

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Inteligencia emocional y trabajo en equipo del
personal administrativo de la Universidad San
Pedro, Filial Huacho, 2018**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

Autor: Pérez Vásquez, Mateo Dolores

Asesor: Dra. Arroyo Rosales, Madeleine

Huacho – Perú

2019

Palabras clave

Tema:	Inteligencia Emocional
Especialidad:	Educación

Keywords:

Theme:	Emotional Intelligence
Specialty:	education

Línea de Investigación:

Línea de Investigación : Organización y dirección de las instituciones educativa -
Liderazgo y gestión institucional.

Área : Ciencias Sociales

Sub Área : Otras ciencias sociales

Disciplina : Ciencias sociales

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, FILIAL HUACHO, 2018

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TEAM WORK OF THE ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF SAN PEDRO UNIVERSITY, FILIAL HUACHO, 2018

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal el establecer de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la universidad San Pedro. Se aplicará el diseño de la investigación descriptivo - correlacional, el diseño de Investigación es no experimental y de corte transversal. La población para medir la inteligencia emocional y trabajo en equipo está conformada por 36 miembros que conforman el personal administrativo de la Universidad San Pedro Filial Huacho. Se usará la técnica de la encuesta y como instrumento el primer cuestionario medirá la variable “Inteligencia emocional” y el segundo medirá la variable “Trabajo en equipo”, ambos serán contestados por el personal administrativo. Para el procesamiento y análisis de la información se utilizará el SPSS versión 25.

Abstract

The main objective of this research is to establish how emotional intelligence is related to the teamwork of the administrative staff of San Pedro University. The design of descriptive - correlational research will be applied, the research design is non - experimental and cross - sectional. The population to measure emotional intelligence and teamwork is made up of 36 members that make up the administrative staff of the University San Pedro Filial Huacho. The survey technique will be used and as an instrument the first questionnaire will measure the variable "Emotional Intelligence" and the second will measure the variable "Teamwork", both will be answered by the administrative staff. For the processing and analysis of the information the SPSS version 25 will be used.

Índice

Caratula	
Palabras clave.....	i
Resumen	iii
Abstract.....	iv
Índice	v
1. INTRODUCCIÓN	1
2. Metodología.....	25
3. Resultados	28
Hipótesis Específica 1	48
Hipótesis Específica 2	49
Hipótesis Específica 3	50
Hipótesis Específica 4	51
4. Análisis y Discusión.....	52
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	55
6. Referencias Bibliográficas	57
ANEXO A. Matriz de Consistencia Lógica	61
ANEXO B. Matriz de Consistencia Metodológica.....	62
Cuestionarios.....	63

1. INTRODUCCIÓN

La educación superior en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Asimismo, la educación superior en Latinoamérica ha sido afectada por procesos de reformas y cambios como réplicas de las orientaciones en los estilos de desarrollo económico, social y político.

Desde los sesenta, frente a los desequilibrios crecientes que afectaban a la población, como una de las graves consecuencias en la aplicación de las políticas globales de desarrollo económico - social, aparecen como respuestas, un conjunto de nuevos planteamientos o teorías tanto en la educación como en la administración, que modificaron el grado de influencia que mostraban los conceptos de eficiencia y eficacia en la administración educacional.

La educación superior en nuestro país, al igual que en el resto del mundo, presenta diferentes objetivos y propósitos, dificultades y retos; que van desde incorporar nuevos modelos educativos, esto mediante modelos de gestión y dirección cada vez más eficientes.

En el momento actual las nuevas teorías, sobre la administración de organizaciones, explican que el concepto básico que orienta el nuevo enfoque se basa en la efectividad, el trabajo en equipo y la capacidad de respuesta ante las nuevas dificultades que impone el proceso educativo de nivel superior. En la administración de la educación superior, existe improvisación y empirismo en todos los niveles, e igualmente, las actividades educativas no son sometidas a una investigación sistemática que permita evaluar permanentemente los resultados con la finalidad de proponer formas deseables para mejorar las organizaciones educativas (Ulfe, 2018).

Anteriormente, las entidades consideraban de suma importancia la preparación técnica y mecanizada, por lo que, no se consideraba significativamente productiva a las emociones, se creía que estas afectaban el desenvolvimiento de los trabajadores de la entidad. Pero actualmente, se ha determinado que las aptitudes emocionales en conjunto con las aptitudes intelectuales son indispensables para lograr un buen trabajo en equipo y por consecuencia el éxito de la organización. De

acuerdo a varios estudios realizados se ha podido determinar que el conocer y saber manejar nuestras emociones y la de los otros, asegura un trabajo en equipo de éxito para el bien de la organización y es que en España en el año 2009 se acogió por segunda vez el congreso mundial de inteligencia emocional, donde más de 350 expertos internacionales en la materia se dieron cita en Santander para exponer los avances sobre la inteligencia emocional, dando a conocer que la inteligencia emocional mejora el trabajo en equipo, la capacidad de controlar el estrés, asimilar los cambios, entre otros (Sánchez, 2009).

Para alcanzar resultados efectivos en los centros de enseñanza superior, es necesario que el personal no solamente deba tener la capacidad de trabajar en equipo sino también tener inteligencia emocional, en especial, en las personas que lideran o deberían liderar a los equipos de trabajo, en las diferentes áreas de la organización.

Asimismo, se observa que los trabajadores de los centros de enseñanza superior no explotan la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales de ellos mismos, afectando las emociones de los demás, encontrándose limitaciones para dirigir y equilibrar dichas emociones para obtener el mayor provecho en beneficio de la organización.

Las organizaciones consideran de mucha importancia el capital humano como recurso para considerarse como una entidad competitiva, para lo cual buscan conocer más, sobre las diferencias que existen entre los trabajadores de alto rendimiento y los trabajadores de un rendimiento medio, se ha determinado que no solo los conocimientos técnicos o formativos son lo que influyen, sino también la inteligencia emocional, la cual consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones (Chiavenato, 2015).

La inteligencia emocional definida como un conjunto de capacidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en la capacidad total del individuo de hacer frente a las demandas y a las presiones del ambiente nos permite

indagar acerca de la relación de ésta con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro de la Filial Huacho.

La persona emocionalmente inteligente es por lo general optimista, flexible, realista y exitosa a la hora de resolver problemas y hacer frente al estrés, sin perder el control (Bar-On, 1998). Entonces resulta primordial determinar la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho.

Hellriegel, Jackson, Slocum & Franklin (2017) sostienen que la inteligencia emocional se refiere a la medida en que una persona es capaz de manejarse y de manejar a otros y que sus atributos son “la autoconciencia, el autocontrol, la conciencia social y la habilidad social” (p. 526). De la misma manera, señalan que el trabajo en equipo comprende la realización de “tareas por medio de grupos pequeños de personas que son colectivamente responsables, pero cuyo trabajo es independiente” (p. 34).

Bar-On (2000) señala que la inteligencia emocional, consta de tres niveles: intrapersonal, interpersonal y, manejo del cambio. Primero, en un nivel de capacidad intrapersonal, el individuo muestra ciertas habilidades que le permiten ser consciente de los puntos débiles y fuertes de uno mismo, y expresar de manera adecuada los pensamientos y sentimientos. Segundo, el individuo es capaz de entender las emociones y los sentimientos de los otros, así como de sus necesidades. El tercer nivel, consiste en manejar con eficacia el cambio personal, social y ambiental de una forma realista y flexible, haciendo frente a la situación inmediata para solucionar problemas y tomar decisiones.

Evans (2015) analizó la interacción entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas peruanas. Los resultados estudiados sobre inteligencia emocional revelan que para el desarrollo emocional se debe contar con directivos con inteligencia emocional alta ya que estos demuestran, mayor seguridad, luego más entusiasmo y compromiso con sus trabajos, saben canalizar mejor sus emociones para conducir a sus empleados; así como para tomar

las decisiones adecuadas y lograr contagiar su confianza y fomentar la colaboración entre los docentes con el fin de lograr el éxito esperado. Se establecieron las siguientes dimensiones: autoestima adecuada, ejercer un control emocional - manejar las propias emociones y además estar en condiciones de influenciar y administrar los estados de ánimo y las emociones de los seguidores, ser empático y ser generador de confianza.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional y el diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal. La población referencial es de 36 administrativos y por ser una población razonable para el estudio no se hace cálculo de la muestra utilizando la fórmula estadística de poblaciones finitas. La recolección de datos se hará con una encuesta validada por los juicios de expertos, luego será procesada con software estadístico.

A. Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes internacionales

(Roman, 2016) Realizó la investigación titulada “Nivel de inteligencia emocional en los mandos medios de una entidad bancaria del departamento de Huehuetenango”, la cual fue aprobada por Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Esta investigación asumió como objetivo principal de establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional. Es una investigación de diseño descriptivo. La población fue 27 colaboradores. La investigación utilizó como instrumento el test de inteligencia emocional general. Siendo sus conclusiones:

- Existe un porcentaje considerable entre los colaboradores que si manejan adecuadamente su inteligencia emocional.
- Se determinó que el género femenino es el más vulnerable en el control de sus emociones ya que según los niveles del test se encuentran en un promedio del 43% mientras que el género masculino se coloca en un promedio de 63%.

- Según el género y edad se identificó que las mujeres tienen mayor vulnerabilidad en el control de inteligencia emocional pues en este ya que fue un colaborador de sexo femenino y de menor edad la que se ubicó en el nivel vulnerable extremo.

(Gastañadui y Purizaca 2017) realizaron un análisis de la relación entre trabajo en equipo y el compromiso organizacional en una institución educativa, haciendo uso del diseño correlacional, sobre una muestra de 91 docentes. Se obtuvieron como resultados que el trabajo en equipo se ubicó en los niveles regular y malo (70,3%) y el compromiso organizacional se situó en un nivel regular y bajo (94,5%). El compromiso organizacional evidencia relación altamente significativa con el trabajo en equipo ($p < 0.01$), siendo la correlación directa y muy alta ($r_s = 0.986^{**}$).

(Rivas, 2014) realizó la investigación titulada “La inteligencia emocional como herramienta predictiva en la selección de personal en relación con el desempeño laboral en la empresa “Proasetel S.A.””, la cual fue aprobada por Universidad Central del Ecuador. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables: el nivel de inteligencia emocional en el proceso de selección de personal de los trabajadores de “Proasetel S.A.” y desempeño laboral. Esta investigación se consideró como tipo correlacional y diseño no experimental. La población estuvo constituida por 30 trabajadores. Se empleó como técnicas de recolección de datos los instrumentos correspondiente a la evaluación de la inteligencia emocional de Weiseinger (1998) y en el caso del desempeño se utilizó un formulario. En los resultados la conclusión principal obtenida fue: La inteligencia emocional influye en el desempeño laboral de los trabajadores ya que en función del nivel de madurez emocional de cada individuo está la capacidad de resolver inconvenientes que pudieran presentarse en el ámbito laboral. En referencia a la recomendación principal En cuanto a la recomendación principal consistió en hacer énfasis en la necesidad de realizar una sistematización dentro del protocolo de selección de personal que realiza la

empresa Proasetel S.A., esto con el fin de tomar en consideración el factor de inteligencia emocional del aspirante al puesto, ya que esto constituye seleccionar talento humano más funcional y por ende se aspira a tener dentro de las filas de la organización empleados que tengan un mayor rendimiento y una mayor productividad.

(Martín de Benito, 2013) realizó la tesis titulada “Análisis de un Modelo estructural de Inteligencia Emocional y Motivación Auto determinada en el Deporte.”, la cual fue aprobada por la Universidad de Valencia. La investigación tuvo como objetivo general Analizar la fiabilidad y validez de las escalas utilizadas en el estudio y como objetivos específicos Analizar las relaciones establecidas en un modelo estructural que relaciona la Inteligencia Emocional con la Percepción de Apoyo a la Autonomía, con la Percepción de Relaciones, con el Índice de Satisfacción de Necesidades y con el Índice de Autodeterminación.; Analizar las diferencias en la Inteligencia Emocional en el Deporte entre los adolescentes en función de la práctica de Deporte extraescolar y del tipo de Deporte practicado. La población en estudio estuvo constituida por En el estudio participaron un total de 327 estudiantes de Educación Secundaria de varios institutos públicos de Valencia, con edades comprendidas entre 12 y 20 años. Los instrumentos son Las variables de nuestro que fueron las siguientes: Inteligencia Emocional, Motivación hacia el Deporte, Índice de Autodeterminación hacia el Deporte, Satisfacción de Necesidades Básicas, Índice de Satisfacción de Necesidades, Clima Motivacional (Percepción de Apoyo a la Autonomía) y Percepción de Relaciones. De los resultados Aunque no hemos encontrado investigaciones que relacionen la Inteligencia Emocional con la Percepción de Apoyo a la Autonomía, varios son los estudios que relacionan la Percepción de Apoyo a la Autonomía con otras variables.

Antecedentes nacionales

(Ángeles y Benites, 2017) realizó la investigación titulada “Trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada César Vallejo en la sede Huaraz”. Describieron las características del trabajo en equipo del personal administrativo y el cálculo del nivel de desempeño laboral. La investigación fue aplicada y correlacional, de tipo no experimental y transeccional. La población fue 40 trabajadores de la universidad. Se llegó a concluir que el trabajo en equipo del personal administrativo tiene una correlación significativa con el desempeño laboral expresado en la interacción, colaboración, experiencia, manejo de información y coordinación de actividades. Se observa a la coordinación como una práctica nula en un 57.5%; se califican como prácticas de “casi nunca” a la colaboración, las experiencias, el manejo de información, el comportamiento del líder y la confianza.

(Acuña, 2017) en su la investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016”, fue aprobada por la Universidad César Vallejo. La investigación tuvo como objetivo es determinar la existencia de la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, Lima 2016. Es una investigación descriptivo relacional de diseño no experimental. La población total del área de recursos humanos del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, es de 120 trabajadores, y la muestra probabilística es de 92 empleados. La investigación tuvo como conclusión principal: que la inteligencia emocional tiene relación significativa y directa con el desempeño laboral, según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, habiendo encontrado en el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.666 y el nivel de significancia 0,000 representando según su tabla de valores un nivel de relación moderada entre sus dos variables.

