

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

“La inteligencia emocional y el trabajo en equipo del centro médico especializado ESSALUD de Casa Grande en el año 2022”

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Obando Díaz, Omar Steven
Rodríguez Infante Francisco Miguel

Jurado evaluador:

Presidente: Dra. Lucero, Uceda Dávila.

Secretario: Dra. Patricia Barinotto Roncal.

Vocal: Dr. Heyner Márquez Yauri

Asesor:

Dr. Castañeda Nassi, José Alfredo

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0415-7681>

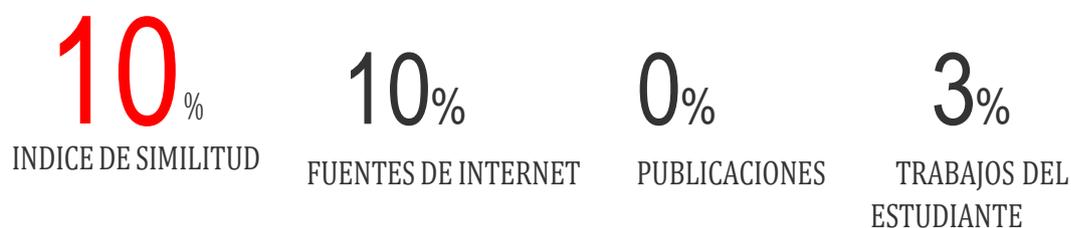
TRUJILLO - PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 21 de Julio de 2023

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DEL CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO ESSALUD DE CASA GRANDE EN EL AÑO 2022. Autores: Br. Obando Díaz, Omar Steven y Br. Rodríguez Infante Francisco Miguel

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS



Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 3%



Dr. JOSE CASTAÑEDA NASSI

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0415-7681>

Declaración de Originalidad

Yo, Castañeda Nassi José Alfredo Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “La inteligencia emocional y el trabajo en equipo del centro médico especializado ESSALUD de Casa Grande en el año 2022”, autores Obando Diaz Omar Steven y Rodríguez Infante Francisco Miguel, dejo en constancia lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 10%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (04/05/2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 03 de julio del 2023



Dr. JOSE CASTAÑEDA NASSI

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0415-7681>



Obando Diaz Omar Steven

DNI N° :72461814



Rodriguez Infante Francisco Miguel

DNI N° :47974953

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: La inteligencia emocional y el trabajo en equipo del centro médico especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del centro médico especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Obando Díaz Omar Steven



Br. Rodríguez Infante Francisco Miguel

DEDICATORIA

Esta tesis está Dedicada primeramente a Dios por ser mi soporte día a día y a mis amados padres Manuel y Beny que me dieron la oportunidad para formarme como un profesional y siempre estuvieron conmigo incondicionalmente.

También a mi familia, por su apoyo constante y su paciencia durante todo este tiempo sin su aliento y su ánimo, este logro no habría sido posible.

Les agradezco profundamente por ser mi fuente de inspiración y mi motivación para seguir adelante y terminar satisfactoriamente la carrera de Administración.

Esta Tesis la dedico a Dios por brindarme la vida y haber guiado e iluminado en este logro profesional, es para mí un motivo para decir con el corazón "Gracias Dios Mío"

Mis padres, sin lugar a duda fueron mi apoyo incondicional.

A mi esposa por ser mi compañera y hasta la eternidad.

A mis profesores y tutores por su acompañamiento y asesoría.

Rodríguez Infante Francisco Miguel

Obando Díaz Omar Steven

AGRADECIMIENTO

Le damos gracias Dios, por su apoyo espiritual.

Al director del Centro Médico Especializado de Essalud de Casa Grande, Dr. Orlando Trujillo Guevara por darnos la oportunidad de llevar el estudio de la Tesis en la institución.

También queremos expresar un profundo agradecimiento a nuestros padres, por su cariño y apoyo incondicional brindado.

A los profesores por sus conocimientos compartidos durante la carrera, ya que gracias a ellos hemos conseguido ser unos profesionales de administración.

