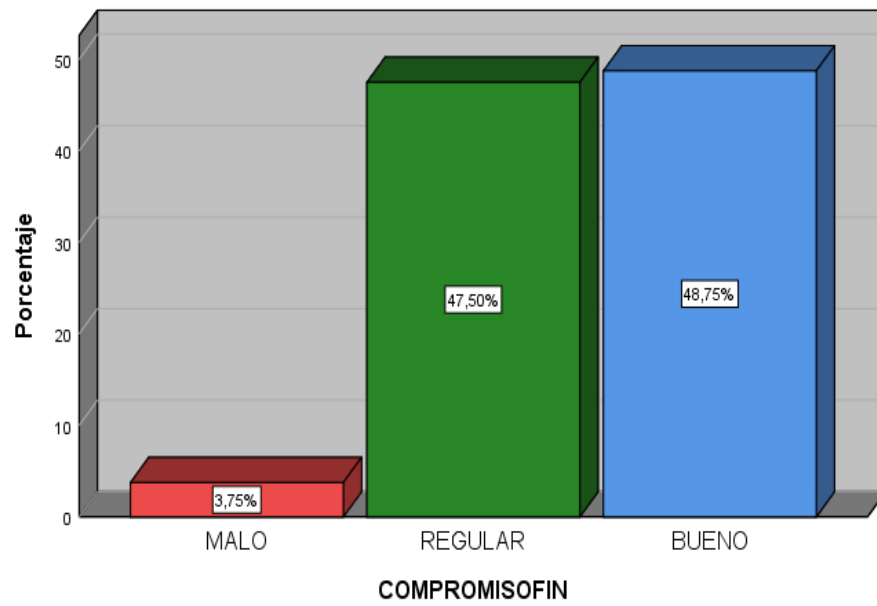
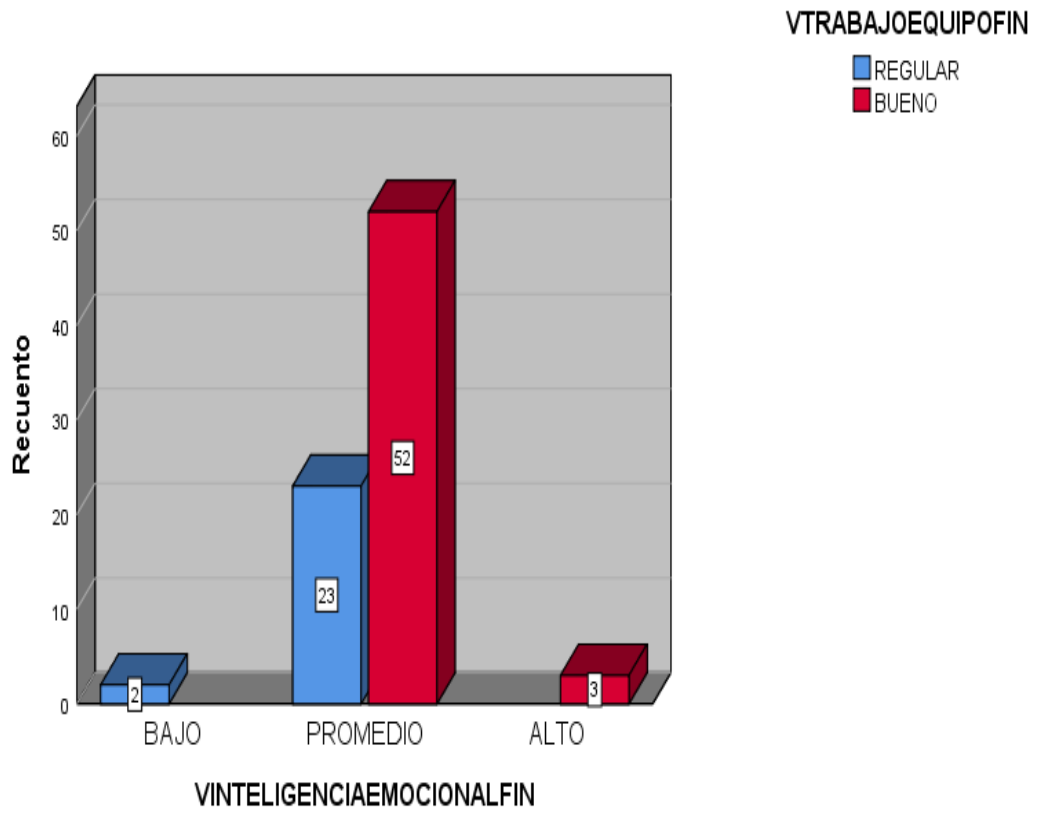


FIGURA TABLA CRUZADA

Gráfico de barras



FOTOS