(Huaman, 2017) en su la investigación titulada “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco - provincia de Huánuco - 2017”. La investigación tuvo como objetivo principal es determinar el nivel de relación entre los el trabajo en equipo y desempeño laboral dentro de los colaboradores de las pollerías EL VIAJERO. Es una investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental. La investigación tuvo como conclusión principal que el funcionamiento de trabajo en equipo influye con una correlación baja en el desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero. Esto se ha detallado a través del contraste de la hipótesis general, que nos ha permitido comprobar la existencia de esta correlación baja con un 0.256 %, y también con el cuadro N° 13 donde nos da como resultado que solo 56.3% piensa que el trabajo en equipo es bueno. Es decir, existe dependencia entre las variables de estudio

(Aguilar & Malpica, 2017) realizaron la investigación titulada “Inteligencia emocional y su relación con la Identidad Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital La Esperanza, 2017”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación entre inteligencia emocional e identidad laboral de los trabajadores. Es una investigación transversal de diseño no experimental. La población fue 204 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que existe relación directa entre la inteligencia emocional e Identidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital la Esperanza.

Antecedentes locales

(Porteros & Condezo, 2018) Realizó la investigación titulada “Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017”, la cual fue aprobada por Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. La investigación tuvo como objetivo el establecer de qué manera el Trabajo en Equipo influye en el Desempeño

Organizacional de la Empresa Austral Group. Es una investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental. La población fue 131 trabajadores. La muestra fue 98 trabajadores. La investigación concluyó en que se determinó que la comunicación influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa.

B. Justificación de la investigación

El presente estudio presenta dos niveles de justificación, por un lado, es un estudio teórico, porque busca conocer como la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo, en el personal administrativo que participan en las diferentes áreas de la universidad. La inteligencia emocional determina la forma de respuesta, comunicación, comportamiento y funcionamiento de la organización.

Se justifica por el carácter práctico y metodológico, pues ofrece un procedimiento para mejorar el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro Filial Huacho. Asimismo, la justificación metodológica se sustenta en la posibilidad de plasmar un instrumento que permita establecer la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo, y que podrá ser utilizado en otras instituciones universitarias como un método que busca redundar en la mejora de los procesos, estrategias y toma de decisiones.

La justificación por su conveniencia radica en el hecho de conocer las deficiencias a encontrar en las personas en cada una de las dimensiones a estudiar de la inteligencia emocional, esto significa conocer que dimensiones de la inteligencia emocional presentan debilidades y así preparar al personal para mejorar en dichas debilidades.

Por lo tanto, al estudiar la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo, se logra reconocer las capacidades y competencias personales, sociales y profesionales para poder conseguir una mejor organización administrativa, desempeño efectivo y afrontar los continuos cambios que se

producen. Pues al observar los problemas de frustración, la ansiedad, estrés, así como los errores, improvisaciones, falta de trabajo en equipo en la gestión, revelan la poca atención a la inteligencia emocional por parte de los gestores universitarios.

C. Problema

Problema general

- ¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad de San Pedro de la Filial de Huacho, 2018?

Problemas específicos

- ¿De qué manera la autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad de San Pedro de la Filial de Huacho, 2018?
- ¿De qué manera la conciencia social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad de San Pedro de la Filial de Huacho, 2018?
- ¿De qué manera la autocontrol se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad de San Pedro de la Filial de Huacho, 2018?
- ¿De qué manera la habilidad social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad de San Pedro de la Filial de Huacho, 2018?

D. Conceptualización y operacionalización de las variables

Variable 1: Inteligencia emocional

a) Definiciones de la inteligencia emocional

Hellriegel, Jackson, Slocum & Franklin (2017) sostienen que la inteligencia emocional se refiere a la medida en que una persona es capaz de manejarse y de manejar a otras personas. Asimismo, Chiavenato (2015) menciona que la inteligencia emocional consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones.

Huerta & Rodríguez (2014) mencionan que la inteligencia emocional es la capacidad para comprender las emociones, y que es tarea de todas las personas de definir si poseen actitudes de inteligencia emocional.

Robbins & Judge (2017) definen que la inteligencia emocional es la capacidad para reconocer las emociones propias y las de los demás, asimismo, entender el significado de las emociones, y finalmente regular nuestras emociones.

(Griffin, 2011) menciona el grado al que las personas tienen conciencia personal, manejan sus emociones, se motivan a sí mismas, expresan empatía por los demás y poseen habilidades sociales.

(Schermerhorn, 2010) manifiestan que es la habilidad para manejarnos nosotros mismos y nuestras emociones de modo efectivo.

(Bateman & Snell, 2009) señalan que es las habilidades de entendimiento de sí mismo, de autocontrol y de trato eficaz con los otros.

b) Dimensiones

Respecto a la evaluación de la inteligencia emocional, Hellriegel, Jackson, Slocum & Franklin (2017) señalaron que la inteligencia emocional tiene cuatro elementos: dos referentes de la conciencia y otros dos a la acción. Estos son la autoconciencia, el autocontrol, la conciencia social y la habilidad social. La autoconciencia es la habilidad para reconocer y comprender los

estados de ánimo, las emociones y los impulsos propios y su efecto en otras personas. El autocontrol regula y redirige los impulsos, los estados de ánimo y los deseos personales. La conciencia social es la capacidad para comprender la composición emocional de otras personas, así como la habilidad para tratarlas con base en sus reacciones emocionales. La habilidad social es la capacidad para crear redes interpersonales, administrar relaciones, encontrar puntos o áreas comunes y crear entendimientos.

- **Autoconciencia:** El primer elemento de la inteligencia emocional es la autoconciencia. La autoconciencia es la habilidad para reconocer y comprender los estados de ánimo, las emociones y los impulsos propios y también su efecto en terceros. Para ser efectivo, un líder “se debe conocer”, incluyendo lo bueno, lo malo y lo feo. Las personas que se conocen tal vez sepan que los eventos sociales producen un sentimiento de ansiedad y que los plazos que están por terminar las ponen de mal humor. Además, saben que esas reacciones emocionales tienen un efecto negativo en los subordinados. La autoconciencia también abarca saber cuáles son los motivos y las metas que mueven a las personas. Las personas con autoconciencia saben lo que quieren obtener de su trabajo y de la vida en general, son honestas consigo mismas y pueden ver cuando dos metas diferentes chocan entre sí. Reconocen que su deseo de tenerlo todo puede presionar a las personas que más quieren.

- **Autocontrol:** El segundo elemento de la inteligencia emocional es el autocontrol. El autocontrol es la habilidad para regular y redirigir los impulsos, los estados de ánimo y los deseos personales. Las personas tienen emociones y estados de ánimo negativos, en ocasiones se sienten frustrados y enojados, otras veces tienen poca energía y tal vez sientan que los desafíos que tienen más adelante son bastante abrumadores. Los líderes efectivos no son inmunes a estos sentimientos. Sin embargo, cuando se les presentan, no permiten que los controlen, en cambio, ellos controlan los sentimientos y los

utilizan para fines constructivos. Cuando se enojan, los líderes con inteligencia emocional analizan las causas de su molestia y buscan la manera de eliminarlas. Cuando se sienten abrumados por la cantidad de trabajo que deben completar, los líderes con inteligencia emocional se dan tiempo para reflexionar en el compromiso que tienen con los objetivos que han establecido y renuevan su entusiasmo. Estos dos elementos, de autoconciencia y autocontrol, se enfocan en la manera en que los líderes con inteligencia emocional ven sus emociones y los controlan. Los otros dos elementos que son la conciencia social y la habilidad social, abordan los estados emocionales y necesidades emocionales de otros.

- **Conciencia Social:** se refiere a la capacidad para comprender la composición emocional de otras personas, así como la habilidad para tratarlas con base en sus reacciones emocionales. Los líderes con inteligencia emocional pueden reconocer sus reacciones emocionales y también sienten empatía con los sentimientos de sus seguidores. Son capaces de captar las señales de malestar que proyectan los rostros de las personas. Los líderes con inteligencia emocional, anticipan el sentimiento de ansiedad que los seguidores experimentarán cuando enfrentan grandes desafíos en el trabajo y sus acciones toman en cuenta estas reacciones emocionales.
- **Habilidad Social:** El último elemento de la inteligencia emocional es la habilidad social. La habilidad social es la capacidad para crear redes interpersonales, administrar relaciones, encontrar áreas comunes y crear entendimientos. Los líderes con habilidad social suelen ser personas apreciadas y tiene un amplio círculo de amistades; utilizan sus relaciones laborales para conseguir que todos se muevan en la misma dirección y ello produce un mejor desempeño en la organización. Los líderes con habilidad social suelen ser personas apreciadas y tienen un amplio círculo de amistades, utilizan

sus relaciones personales para conseguir que todos se muevan en la misma dirección y ello produce un mejor desempeño de la organización. Los líderes con habilidad social utilizan su conocimiento de las emociones para comprender las inquietudes, motivos y sentimientos de otros (Hellriegel et al, 2017, pp. 499 - 502).

c) Componentes de la inteligencia emocional

Huerta & Rodríguez (2014) mencionan a la inteligencia emocional como la capacidad para saber y controlar la emociones ajenas y propias. Las principales cualidades de la inteligencia emocional son cinco: conciencia de uno mismo, equilibrio anímico, motivación, control de los impulsos y sociabilidad.

Goleman señala la inteligencia, como entendemos habitualmente, no es suficiente para triunfar en la vida. Al respecto, se apoya en la opinión de muchos otros colegas suyos, para quienes la inteligencia representa solamente el 20% de los factores que determinan el éxito, mientras que el 80% restante depende de diferentes elementos, entre los cuales destaca la llamada inteligencia podríamos definir la inteligencia emocional como la capacidad para conocer y controlar las emociones propias y ajenas. Con la finalidad de obtener determinados obtenidos.

a. Conciencia de uno mismo

Es la capacidad de reconocer los propios sentimientos, emociones o estados de ánimo. Conocemos que las emociones cuentan con diversos grados de intensidad: algunas son lo suficientemente fuertes como para percatarnos de ellas de manera lucida, pero otras están debajo del umbral de percepción consciente. Ponemos como ejemplo, si a un individuo que teme a las serpientes le mostramos una fotografía de uno de los reptiles,

lo más seguro que afirmara no tener miedo, pero los sensores colocados en su piel detectarían transpiración (un signo de ansiedad).

Desarrollar esta primera cualidad incluye la posibilidad de alterar el umbral de que separa las emociones conscientes de las inconscientes, haciendo que estas últimas se sientan. Por medio de un esfuerzo deliberado, nos podemos hacer más conscientes de nuestras reacciones viscerales y, con ello de nuestras emociones que antes no se podían percibir. Por ejemplo, si horas después de una discusión violenta, una persona puede sentir conscientemente que ya se tranquilizó; sin embargo, los efectos de la discusión continúan y posiblemente que no se dé cuenta de que, en realidad, está nerviosa o irritable. Sin duda, si se lo hacen notar, se sorprenderá. La importancia de conocer nuestras propias emociones radica en el hecho de que a partir de ellos podemos controlarlas, modificando los estados de ánimo que nos son favorables.

Comúnmente las emociones no conscientes suelen traicionarnos, y si estamos bajo su flujo sin tener sobre ellas cierto control, podremos fallar en una entrevista laboral o de cualquier otra situación que sea muy representativo en nuestro camino del éxito. Las tres cualidades se refieren, precisamente, a la posibilidad de controlar los estados de ánimo.

b. Equilibrio anímico

El autor llama así a la capacidad de controlar el mal humor para eludir sus efectos perjudiciales, entendidos estos términos de conductas indeseables. Ponemos como ejemplo típico la ira, una de las emociones más difíciles de controlar. Si un automóvil se cruza de repente en nuestro camino, nuestra ira hará que empecemos a manejar de manera imprudente (conducta

indeseable). En ese momento, es recomendable recurrir a nuestra inteligencia emocional y, más específicamente, a varios recursos para controlar esa ira. Como lo son:

- Reconsideración, que implica interpretar la situación de una manera más positiva. Por ejemplo, pensar que el conductor que se cruzó en nuestro camino estaba apurado porque debía atender una emergencia.
- Aislamiento, supone alejarse de la situación y estará unos momentos a solas, para recuperar la serenidad.
- Distracción, es decir, hacer otra cosa, por ejemplo, salir a dar un paseo a pie.
- Técnicas de relajación, tales como la respiración profunda o la meditación. La respiración profunda no debe equivocarse con respirar pausadamente, puesto que se ha constatado que esto último es uno de los peores remedios cuando se experimenta la cólera, en tanto que la oxigenación estimula el sistema nervioso y el mal humor. Estos recursos también son muy beneficiosos en otras cosas de sentimientos y emociones no deseables, como la ansiedad y la depresión.

c. Motivación

Es la capacidad para autoinducirse emociones y estados de ánimo positivos, como el entusiasmo, la confianza y el optimismo. En una investigación realizada en Estados Unidos, se hizo la comparación del rendimiento de dos grupos distintos de vendedores: el primero estaba constituido por vendedores aptos pero pesimistas, el segundo por vendedores que no pasaron la prueba de aptitud, pero sí la de optimismo. Como resultado se obtuvo que los vendedores optimistas vendieron

más que los pesimistas, y estos últimos tendían a interpretar la negativa del cliente como prueba de su fracaso. Los individuos optimistas, en cambio, se motivaban pensando “estoy errando la estrategia” o “el cliente estaba de mal humor”, es decir, atribuían su fracaso a la situación, pero no a ellos mismos, con lo cual podían motivarse para hacer nuevos intentos.