Agradecimiento especial a nuestro asesor Dr. José Castañeda Nassi, que sin su ayuda, paciencia y conocimientos no hubiese sido posible realizar este estudio.

Los autores.

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022. El diseño de la investigación fue correlacional, no experimental, cuantitativa, para ello se trabajó con una muestra de 65 colaboradores, se aplicó un muestreo no probabilística; así mismo, la técnica de la encuesta y los instrumentos utilizados son los cuestionarios de inteligencia emocional y trabajo en equipo, el cual fue validado por expertos en el tema. Los resultados fueron procesados en el programa SPSS versión 25.0 y se concluyó que existe relación positiva y fuerte entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo con un Rho de Spearman de 0.932, se obtiene un p-valor, el cual es menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna. Debido a que rechazamos la hipótesis nula en favor de la alterna podemos concluir que la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo en los colaboradores del Centro Médico Especializado EsSalud en el 2022.

Palabras clave: Inteligencia emocional, trabajo en equipo

ABSTRACT

The present investigation had to determine the degree of relationship between emotional intelligence and teamwork at the EsSalud Specialized Medical Center of Casa Grande in 2020, developed under a quantitative perspective with a non-experimental-relational typology design, for which it used a sample made up of 65 collaborators from the aforementioned institution, in addition, it was applied as a technique to collect data to the survey through two ordinal scale questionnaires composed of 36 items in total which were validated by experts and evaluated reliability using Cronbach's Alpha. It was obtained as results that 51% of the respondents identified an average level of emotional intelligence and 48% of the surveyed collaborators indicated an average level of teamwork, specifically, the Spearman's Rho non-parametric statistical test was applied, using which obtained a correlation index of 0.617 and a value of significance less than the allowed error of 0.05, being sufficient evidence to conclude that emotional intelligence is directly related and modified with the teamwork of the EsSalud Specialized Medical Center of Big house.

Keywords: Emotional intelligence, teamwork

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1 Realidad Problemática	12
1.1.2. Enunciado del Problema	14
1.2. Justificación	14
1.3. Objetivos	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos	
II. MARCO DE REFERENCIA	16
2.1 Antecedentes	
2.1.1 A nivel internacional	16
2.1.2.A nivel nacional	17

2.1.3. A nivel local	19
2.2 Marco teórico	20
2.2.1 Inteligencia emocional	20
2.1. Definición	20
2.2. Importancia	21
2.3 Teorías de la inteligencia emocional	22
2.4 Inteligencia emocional en el trabajo	26
2.5 Capacidades de la inteligencia emocional	28
2.6. Dimensiones de la inteligencia emocional	30
2.2.2 Trabajo en equipo	32
2.1 Definición	32
2.2 Importancia	33
2.3 Teorías del trabajo en equipo	34
2.4 Tipos	37
2.5 Dimensiones del trabajo en equipo	37
2.3 Marco conceptual	40
2.4 Hipótesis	42
2.5 Variables	42
III. MATERIALES Y MÉTODOS	45
3.1 Material	45
3.1.1 Población	45
3.1.2 Marco Muestral	45
3.1.3 Unidad de análisis	45
3.1.4 Muestra	45
3.2 Métodos	45
3.2.1 Diseño de Contrastación	45
3.2.2 Técnicas e instrumentos de colecta de datos	46
3.2.3 Procesamiento y análisis de datos	47
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	48
4.1 Presentación de resultados	48
4.2 Discusión de resultados	60
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Operacionalización de variables</i>	43
<i>Tabla 2. Relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022</i>	48
<i>Tabla 3. Nivel de inteligencia emocional en el Centro Médico especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022</i>	48
<i>Tabla 4. Nivel de trabajo en equipo del Centro Médico especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022</i>	56
<i>Tabla 5. Relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022</i>	56

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Nivel de inteligencia emocional en el Centro Médico especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.....</i>	<i>49</i>
<i>Figura 2. Nivel de trabajo en equipo del Centro Médico especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.....</i>	<i>50</i>