El hecho de estar predispuesto al optimismo o al pesimismo podría ser innata, pero la práctica permite revertir esta situación si el individuo es capaz de detectar el pensamiento derrotista y reconsiderar el problema desde un ángulo menos sombrío. Ponemos como advertencia, entonces, la diferencia entre esta cualidad y la anterior: es el equilibrio anímico, el problema que debe resolverse en una emoción intensa, como la ira, mientras que en la motivación debe resolverse el problema de un sentimiento de pesimismo y auto desconfianza. En los dos casos se impone un control del estado de ánimo correspondiente.

d. Control de los impulsos

Esta cualidad de la inteligencia emocional es la capacidad de prorrogar la satisfacción de un deseo en aras de un objetivo. Si lo expresamos en términos psicoanalíticos, se trata de que el aparato psíquico pueda funcionar de acuerdo con el principio de realidad a través del aplazamiento de la descarga.

En una investigación que se inició en Estados Unidos en la década de 1960, se dijo a un grupo de niños que podrían tomar un chocolate, o que podían tomar dos si esperaban a que el investigador regresara de hacer un encargo. Unos años después, se comprobó que quienes esperaron para comerse dos chocolates conservaban la capacidad de posponer el placer con ganas de lograr sus metas trazadas y, eran más desenvueltos,

más seguros de sí mismos y más condescendientes a las desilusiones. Los que no lograron esperar manifestaron ser, en la adolescencia, más indecisos y caprichosos, predispuestos al estrés, cualidad que difícilmente podrían vincularse con el éxito.

e. Sociabilidad

Las cuatro cualidades antes mencionadas tienen relación con el conocimiento y dominio de sus propias emociones, y los estados de ánimo de los demás.

Cuanto más habilidosos seamos para deducir las señales emocionales de los demás (frecuentemente sutiles, casi imperceptibles), mejor es controlar las que nosotros mismos transmitimos. En la frecuencia en que visiona a una capacidad para entablar vínculos con los demás que, de una u otra manera, puedan beneficiar al sujeto. De modo que un profesional quizás tenga amplios conocimientos sobre su materia y un coeficiente intelectual elevado, pero si no sabe establecer una simple conexión con los demás, tener amigos o relacionarse, como dice comúnmente, sus posibilidades de éxito se verán muy escasas. Entonces, lo que debemos hacer es relativizar lo que “el conocimiento es poder”, considerando que debemos de entender como un conocimiento sencillo teórico y no necesariamente como un saber de emociones de los demás. Recordamos un ejemplo de hace varios años atrás; un periodista de nombre B. Neustadt llevaba a cabo una entrevista a un individuo que empezó a ponerse violento. Para tener el control de esta situación, el periodista preguntó ¿usted es agresivo? este hombre se vio forzado a responder que no; para que de esta manera preserve su buena imagen, a partir de

ese momento, el hombre empezó a calmarse evitando así, una disonancia cognitiva entre sus aseveraciones y sus emociones.

Variable 2: Trabajo en equipo

a) Definiciones del trabajo en equipo

(Daft & Marcic , 2010) manifiestan que el trabajo en equipo es una unidad de dos o más personas que interactúan y coordinan su trabajo para cumplir con una meta específica.

(Newstrom, 2007) escribe que el trabajo en equipo es cuando los miembros de un equipo conocen sus objetivos, participan de manera responsable y entusiasta en ellas y se apoyan entre sí.

Martínez (2013) muestra que en el trabajo en equipo son las conductas, ideas y habilidades de cada integrante que colaboren para obtener un fin común.

Bernal & Sierra (2013) muestran al trabajo en equipo como un factor indispensable en la labores de los integrantes de las compañías, de igual manera se ha modificado en una cultural laboral, donde colectivizan experiencias y apoyan con ideas nuevas para obtener un compromiso común.

(Huerta & Rodríguez, 2014) mencionan que el trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr metas propuestas.

Benjamín & Fincowsky (2014) indican que el trabajo equipo es la capacidad que tienen los miembros de arreglar cualquier dificultad que se presentan en el trabajo basada en el desempeño multifuncional de los integrantes.

Lussier & Achua (2016) mencionan que un equipo es una unidad conformada por dos o más individuos con habilidades complementarias, que se involucran en un propósito común y establecen objetivos y expectativas comunes de desempeño.

Benjamín & Fincowsky (2014) mencionan que el trabajo en equipo es la capacidad que poseen los miembros de solucionar cualquier inconveniencia que se presente en el trabajo, basada en el desempeño multifuncional de los integrantes.

Martínez (2013) indica que el trabajo en equipo son las conductas, habilidades e ideas de cada uno de los integrantes que cooperan para lograr un objetivo común.

Dimensiones

Respecto a la evaluación del trabajo en equipo Hellriegel, Jackson, Slocum & Franklin (2017) señalaron que el trabajo en equipo tiene tres elementos:

- **Diseño de equipos.** Es el primer paso de todo trabajo en equipo y, por lo normal, es responsabilidad del líder del grupo. No obstante, en los equipos auto dirigidos, el equipo completo participa en su diseño. El diseño de un equipo implica formular las metas que se deben alcanzar, definir las tareas que se desempeñarían e identificar al personal necesario para realizarlas.
- **Creación de un entorno de apoyo.** Todos los miembros del equipo deben contar con las competencias que se requieren para crear un entorno de apoyo. En un entorno así los miembros del equipo tienen atribuciones para actuar con base en su mejor opinión, sin tener que requerir primero la autorización del líder del equipo. El apoyo también implica obtener las aportaciones de los miembros que poseen competencias únicas importantes para el equipo, así como reconocer, elogiar y recompensar los pequeños triunfos y grandes éxitos

- **Administración de la dinámica en equipo.** Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo y emplea sus fortalezas propias para que las tareas se cumplan como equipo. Saca a la luz los conflictos y las discrepancias y las utiliza para un mejorar el desempeño. Comparte méritos con otro

Operacionalización de variables

Inteligencia Emocional.

Variables	Dimensiones	Indicadores
Inteligencia Emocional	Autoconciencia	Problemas personales. Importancia de hechos personales. Estado de ánimo. Emociones cotidianas y perdurables Felicidad. Humor. Cambio de emociones. Resultado de tareas. Nuevas ideas.
	Conciencia social	Confianza. Conciencia de mensajes no verbales enviados a otros. Expresión facial. Percepción de sentimientos. Percepción de tono de voz.
	Autocontrol	Superación de obstáculos. Resultados positivos. Conciencia emocional Impresión personal en los demás. Control emocional.
	Habilidades sociales	Entendimiento de mensajes no verbales enviados por otros. Emociones compartidas. Reconocimiento a otros por sus logros. Sentimiento por el logro de otros. Colaboración.

La categorización para la variable con sus respectivas dimensiones es la siguiente:

	Capacidad Baja	Capacidad Promedio	Capacidad Alta
Autoconciencia	Menos de 12 puntos	Entre 12 a 24 puntos	Más de 24 puntos
Conciencia social	Menos de 8 puntos	Entre 8 a 16 puntos	Más de 16 puntos
Autocontrol	Menos de 11 puntos	Entre 11 a 24 puntos	Más de 24 puntos
Habilidades sociales	Menos de 11 puntos	Entre 11 a 24 puntos	Más de 24 puntos
Inteligencia emocional	Menos de 41 puntos	Entre 41 a 84 puntos	Más de 84 puntos

Trabajo en equipo

Variable	Dimensiones	Indicadores
Trabajo en equipo	<i>Diseño de equipos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Metas que inspiren compromiso. - Elección correcta de los miembros del equipo. - Visión clara de lo que se debe lograr. - Correcta asignación de tareas y responsabilidades. - Proceso para monitorear el desempeño del equipo.
	<i>Creación de un entorno que brinde apoyo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Entorno de inspiren sugerencias. - Recompensa por aportaciones. - Ayuda al equipo a conseguir recursos y apoyo. - Entrenador, consejero y mentor de los miembros del equipo. - Paciencia con los nuevos miembros del equipo. -

	<i>Administración de la dinámica del equipo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Conciencia por los sentimientos de los miembros del equipo. - Conocimiento de las fortalezas y limitaciones del equipo. - Utilización de conflictos para mejorar la calidad de decisión. - Comportamiento de cooperación entre los miembros del equipo. - Equipo orientado a las metas.
--	---	---

La categorización para la variable con sus respectivas dimensiones es la siguiente:

	Débil	Moderado	Bueno
Diseño de equipos	Menos de 6 puntos	Entre 6 a 12 puntos	Más de 12 puntos
Creación de un entorno que brinde apoyo	Menos de 6 puntos	Entre 6 a 12 puntos	Más de 12 puntos
Administración de la dinámica de equipo	Menos de 6 puntos	Entre 6 a 12 puntos	Más de 12 puntos
Trabajo en equipo	Menos de 20	Entre 20 a 39 puntos	Más de 39 puntos

E. Hipótesis

Hipótesis general

La inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Hipótesis específicas

La Autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

La conciencia social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

El autocontrol se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

F. Objetivos

Objetivo general

Establecer de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Objetivos específicas

Establecer de qué manera la Autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Establecer de qué manera la conciencia social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Establecer de qué manera el autocontrol se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Establecer de qué manera las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

2. Metodología

A. Tipo de la investigación

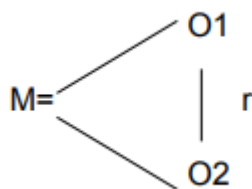
La presente investigación es de tipo aplicada porque busca conocimientos con fines de aplicarlo inmediatamente a la realidad para modificarlo, es decir, presenta solución a problemas prácticos (Díaz, Escalona, Castro, León, & Ramírez, 2013).

B. Nivel de la investigación

El nivel de investigación es explicativo. Porque “parten de descripciones suficientemente exhaustivas de una cierta realidad bajo estudio y de la necesidad de conocer porqué ciertos hechos de esa realidad ocurren del modo escrito” (INEGI, 2005, pág. 23). Además, “Su fin primordial es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, pág. 23).

C. Diseño

La investigación es de diseño no experimental. Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Es transversal ya que se recolectará la información en un solo momento, en un tiempo único. El esquema el diseño de la investigación el siguiente:



M: Muestra

O1: Inteligencia emocional

O2: Trabajo en equipo

r: Coeficiente de correlación

D. Enfoque

La tesis es de enfoque mixta. “En esta clasificación podemos agrupar aquellas tesis en las que, tomando en cuenta el tema a investigar y el objeto de estudio, el investigador utiliza dos enfoques: el cuantitativo y el cualitativo” (Muñoz, 2011, pág. 22).

(Díaz, Escalona, Castro, León, & Ramírez, 2013, pág. 84) señalan que el enfoque cualitativo “busca la causa próxima o la naturaleza del fenómeno y pretende comprender y explicar los hechos y circunstancias humanas”. Asimismo, el enfoque cuantitativo, se fundamenta “en su posibilidad de generalización, es decir, de encontrar el rasgo o característica esencial de una cosa o persona que pertenezcan a un todo, y hacerla común o aplicable a todos los demás elementos del conjunto, ya que la investigación cuantitativa busca el promedio, el punto medio y la representación” (p. 82).

E. Población y muestra

La población está conformada por las 36 trabajadores que laboran en calidad de personal administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho.

F. Técnicas e instrumentos de investigación

La presente investigación empleó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento a utilizado fue un cuestionario.

Se utilizó un cuestionario, el cual tuvo la finalidad de medir ambas variables, las cuales fueron “Inteligencia emocional” y “trabajo en equipo”. Se utilizará la escala de Likert.

El cual fue hecho por elaboración propia, como referente a mi investigación.

G. Validación y confiabilidad

Validación del cuestionario “Inteligencia emocional y trabajo equipo”

Los instrumentos utilizados para medir tanto la variable inteligencia emocional y trabajo en equipo tuvieron que pasar bajo el criterio y la validación de tres expertos del tema. Los jueces son profesionales de la Universidad San Pedro Filial – Huacho, así mismo se observa que todos coinciden que los instrumentos evaluados tienen un promedio de 18.8 y concluyen que el instrumento está validado para su aplicación. (Anexo D).

Confiabilidad del cuestionario “Inteligencia emocional y trabajo en equipo”

El nivel de fiabilidad del instrumento se realizó mediante el alfa de Cronbach, el resultado obtenido fue el siguiente:

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

En la tabla anterior se puede apreciar que se ha tomado 10 encuestas a los trabajadores de la Universidad San Pedro Filial Huacho, año 2018.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	32

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	15

Por lo tanto, nuestro resultado obtenido es de 0.984 y 0,967 para el cuestionario de inteligencia emocional y trabajo en equipo respectivamente, estando en el rango de bueno, por lo que se acepta la fiabilidad del instrumento

H. Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento y análisis de la información se utilizará la distribución de frecuencias, la prueba de Rho de Spearman y el SPSS versión 25.

3. Resultados

A. Datos generales

Tabla 1
Género Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	16	44,4
	Femenino	20	55,6
	Total	36	100,0

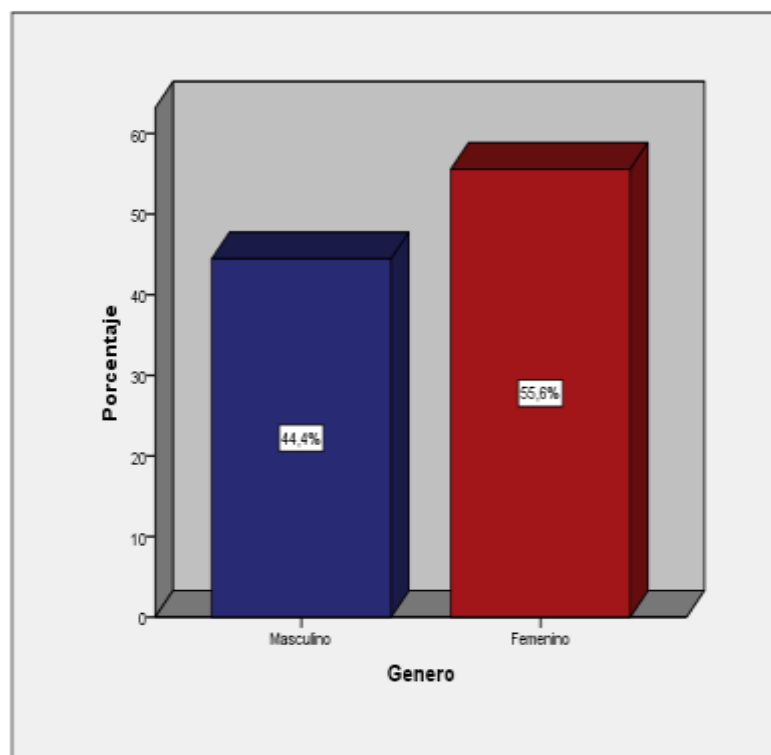


Figura 1. Género Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho
Se observa en la Tabla 1 que el 44,4% son del género masculino y el 55,6% son del género femenino.

Tabla 2
Edad Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Entre 18 años a 24 años	7	19,4
	Entre 25 años a 31 años	21	58,3
	Entre 32 años a 45 años	2	5,6
	Más de 45 años	6	16,7
	Total	33	100,0

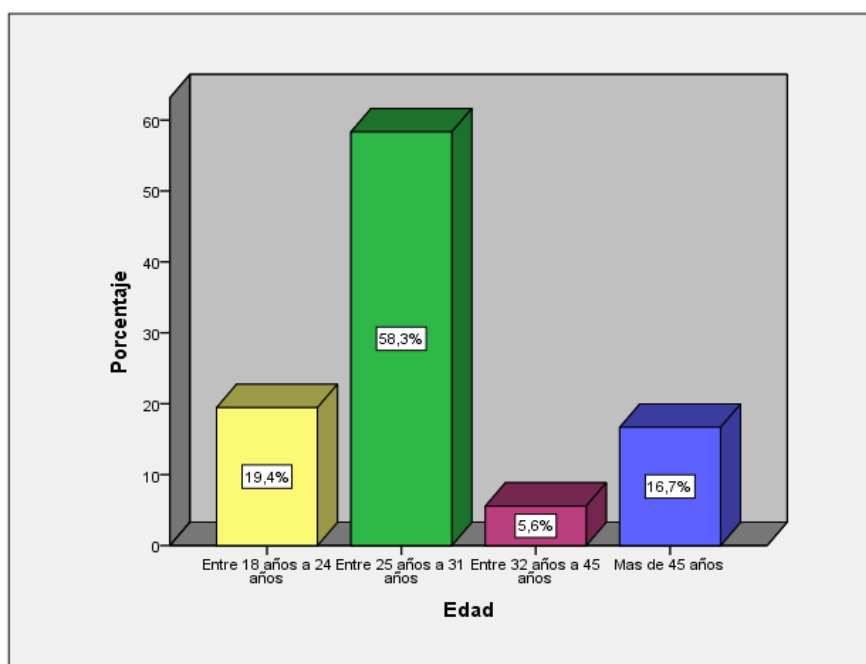


Figura 2. Edad Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

Se observa en la tabla 2 que el 19,4% tienen entre 18 años a 25 años, el 58,3% tienen entre 25 años a 31 años, el 5,6% se encuentra entre 32 años a 45 años y el 16,7% menciona tener más de 45 años.

Tabla 3
Grado Académico Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Grado de Bachiller	1	2,8
	Título profesional	15	41,7
	Grado de Magister o Maestro	11	30,6
	Otros	9	25,0
	Total	33	100,0

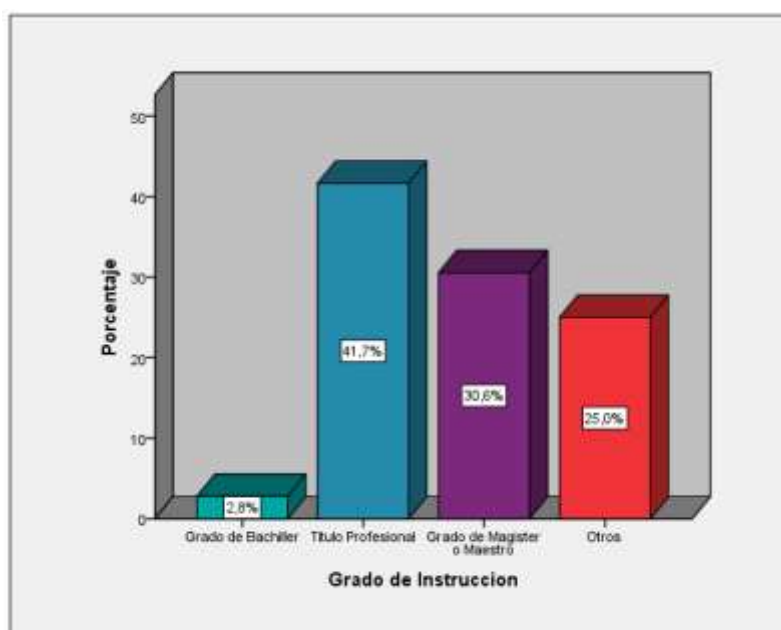


Figura 3. Grado Académico Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

Se observa en la Tabla 3 que el 2,8% tiene grado de bachiller, el 41,7% tiene título profesional, el 30,6% tienen grado de magister o maestro y el 25,0% tienen grado de maestro o magister.

B. Análisis estadístico de la variable “Inteligencia Emocional”

Tabla 4
Inteligencia Emocional del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Capacidad alta	32	88,9
Capacidad promedio	4	11,1
Capacidad baja	0	0,0
Total	36	100,0

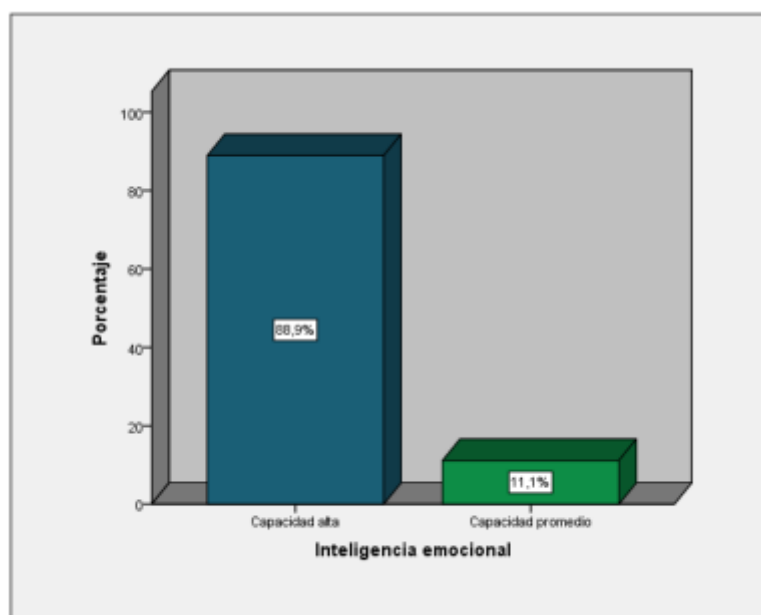


Figura 4. Inteligencia Emocional del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho.

Se observa en la tabla 4 que el 88,9% del personal tienen una capacidad alta en su inteligencia emocional y el 11,1% obtuvieron un nivel promedio.

Tabla 5
Autoconciencia del Personal Administrativo en la
Universidad San Pedro Filial Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Capacidad alta	32	88,9
Capacidad promedio	4	11,1
Capacidad baja	0	0,0
Total	36	100,0

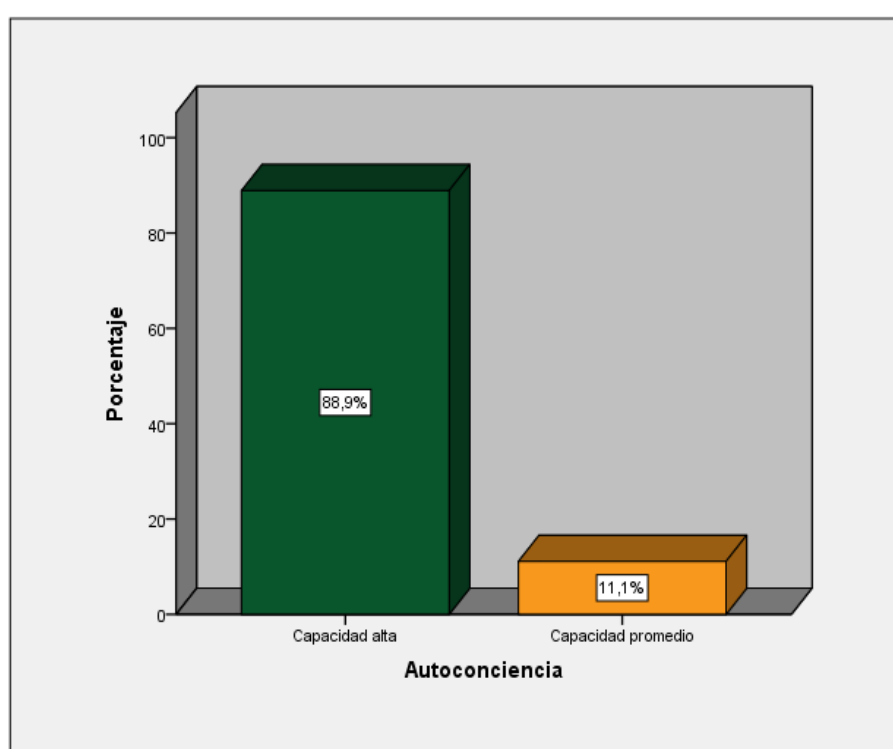


Figura 5. Autoconciencia del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho.

Se observa en la tabla 5 que el 88,9% del personal tienen una capacidad alta y el 11,1% obtuvieron un nivel promedio en el aspecto de la autoconciencia.

Tabla 6
Conciencia Social del Personal Administrativo en la
Universidad San Pedro Filial Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad alta	31	86,1
Capacidad promedio	5	13,9
Capacidad baja	0	0,0
Total	36	100,0

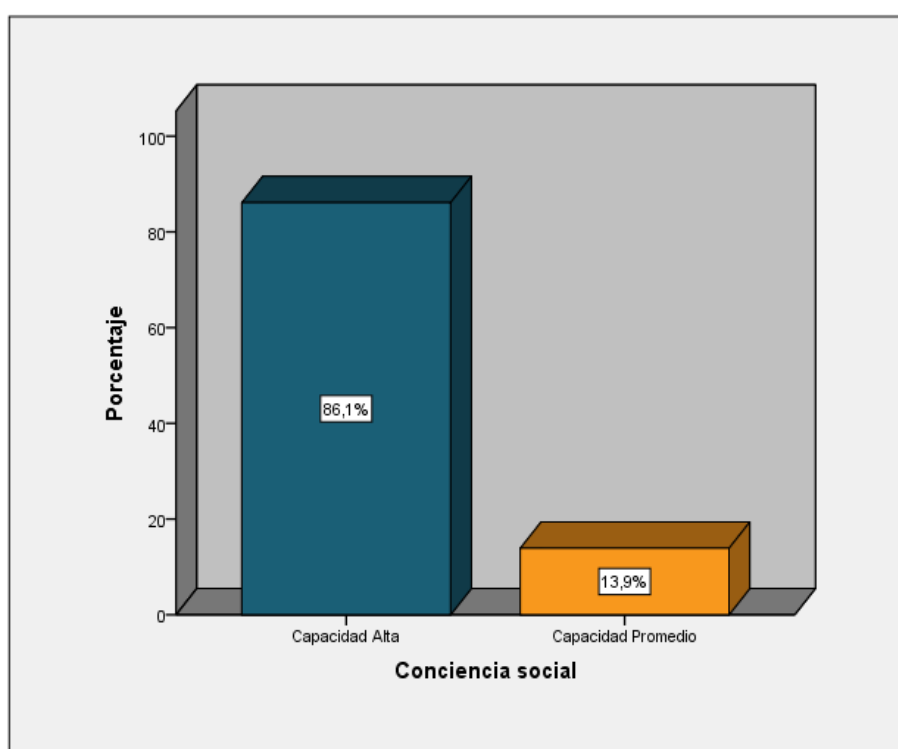


Figura 6. Conciencia Social del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho.

Se observa en la tabla 6 que el 86,1% del personal tienen una capacidad alta y el 13,9% obtuvieron un nivel promedio en el aspecto de conciencia social

Tabla 7
Autocontrol del Personal Administrativo en la
Universidad San Pedro Filial Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Capacidad alta	29	80,6
Capacidad promedio	7	19,4
Capacidad baja	0	0,0
Total	36	100,0

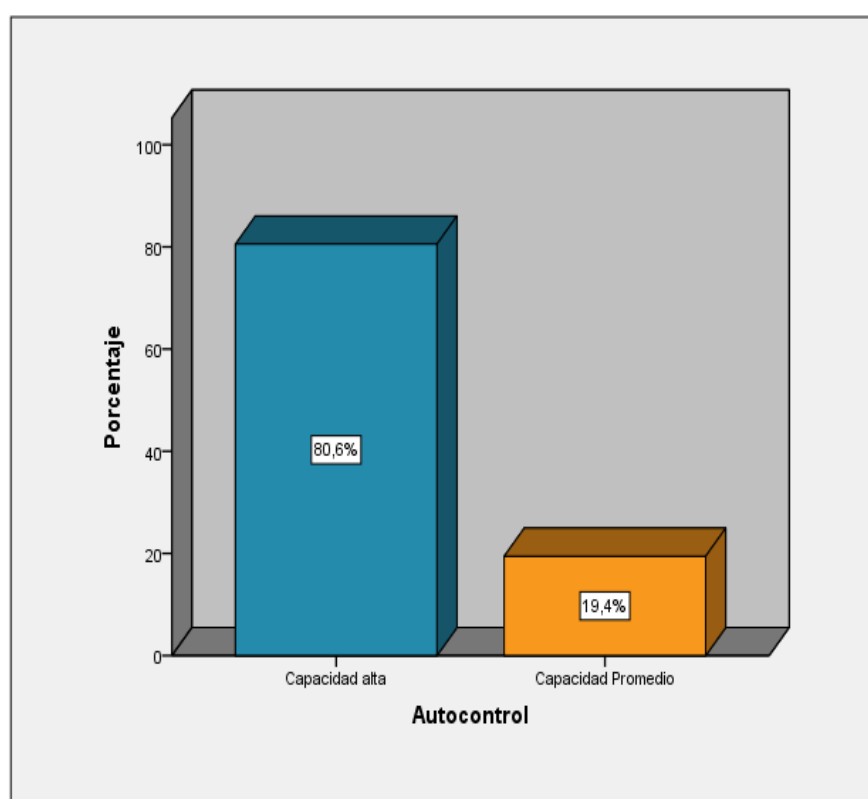


Figura 7. Autocontrol del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

Se observa en la tabla 7 que el 80,6% del personal tienen una capacidad alta y el 19,4% obtuvieron un nivel promedio en el aspecto de autocontrol.

Tabla 8
Habilidades Sociales del Personal Administrativo en la
Universidad San Pedro Filial Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad alta	33	91,7
Capacidad promedio	3	8,3
Capacidad baja	0	0,0
Total	36	100,0

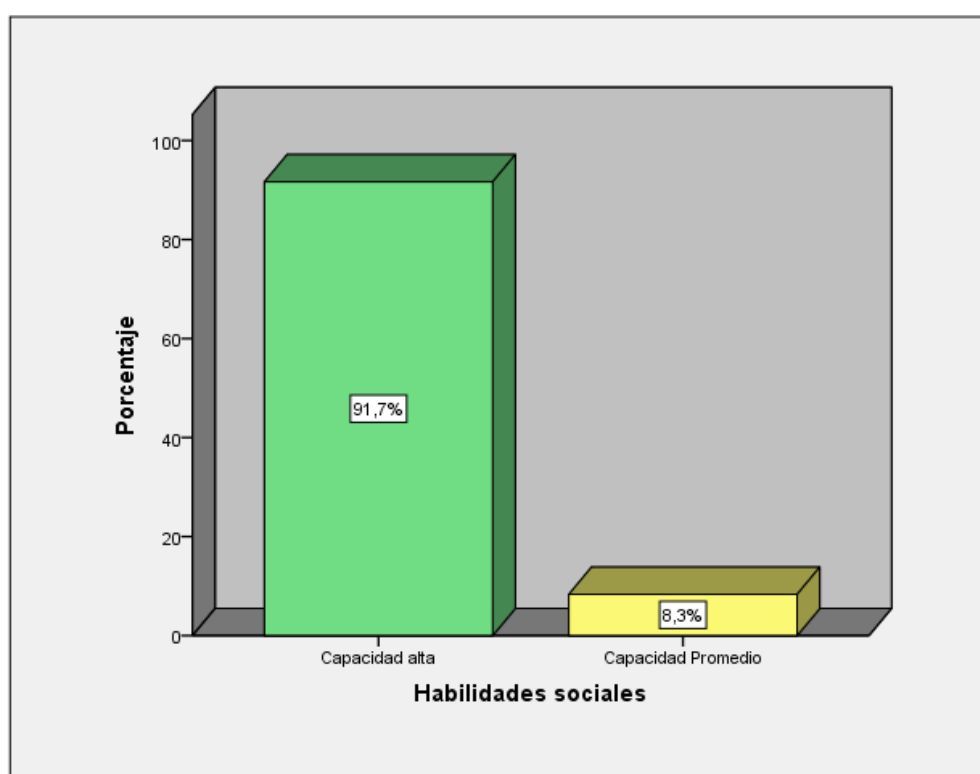


Figura 8. Habilidades Sociales del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

Se observa en la tabla 8 que el 91,7% del personal tienen una capacidad alta y el 8,3% obtuvieron un nivel promedio en el aspecto de sus habilidades sociales

C. Análisis estadístico de la variable “Trabajo en equipo”

Tabla 9
Trabajo en Equipo del Personal Administrativo en la
Universidad San Pedro Filial Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	32	88,9
Moderado	4	11,1
Débil	0	0,0
Total	36	100,0

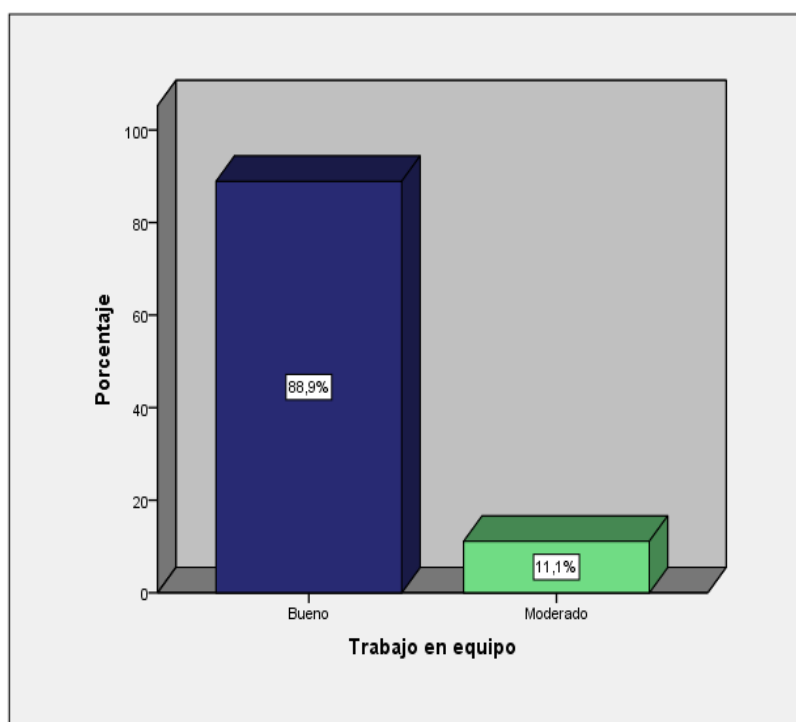


Figura 9. Trabajo en Equipo del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho.

Se observa en la tabla 9 que el 88,9% del personal se ubican en un buen nivel y el 11,1% obtuvieron un nivel moderado

Tabla 10
Diseño de Equipo del Personal Administrativo en la
Universidad San Pedro Filial Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	33	91,7
Moderado	3	8,3
Débil	0	0,0
Total	36	100,0

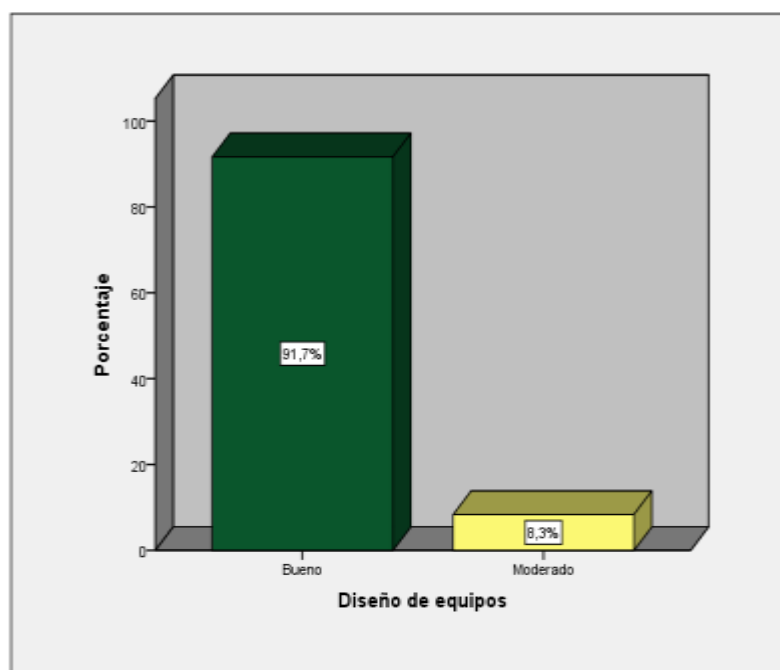


Figura 10. Diseño de Equipo del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho.

Se observa en la tabla 10 que el 91,7% del personal se ubican en un buen nivel y el 8,3% obtuvieron un nivel moderado

Tabla 11

Creación de un Entorno que Brinde Apoyo en el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	33	91,7
Moderado	3	8,3
Débil	0	0,0
Total	36	100,0

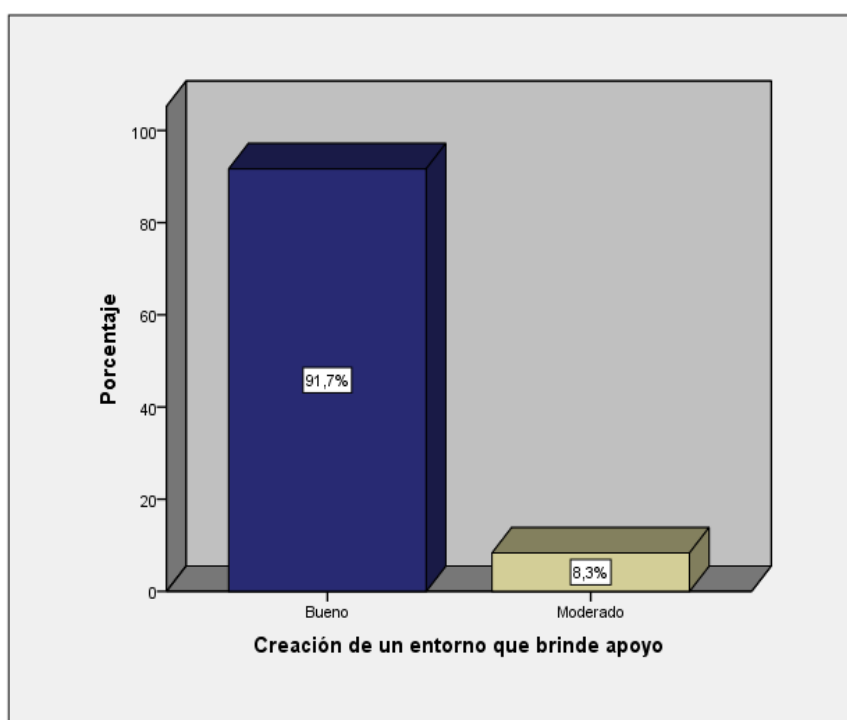


Figura 11. Creación de un Entorno que Brinde Apoyo en el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho.

Se observa en la tabla 11 que el 91,7% del personal se ubican en un buen nivel y el 8,3% obtuvieron un nivel moderado

Tabla 12

Administración de la Dinámica de Equipo en el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	30	83,3
Moderado	6	16,7
Débil	0	0,0
Total	36	100,0

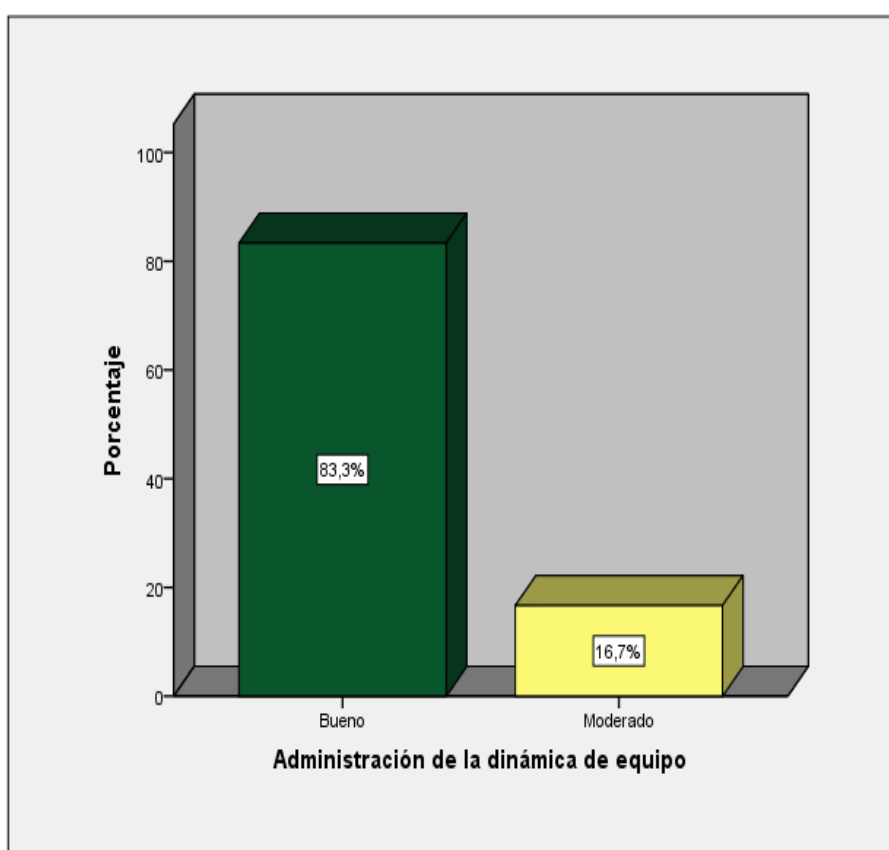


Figura 12. Administración de la Dinámica de Equipo en el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho.

Se observa en la tabla 12 que el 83,3% del personal se ubican en un buen nivel y el 16,7% obtuvieron un nivel moderado

D. Análisis bivariado

Tabla 13
Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo del el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

		Trabajo en equipo		Total	
		Bueno	Moderado		
Inteligencia emocional	Capacidad alta	Recuento	28	4	32
		% del total	77,8%	11,1%	88,9%
	Capacidad promedio	Recuento	4	0	4
		% del total	11,1%	0,0%	11,1%
Total		Recuento	32	4	36
		% del total	88,9%	11,1%	100,0%

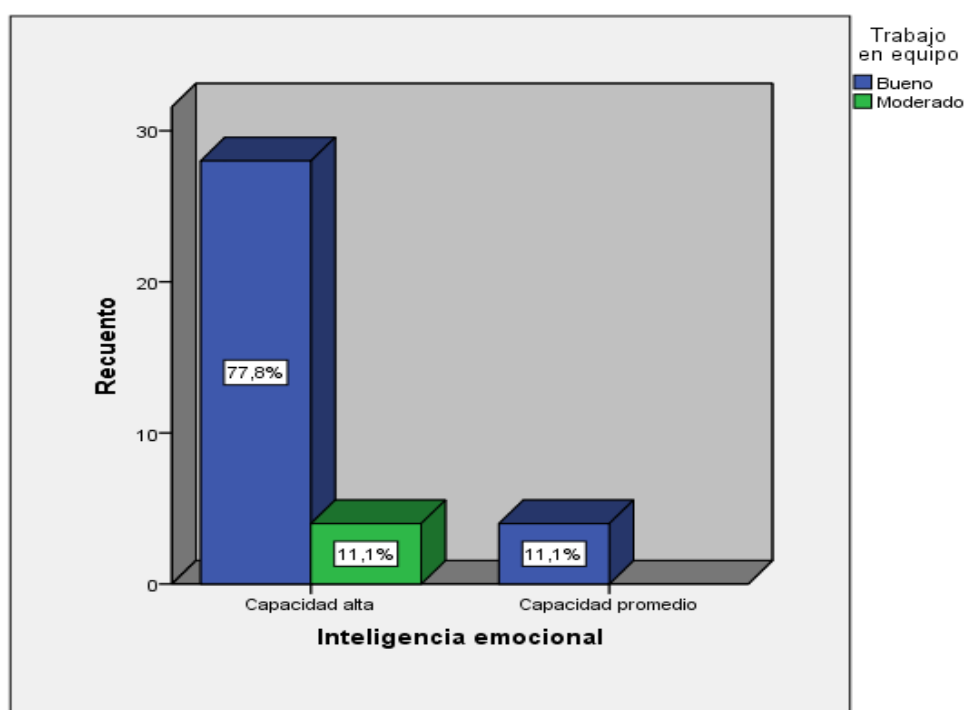


Figura 13. Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo del el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

Se observa en la tabla 13 que el 77,8% del personal que obtuvo una capacidad alta en su inteligencia emocional, manejan un buen nivel en su trabajo en equipo y en el caso del 11,1% manejan un nivel moderado. Asimismo el otro 11,1% que obtuvieron una capacidad promedio, manejan un buen nivel en su trabajo en equipo

Tabla 14
Autoconciencia y Trabajo en equipo del el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

		Trabajo en equipo		Total	
		Bueno	Moderado		
Autoconciencia	Capacidad alta	Recuento	28	4	32
		% del total	77,8%	11,1%	88,9%
	Capacidad promedio	Recuento	4	0	4
		% del total	11,1%	0,0%	11,1%
Total	Recuento	32	4	36	
	% del total	88,9%	11,1%	100,0%	

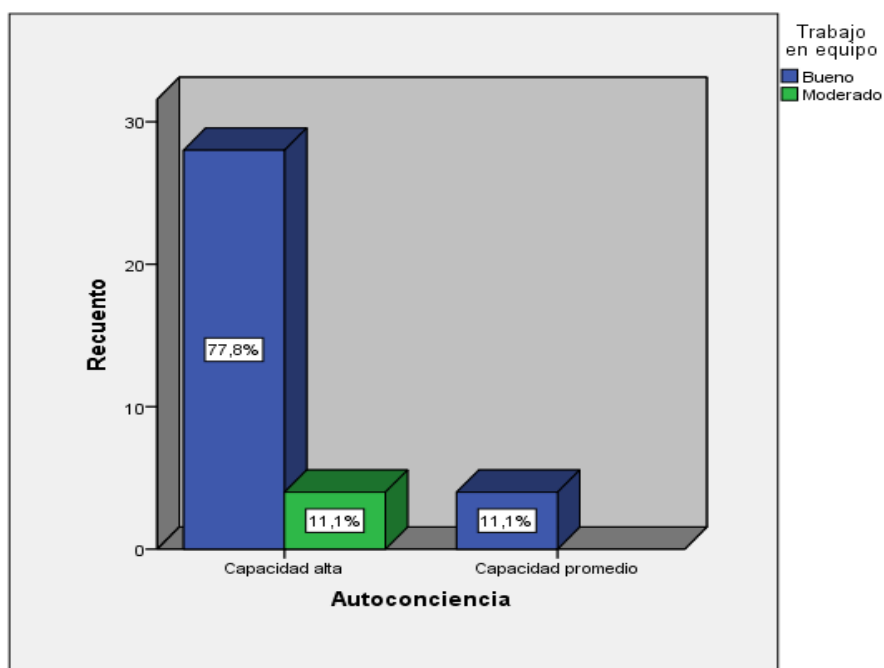


Figura 14. Autoconciencia y Trabajo en Equipo del el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

Se observa en la tabla 14 que el 77,8% del personal que obtuvo una capacidad alta en su autoconciencia, manejan un buen nivel en su trabajo en equipo y en el caso del 11,1% manejan un nivel moderado. Asimismo el otro 11,1% que obtuvieron una capacidad promedio, manejan un buen nivel en su trabajo en equipo

Tabla 15
Conciencia Social y Trabajo en Equipo del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

		Trabajo en equipo		Total	
		Bueno	Moderado		
Conciencia social	Capacidad alta	Recuento	27	4	31
		% del total	75,0%	11,1%	86,1%
	Capacidad promedio	Recuento	5	0	5
		% del total	13,9%	0,0%	13,9%
Total		Recuento	32	4	36
		% del total	88,9%	11,1%	100,0%

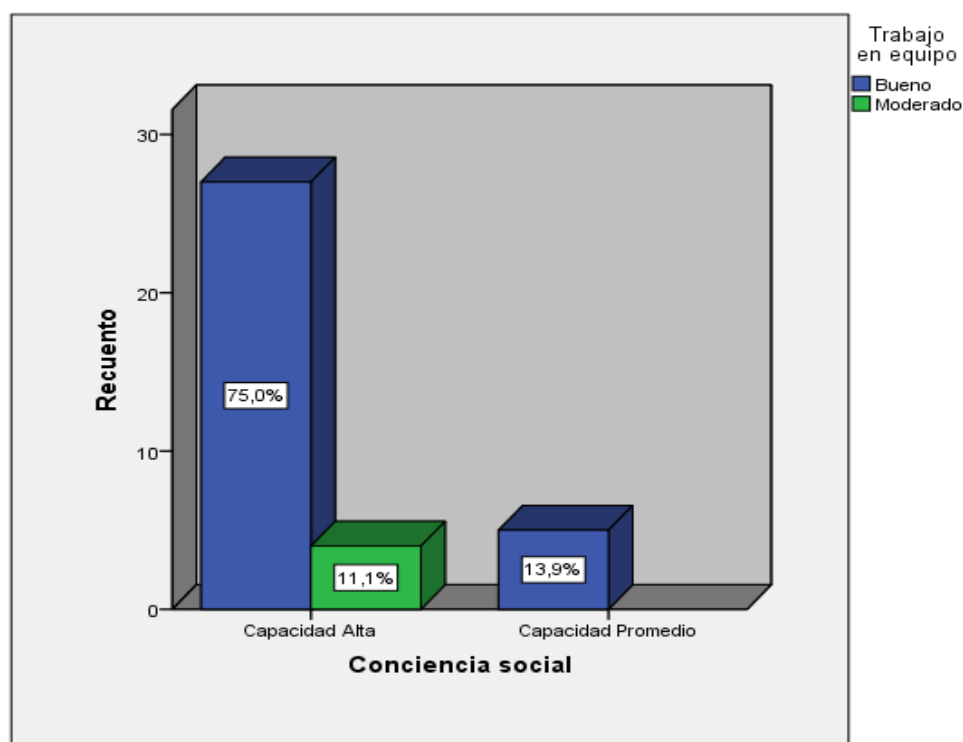


Figura 15. Conciencia Social y Trabajo en Equipo del el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

Se observa en la tabla 15 que el 75,0% del personal que obtuvo una capacidad alta en su conciencia social, manejan un buen nivel en su trabajo en equipo y en el caso del 11,1% manejan un nivel moderado. Asimismo el 13,9% que obtuvieron una capacidad promedio, manejan un buen nivel en su trabajo en equipo

Tabla 16
Autocontrol y Trabajo en Equipo del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

		Trabajo en equipo		Total	
		Bueno	Moderado		
Autocontrol	Capacidad alta	Recuento	26	3	29
		% del total	72,2%	8,3%	80,6%
	Capacidad promedio	Recuento	6	1	7
		% del total	16,7%	2,8%	19,4%
Total	Recuento	32	4	36	
	% del total	88,9%	11,1%	100,0%	

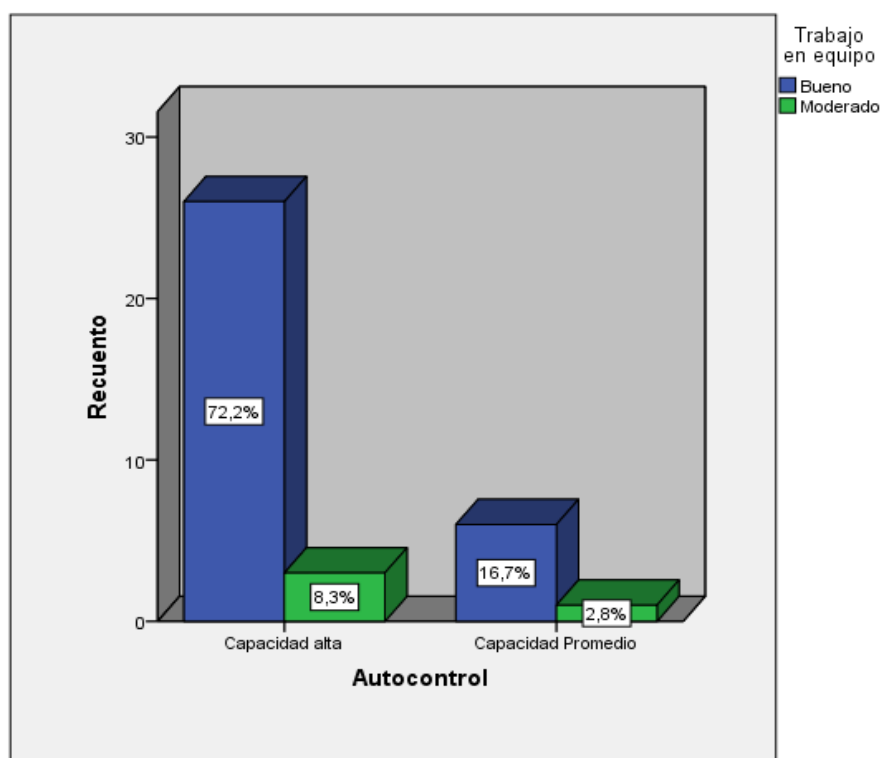


Figura 16. Autocontrol y Trabajo en Equipo del el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

Se observa en la tabla 16 que el 72,2% del personal que obtuvo una capacidad alta en autocontrol, manejan un buen nivel en su trabajo en equipo y en el caso del 8,3% manejan un nivel moderado. Asimismo el 16,7% que obtuvieron una capacidad promedio, manejan un buen nivel en su trabajo en equipo y el 2,8% obtuvieron un nivel moderado.

Tabla 17
Habilidades Sociales y Trabajo en Equipo del Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

			Trabajo en equipo		Total
			Bueno	Moderado	
Habilidades sociales	Capacidad alta	Recuento	29	4	33
		% del total	80,6%	11,1%	91,7%
	Capacidad promedio	Recuento	3	0	3
		% del total	8,3%	0,0%	8,3%
Total		Recuento	32	4	36
		% del total	88,9%	11,1%	100,0%

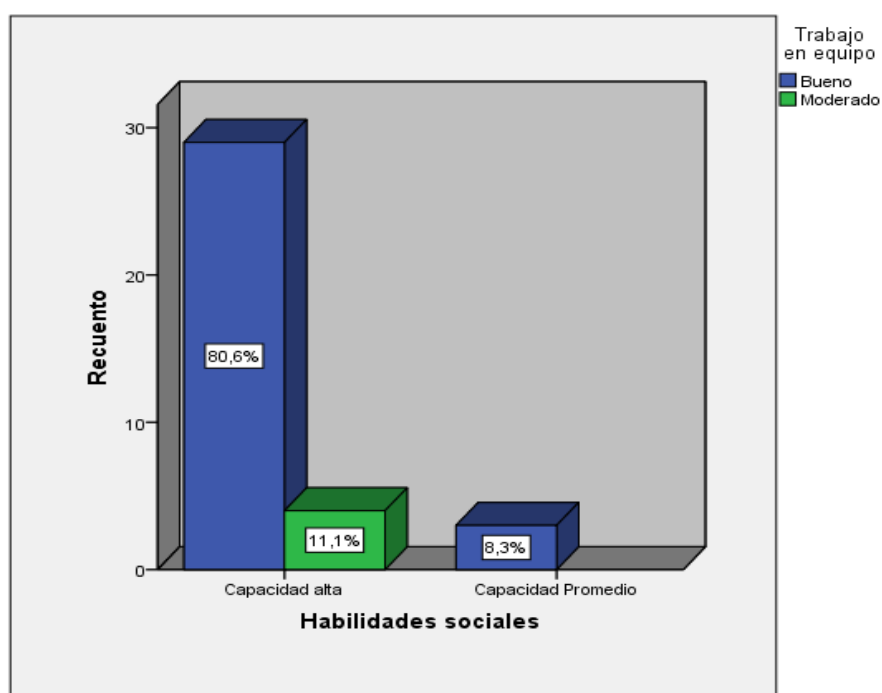


Figura 17 Habilidades Sociales y Trabajo en Equipo del el Personal Administrativo en la Universidad San Pedro Filial Huacho

Se observa en la tabla 17 que el 80,6% del personal que obtuvo una capacidad alta en las habilidades sociales, manejan un buen nivel en su trabajo en equipo y en el caso del 11,1% manejan un nivel moderado. Asimismo el 8,3% que obtuvieron una capacidad promedio, manejan un buen nivel en su trabajo en equipo.

E. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad nos permitió identificar el método a utilizar y su respectiva prueba. Por lo tanto, para esta investigación se utilizó la prueba de Shapiro Wilk (para muestras menores de 50) para la variable de la inteligencia emocional con sus respectivas dimensiones y para la variable de trabajo en equipo, es por ello que se determina que los datos no tienen una distribución normal y el método a aplicar fue el no paramétrico usando así la prueba de R de Spearman la cual nos ayudó a la correlación.

Tabla 18
Pruebas de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,880	36	,001
Autoconciencia	,861	36	,000
Conciencia social	,779	36	,000
Autocontrol	,799	36	,000
Habilidades Sociales	,807	36	,000
Trabajo en equipo	,880	36	,001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

A continuación presentamos la escala del nivel de correlación de Spearman

Baremos	Interpretación
-0.8 hasta - 1.0	Correlación negativa muy alta
-0.6 hasta - 0.79	Correlación negativa alta
-0.4 hasta -0.59	Correlación negativa moderada
-0.2 hasta -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 hasta - 0.19	Correlación negativa muy baja
0.00	No existe correlación
0.01 hasta 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 hasta 0.39	Correlación positiva baja
0.4 hasta 0.59	Correlación positiva moderada
0.6 hasta 0.79	Correlación positiva alta
0.8 hasta 1.0	Correlación positiva muy alta

Fuente : Adaptado de Bisquerra (2009, p.212).

F. Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: La inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Ha: La inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Tabla 19

Correlación Rho Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Trabajo en Equipo

		Inteligencia emocional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,584**
		N	,000
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,584**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

Se observa en la Tabla 19 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,584$), por lo que se concluye la inteligencia emocional se relaciona significativamente en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Hipótesis Específica 1

Ho: La Autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Ha: La Autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Tabla 20
Correlación Rho Spearman entre la Autoconciencia y el Trabajo en Equipo

		Autoconciencia	Trabajo en equipo
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,550**
	Autoconciencia		,001
		N	36
		Coeficiente de correlación	,550**
		Sig. (bilateral)	,001
	Trabajo en equipo		1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	36

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

Se observa en la Tabla 20 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,001 < 0,05$; $r = 0,550$), por lo que se concluye la Autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018

Hipótesis Específica 2

Ho: La conciencia social se relaciona con en el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018

Ha: La conciencia social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018

Tabla 21

Correlación Rho Spearman entre la Conciencia Social y el trabajo en equipo

			Conciencia social	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Conciencia social	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Se observa en la Tabla 21 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva alta y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,686$), por lo que se concluye la conciencia social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018

Hipótesis Específica 3

Ho: El autocontrol se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Ha: El autocontrol se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Tabla 22

Correlación Rho Spearman entre el Autocontrol y el Trabajo en Equipo

			Autocontrol	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Autocontrol	Coefficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Se observa en la Tabla 22 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,592$), por lo que se concluye el autocontrol se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Hipótesis Específica 4

Ho: Las habilidad sociales se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Ha: Las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

Tabla 23

Correlación Rho Spearman entre las Habilidades Sociales y el Trabajo en Equipo

		Habilidades sociales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,412*
		N	,013
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	36
		Sig. (bilateral)	36
		N	,412*
		,013	1,000

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

Se observa en la Tabla 23 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,013 < 0,05$; $r = 0,412$), por lo que se concluye las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

4. Análisis y Discusión

Siendo la hipótesis general: la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018, los resultados hallados en la investigación dado en la tabla 18, evidencia la relación entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo, para lo cual se determinó como positiva moderada y muy significativa a un grado de correlación de $r= 0,584$, reflejando que un trabajador que posea una capacidad alta al momento de canalizar y controlar sus emociones para responder de manera positiva en el trascurso de los distintos entornos y problemáticas que asume a diario en el desarrollo del trabajo en equipo. Dichos resultados son comparados con lo acotado en la investigación de (Roman, 2016) titulada “Nivel de inteligencia emocional en los mandos medios de una entidad bancaria del departamento de Huehuetenango”, quien menciona que el buen uso de la inteligencia emocional en el aspecto laboral es la capacidad que cada individuo tiene para manejar y controlar adecuadamente cada una de sus emociones ya que a lo largo de la vida los seres humanos están involucrados en actividades que alteran su estado de ánimo y que en un momento dado se toman actitudes que son difíciles de controlar

Siendo la hipótesis específica 1: La Autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018, los resultados hallados en la investigación dado en la tabla 19, evidencia la relación entre la autoconciencia y trabajo en equipo, para lo cual se determinó como positiva moderada y muy significativa a un grado de correlación de $r= 0,550$, reflejando que los resultados permitieron sostener que en la medida que la autoconciencia mejore se desarrollara mejor el trabajo en equipo, esta situación reflejada en la tabla 13 donde el 77,8% del personal que tiene una alta capacidad y habilidad en su autoconciencia, poseen características positivas que fortalecen el trabajo en equipo, dato que puede ser comparado con los resultados

hallados en la investigación de (Roman, 2016) titulada “Nivel de inteligencia emocional en los mandos medios de una entidad bancaria del departamento de Huehuetenango”, quien concluyo que el 75% de los colaboradores que ocupan los mandos medios en esta institución maneja un adecuado control en sus emociones ubicándose en el nivel diestro y en el nivel óptimo

Siendo la hipótesis específica 2: La conciencia social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018, los resultados hallados en la investigación dado en la tabla 20, evidencia la relación entre la conciencia social y trabajo en equipo, para lo cual se determinó como positiva alta y muy significativa a un grado de correlación de $r = 0,686$, reflejando que los resultados permitieron sostener que en la medida que la conciencia social mejore se desarrollara mejor el trabajo en equipo, esta situación se ve reflejada en la tabla 14 donde el 75,0% del personal que obtuvo una capacidad alta en su conciencia social, refleja que el trabajo en equipo que realizan es totalmente adecuado. Dichos resultados guardan similitud con lo hallado en la investigación de (Acuña, 2017) titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016”, la conclusión a que arribo esta investigación fue que existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.535 y nivel de significancia de 0,000 lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables, lo que permitió rechazar la hipótesis nula

Siendo la hipótesis específica 3: La autocontrol social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018, los resultados hallados en la investigación dado en la tabla 21, evidencia la relación entre la automotivación y trabajo en equipo, para lo cual se determinó como positiva alta y muy significativa a un grado de correlación de $r = 0,592$, reflejando que los resultados permitieron sostener que en la medida que la automotivación mejore se desarrollara mejor el trabajo en equipo, esta situación se refleja en la tabla 15 donde el

72,2% de los trabajadores se direcciona al cumplimiento de metas y objetivos propuestos, fortaleciendo el trabajo en equipo que se realiza en la organización con ideas estratégicas. Dichos resultados guardan similitud con lo hallado en la investigación de (Acuña, 2017) titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016”, la conclusión a que arribo esta investigación fue que la dimensión la motivación tiene relación significativa directa con la variable de desempeño laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Sperman de $r = 0.480$ y nivel de significancia de 0,000 lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables, lo que permitió rechazar la hipótesis nula

Siendo la hipótesis específica 4: Las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018, los resultados hallados en la investigación dado en la tabla 21, evidencia la relación entre la automotivación y trabajo en equipo, para lo cual se determinó como positiva alta y muy significativa a un grado de correlación de $r = 0,412$, reflejando que los resultados permitieron sostener que en la medida que la automotivación mejore se desarrollara mejor el trabajo en equipo, esta situación se refleja en la tabla 15 donde el 80,6% de los trabajadores muestran habilidades de persuasión, dirección, negociación, resolución de disputas durante el desarrollo del trabajo en equipo. Dichos resultados guardan similitud con lo hallado en la investigación de (Aguilar & Malpica, 2017) realizaron la investigación titulada “Inteligencia emocional y su relación con la Identidad Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital La Esperanza, 2017”, la conclusión a que arribo esta investigación fue que la dimensión las habilidades se relacionan significativamente con la identidad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital La Esperanza, 2017, con un coeficiente de correlación Rho de Sperman de $r = 0.932$ y nivel de significancia de 0,000 lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables, lo que permitió rechazar la hipótesis nula

5. Conclusiones y Recomendaciones

A. Conclusiones

- Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($\rho = 0,001 < 0,05$; $r = 0,550$), por lo que se concluye la autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018
- Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,686$), por lo que se concluye la conciencia social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018
- Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,592$), por lo que se concluye la automotivación se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018
- Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($\rho = 0,013 < 0,05$; $r = 0,412$), por lo que se concluye la habilidad social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.
- Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,584$), por lo que se concluye la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Filial de Huacho, 2018.

B. Recomendaciones

- Realizar programas y/o talleres en el manejo de la gestión de las emociones con el fin de fortalecer el desarrollo de su autoconocimiento en el personal administrativo en todo tipo de situaciones adversas.
- Fomentar conciencia social en los trabajadores mediante la participación en la toma de decisiones y de esta manera mejorar su equilibrio emocional y lógico al momento de tomar decisiones acertadas
- Mejorar la automotivación del personal apoyando sus iniciativas hacia el desarrollo al cambio y el cumplimiento de los objetivos de la organización
- Promover el buen manejo de las habilidades sociales mediante el mejoramiento de la comunicación empleadas entre el personal administrativo
- Desarrollar su inteligencia emocional para fomentar en el personal a controlar y manejar su conducta en todo tipo de situaciones adversas.

6. Referencias Bibliográficas

- Aguilar, N., & Malpica, V. (2017). *Inteligencia emocional y su relación con la Identidad Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital La Esperanza, 2017*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 15 de octubre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9862/cabrera_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ángeles, E. y Benites, L. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016*. [Tesis de Maestría]. Universidad Santiago Antúnez de Mayolo. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1656>
- Bar-On, R. (2000) Emotional and social intelligence. Insights from the emotional quotient inventory. En: Bar-On, R y Parker, J.D.A (eds). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment and application at home, school and in workplace* .San Francisco, CA: Jossey –Bass, Págs. 363-388.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Benjamín, E. & Fincowsky, F. (2014). *Organización de empresas*. (4ª Ed.). México: Mc Graw Hill
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de investigación y diagnóstico*. MIDE (2da.ed:). Madrid: La Muralla S.A.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional* (3ª Ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Daft, R. & Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración* (6ª Ed.). México: Cengage Learning.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.

- Evans, E. (2015). *Interacción entre Inteligencia Emocional y estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas*. [Tesis de Maestría]. Universidad de Valencia. Disponible en: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/43891/Tesis%20Elizabeth%20Evans%2012-2-2015.pdf?sequence=1>
- Gastañadui, R. y Purizaca, C. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11756>
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México D.F., México.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia emocional*. (6ta. ed.). Buenos Aires: Zeta
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J. y Franklin (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (12° Ed.). México: Cengage Learning.
- Huamán (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco – provincia de Huánuco – 2017*, Tesis, Universidad de Huánuco. Perú Recuperado de http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/603/T047_45203302T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas* (2 ed.). México: Pearson.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Lussier, R. & Achua, C. (2005). *Liderazgo*. (2ª Ed.). México: Thomson
- Martín de Benito, M. (2013). *Análisis de un Modelo estructural de Inteligencia Emocional y Motivación Auto determinada en el Deporte* Universidad de Valencia. Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/28928/Tesis%20Inteligencia%20Emocional.pdf?sequence=1>
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México: Mc Graw Hill.

- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. (1ª Ed.). España: Díaz de Santos
- Rivas, V. (2014). La inteligencia emocional como herramienta predictiva en la selección de personal en relación con el desempeño laboral en la empresa “Proasetel S.A. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3690/1/T-UCE-0007-167.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Román, M. (2016). *Nivel de Inteligencia emocional en los mandos medios de una entidad bancaria del departamento de Huehuetenango*. Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Roman-Maria.pdf>.
- Sánchez, C. (2009). *La inteligencia emocional mejora el trabajo en equipo* (20.09.2009). El País. España. Recuperado de <https://elpais.com/diario/>
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). Limusa Willey.
- Ulfe, J. (2018). *Talento directivo y capacidad pedagógica de los docentes de la Red 05, UGEL 05, de San Juan de Lurigancho – 2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10769/Ulfe_VJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO A. Matriz de Consistencia Lógica

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, SEDE HUACHO, 2018

Título	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>Inteligencia emocional y trabajo en equipo del personal administrativo de la universidad san pedro, sede huacho, 2018</p>	<p>Problema General. ¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad de San Pedro de la Sede de Huacho, 2018?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>a. ¿De qué manera la autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Sede de Huacho, 2018?</p> <p>b. ¿De qué manera la conciencia social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad de San Pedro de la Sede de Huacho, 2018?</p> <p>c. ¿De qué manera el autocontrol se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad de San Pedro de la Sede de Huacho, 2018?</p> <p>d. ¿De qué manera las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad de San Pedro de la Sede de Huacho, 2018?</p>	<p>Objetivo General. Establecer de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Sede de Huacho, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>a. Establecer de qué manera la Autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Sede de Huacho, 2018.</p> <p>b. Establecer de qué manera la conciencia social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Sede de Huacho, 2018.</p> <p>c. Establecer de qué manera el autocontrol se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Sede de Huacho, 2018.</p> <p>d. Establecer de qué manera las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Sede de Huacho, 2018.</p>	<p>Hipótesis general. La inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Sede de Huacho, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicos.</p> <p>Hipótesis 1 La Autoconciencia se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Sede de Huacho, 2018.</p> <p>Hipótesis 2 La conciencia social se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Sede de Huacho, 2018.</p> <p>Hipótesis 3 El autocontrol se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Sede de Huacho, 2018.</p> <p>Hipótesis 4 Las habilidades sociales se relaciona con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro en la Sede de Huacho, 2018</p>	<p>Variable 1 Inteligencia emocional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconciencia 2. Conciencia social 3. Autocontrol <p>Habilidades sociales</p> <p>Variable 2 Trabajo en equipo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño de equipos. 2. Creación de un entorno que brinde apoyo. 3. Administración de la dinámica de equipo.

ANEXO B. Matriz de Consistencia Metodológica

VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE INFORMACION
Inteligencia emocional	Autoconciencia			<p style="text-align: center;">Cuestionario de inteligencia emocional</p> <p>a. <i>Ficha Técnica:</i> Encuesta</p> <p>b. <i>Instrumento:</i> Cuestionario sobre inteligencia emocional.</p> <p>c. <i>Autor:</i> Hellriegel, Jackson, Slocum, & Franklin</p> <p>d. <i>Año:</i> 2017</p> <p>e. <i>Monitoreo:</i> Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método Alfa de Crombach</p> <p>f. <i>Ámbito de aplicación:</i> Personal administrativo.</p> <p>g. <i>Forma de Administración:</i> Individual</p>	<p>El análisis de los datos se realizó por medio de estadísticos descriptivos e inferenciales, para lo cual se elaboró una base de datos en el programa SPSS, versión 25 en español.</p> <p>Estadística descriptiva Se encarga de recolección, clasificación, descripción, simplificación y presentación de los datos mediante tablas y figuras que describan en forma apropiada el comportamiento de información captada</p> <p>Estadística Inferencial Se ocupa de los procesos de estimación, análisis y pruebas hipótesis, con el propósito de llegar a conclusiones que brinden una adecuada base científica para la toma de decisiones, tomando como base la información muestral captada. Se realizó una prueba de normalidad aplicando el método de Shapiro-Wilk ($n < 50$), con una significancia menor a 0,05, dando como resultado que es una medida no paramétrica, motivo por el cual se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, que nos permite conocer si el ajuste de la nube de puntos a la recta de regresión lograda es satisfactorio.</p>
	Conciencia social				
Trabajo en equipo	Autocontrol	<p>Diseño: No experimental.</p> <p>Tipo de investigación: Transversal. Correlacional causal</p>	<p>La población consta de 36 trabajadores. No se calculará el tamaño de muestra; por lo que se considerará en el estudio a todos los elementos de la población.</p>	<p style="text-align: center;">Cuestionario de trabajo en equipo</p> <p>a. <i>Ficha Técnica:</i> Encuesta</p> <p>b. <i>Instrumento:</i> Cuestionario sobre trabajo en equipo</p> <p>c. <i>Autor:</i> Hellriegel, Jackson, Slocum, & Franklin</p> <p>d. <i>Año:</i> 2017</p> <p>e. <i>Monitoreo:</i> Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método Alfa de Crombach</p> <p>f. <i>Ámbito de aplicación:</i> Personal administrativo.</p> <p>g. <i>Forma de Administración:</i> Individual</p>	
	Habilidades sociales				
	Diseño de equipos				
	Creación de un entorno que brinde apoyo				
	Administración de la dinámica de equipo				

Cuestionarios

Cuestionario sobre la Inteligencia Emocional

El presente cuestionario tiene como propósito realizar un estudio de investigación respecto a su Inteligencia Emocional. Se agradece anticipadamente su atención para responder a los enunciados.

I. Datos Generales :

Marque con una X según corresponda:

a. Edad

Entre 18 a 25 años	
Entre 26 y 35 años	
Entre 36 y 45 años	
Entre 46 y 55 años	
Más de 55 años	

b. Género

Masculino	
Femenino	

c. ¿Cuál es el mayor nivel de instrucción alcanzado?

Secundaria Completa	
Estudios Universitarios no concluidos	
Estudios Universitarios concluidos	
Titulado Universitario	
Grado de Maestro o Magister	
Otros :	

d. ¿Cuántos años viene laborando en la USP Sede Huacho?

Un año	
Dos años	
Tres años	
Cuatro años	
Cinco años	
Más de cinco años	

II. Instrucciones

A continuación, observará 32 enunciados que deberá responder teniendo en cuenta la escala siguiente:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = Un poco en desacuerdo

3 = Un poco de acuerdo

4 = Totalmente de acuerdo.

Nº	Enunciados	Escala
01	Sé cuándo hablarle a otros de mis problemas personales	
02	Cuándo encuentro obstáculos recuerdo ocasiones anteriores en las que encontré obstáculos similares y los pude superar	
03	Espero que casi todo aquello que hago me salga bien	
04	Es fácil para las personas confiar en mí	
05	Encuentro fácil entender los mensajes no verbales que envían otras personas.	
06	Algunos de los hechos más importantes de mi existencia me han llevado a reconsiderar qué cosas son importantes y cuáles carecen de importancia.	
07	Cuando cambian mi estado de ánimo puedo ver nuevas posibilidades.	
08	Las emociones son una de las cosas que hacen que la vida valga la pena.	
09	Cuando experimento emociones son consciente de ellas.	
10	Espero que pasen cosas buenas.	
11	Me gusta compartir mis emociones con otras personas.	
12	Cuando siento una emoción positiva, sé cómo hacer que perdure.	
13	Arreglo eventos que otros disfrutan.	
14	Busco desarrollar actividades que me hacen feliz.	
15	Estoy consciente de los mensajes no verbales que envío a otros.	
16	Me presento de manera que produzca una buena impresión en los demás.	
17	Cuando estoy de buen humor se me facilita resolver problemas.	
18	Si observo las expresiones faciales puedo reconocer las emociones de los demás.	
19	Sé por qué cambian mis emociones.	
20	Cuando estoy de buen humor puedo encontrar nuevas ideas.	
21	Tengo control sobre mis emociones.	
22	Reconozco con facilidad mis emociones cuando las experimento.	
23	Me motiva al imaginar que las tareas que haré tendrán buen resultado.	
24	Felicito a otras personas cuando han hecho bien las cosas.	
25	Estoy consciente de los mensajes no verbales que envían otras personas.	
26	Cuando otra persona me habla de un hecho importante de su vida casi siempre siento como si yo mismo lo hubiera vivido.	
27	Cuando siento que mis emociones cambian suelo encontrar nuevas ideas.	
28	Cuando afronto un reto por lo general me crezco ante la situación.	
29	Con sólo ver a otros sé lo que están sintiendo.	
30	Cuando otros están deprimidos me gusta ayudarles a que se sientan mejor.	
31	Aprovecho cuando estoy de buen humor para tratar de superar obstáculos.	
32	Sé cómo se sienten las personas con escuchar su tono de voz.	

Fuente: Adaptado de (Hellriegel, Jackson, Slocum, & Franklin, 2017).

Cuestionario sobre Trabajo en Equipo

El presente cuestionario tiene como propósito realizar un estudio de investigación respecto al Trabajo en Equipo. Se agradece anticipadamente su atención para responder a los enunciados.

I. Datos Generales :

Marque con una X según corresponda:

a. Edad

Entre 18 a 25 años	
Entre 26 y 35 años	
Entre 36 y 45 años	
Entre 46 y 55 años	
Más de 55 años	

b. Género

Masculino	
Femenino	

c. ¿Cuál es el mayor nivel de instrucción alcanzado?

Secundaria Completa	
Estudios Universitarios no concluidos	
Estudios Universitarios concluidos	
Titulado Universitario	
Grado de Maestro o Magister	
Otros :	

d. ¿Cuántos años viene laborando en la USP Sede Huacho?

Un año	
Dos años	
Tres años	
Cuatro años	
Cinco años	
Más de cinco años	

II. Instrucciones

A continuación, observará 15 enunciados que deberá responder teniendo en cuenta la escala siguiente:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = Un poco en desacuerdo

3 = Un poco de acuerdo

4 = Totalmente de acuerdo.

Conteste a los 15 enunciados

N°	Enunciados	Escala
01	Formula metas claras que inspiran el compromiso de los miembros del equipo	
02	Elige de forma correcta a los miembros del equipo tomando en cuenta la diversidad de los puntos de vista y las habilidades técnicas	
03	Proporciona a los miembros del equipo una visión clara de lo que debe lograr éste como un todo	
04	Asigna tareas y responsabilidades a los miembros del equipo con base en sus respectivas competencias e intereses	
05	Diseña un proceso para monitorear el desempeño del equipo	
06	Fomenta un entorno en el cual los miembros del equipo sienten que sus sugerencias hacen una diferencia	
07	Reconoce, elogia y recompensa a los miembros del equipo por sus aportaciones	
08	Ayuda al equipo a conseguir los recursos y el apoyo que necesita para lograr sus metas	
09	Actúa como entrenador, consejero y mentor de los miembros del equipo	
10	Es paciente con los miembros del equipo mientras aprenden nuevos roles y desarrollan sus competencias	
11	Es consciente de los sentimientos de los miembros del equipo	
12	Conoce las fortalezas y las limitaciones de los miembros del equipo.	
13	Saca al descubierto los conflictos y discrepancias del equipo y los utiliza para mejorar la calidad de las decisiones	
14	Facilita el compartimiento de cooperación entre los miembros del equipo	
15	Mantiene al equipo moviéndose hacia sus metas	

Fuente: Adaptado de (Hellriegel, Jackson, Slocum, & Franklin, 2017).

VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

	DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POSGRADO	Código: USP/PE/01
	MATRO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO	Fecha: 20/05/2019 Firma: [Firma]

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Título del proyecto de investigación:

Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo del Personal Administrativo de la Universidad San Pedro Huacho, 2019

2. Programa de Investigación

3. Tipo de Instrumento:

- Rubrica.

4. Nombre del instrumento:

- Encuesta

5. Datos importantes de los expertos :

5.1. Apellidos y nombres : Zúñiga Torres Andy Leonor

5.2. Filiación:

- Grado académico : MAESTRO
- Ocupación : Docente
- Centro de trabajo : UNIVERSIDAD SAN PEDRO
- Nro. de colegiatura : 02 44 3189 55
- Nro. Telefónico : 986 80 69 89
- Correo electrónico : ANREZUTO @ GMAIL.COM

5.3. Lugar y fecha de validación : Mayo del 2019 - Huacho

	DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POSGRADO	Código : 05-00-00
	MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	Versión : 1.0
		Fecha : 05/2008
		Página : 7 de 7

6. Matriz de validación de indicadores e ítems

INDICADORES	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
		1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión			
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para conocer las opiniones de los encuestados. (es)				X	
7. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
8. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
9. METODOLOGÍA	La metodología responde a los propósitos del estudio					X
10. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
SUMATORIA PARCIAL					16	30
SUMATORIA TOTAL					46	

7. Resultados de la validación:

7.1 Valoración total cuantitativa : 18,4

7.2 Opinión : Favorable : 7

: Debe mejorar : 0

: Desfavorable : 0

7.3 Observaciones:

Firma: 


DNI: 44.74.019.53



	DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POSGRADO	Código : ESP/PS/01
	MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	Versión : 1.0
		Fecha : 27.05.2018
		Página : 1 de 2

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Título del proyecto de investigación:
Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo del Personal Administrativo de la Universidad San
Sede Huacho, 2018
2. Programa de investigación
3. Tipo de instrumento:
 - Rubrica.
4. Nombre del instrumento:
 - Encuesta
5. Datos importantes de los expertos :
 - 5.1. Apellidos y nombres : Dámaso Telmo Masdaniato y
 - 5.2. Filiación:
 - Grado académico : Maestro
 - Ocupación : Decano
 - Centro de trabajo : Universidad Nacional Tarma F.S.C.
 - Nro. de colegiatura : C.S.P. 1766
 - Nro. Telefónico : 992990608
 - Correo electrónico : masdaniato@hotosmail.com
 - 5.3. Lugar y fecha de validación : Maya del 2019 - Huacho.

 USP	DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POSGRADO	Título : DP/PL VI
	MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	Serie : 16
		Fecha : 27-05-2018
		Página : 2 de 2

8. Matriz de validación de indicadores e ítems

INDICADORES	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilite su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para conocer las opiniones de los encuestados (as).					X
7. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
8. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
9. METODOLOGIA	La metodología responde a los propósitos del estudio.					X
10. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	45
SUMATORIA TOTAL					4	49

7. Resultados de la validación:

7.1 Valoración total cuantitativa

..... 19,6

7.2 Opinión

: Favorable : X
 : Debe mejorar :
 : Desfavorable :

7.3 Observaciones:

.....

Firma: [Firma]
 DNI: 40428820

	DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POSGRADO	Fecha: 20/05/19
	MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	Temas: ()
		Sección: ()
		Página: (16)

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Título del proyecto de Investigación:

Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo del Personal Administrativo de la Universidad San Sede Huacho, 2018

2. Programa de Investigación

3. Tipo de Instrumento:


- Rubrica.

4. Nombre del Instrumento:

- Encuesta

5. Datos importantes de los expertos :

- 5.1. Apellidos y nombres : CABANILLAS SULLA JAVIER C.
- 5.2. Filiación:
- Grado académico : MAESTRO
 - Ocupación : DOCENTE
 - Centro de trabajo : Universidad San Pedro
 - Nro. de colegiatura : 980. CAH.
 - Nro. Telefónico : 987684894
 - Correo electrónico : javiercabanillas902@gmail.com
- 5.3. Lugar y fecha de validación : Mayo del 2019 - Huacho

 USP <small>UNIVERSIDAD DEL SAHARA OCCIDENTAL</small>	DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POSGRADO	Código : 107/075_01
	MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO	Versión : 1.1
		Fecha : 27.08.2020
		Página : 7 de 7

6. Matriz de validación de indicadores e ítems

INDICADORES	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				x	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					x
4. ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica.					x
5. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para conocer las opiniones de las encuestados (as).				x	
7. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				x	
8. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					x
9. METODOLOGÍA	La metodología responde a los propósitos del estudio.					x
10. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					x
SUMATORIA PARCIAL					16	30
SUMATORIA TOTAL						46

7. Resultados de la validación:

7.1. Valoración total cuantitativa

18.4

7.2. Opinión

Favorable
 Debe mejorar
 Desfavorable

7.3. Observaciones:

Ninguna

Jésser C. Cárdenas Jésser
 Firma: 
 DNI: 789788411