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Formulación del problema

1.1.1 Realidad Problemática

En los últimos años, el mundo empresarial creció considerablemente, a pesar que hasta el día de hoy se está viviendo una crisis sanitaria producida por el COVID-19, afectando a diversos rubros empresariales. Esto no ha sido impedimento para que los emprendedores y grandes empresarios puedan adaptarse y reinventarse. Este logro se debe a una buena práctica de la inteligencia emocional y al trabajo en equipo que los gerentes realicen con sus colaboradores, garantizando de esta manera el éxito de la organización.

A nivel internacional, el tema de la inteligencia emocional se ha vuelto vigente en cuanto a las nuevas tendencias y reformas a nivel mundial. Cabe señalar que la definición de inteligencia emocional la desarrollaron Salovey y Mayer en 1990, basándose en lo que había propuesto Gardner. A pesar de todas las definiciones realizadas en todo el mundo es interesante conocer que el psicólogo Daniel Goleman en el año 1995, fue quien popularizó el concepto de inteligencia emocional.

En estos últimos tiempos donde la tecnología y la ciencia avanzan en grandes velocidades, las investigaciones sobre el comportamiento humano, tampoco se quedan atrás por el simple hecho que las empresas requieren personal altamente capacitado para afrontar grandes desafíos acompañados de riesgos y para ello se necesita de la denominada inteligencia emocional. (Arrabal, 2018)

La importancia de la inteligencia emocional es esencial porque facilita a las personas y contribuye con un clima social favorable para el trabajo satisfactorio y productivo. Es evidente que las empresas requieran personal con estas características por ser determinantes al tomar decisiones empresariales, desarrollar nuevas estrategias y asumir riesgos. (Bustamante, 2017)

Así también, el trabajo en equipo, es considerado al grupo de personas que tienen el objetivo de colaborar e interactuar con el propósito de alcanzar objetivos en común, mediante el intercambio de ciertos niveles de conocimientos, técnicas, habilidades y acciones de los integrantes del equipo. (Gutiérrez, 2010)

En el ámbito nacional, una investigación del diario Gestión de Perú en el año 2017 menciona que la selección peruana de fútbol es un claro ejemplo de trabajo en equipo por la exigencia y paciencia a pesar que los resultados no eran favorables, seguían trabajando unidos y no de manera individual, en casi 2 años lograron obtener resultados favorables, gracias al liderazgo del capitán del equipo peruano que influenció que todos debían cooperar para alcanzar el objetivo de la clasificación

En el ámbito local, el Centro Médico Especializado Casa Grande, fue creada en junio del año 2004 y pertenece a la Red Asistencial - La Libertad, es considerado como uno de los centros más modernos de la región, entre los principales servicios que brinda son: atender la demanda quirúrgica y gineco-obstétrica, diversidad de cirugías de tipo B, C y D. Sin embargo, se puede evidenciar claramente un desequilibrio en cuanto a la inteligencia emocional por parte del personal médico porque no se logra la atención integral de los pacientes ante la demanda.

Los motivos que puede atentar en contra del personal médico son: el estrés, problemas en el hogar, nulo control respecto a los horarios, falta de compromiso en la atención a los pacientes, carencia de comunicación interna; lo cual determina un comportamiento negativo ante los pacientes. Por su parte, los pacientes reciben una mala atención en la institución de salud, se retiran insatisfechos por el pésimo servicio.

En tal sentido, la presente investigación se orientó a establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en el Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande.

1.2 Enunciado del Problema

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Teórica

Para la realización de la presente investigación se recurrió a teorías de reconocidos autores como Daniel Goleman en el caso de inteligencia emocional y la teoría de Gutiérrez basado en el trabajo en equipo que servirían de base para el desarrollo de la investigación, ya que actualmente en las instituciones públicas y privadas, es importante el factor humano centrado en el control de las emociones; debido a que tiene una relación directa con la persona por lo que el trabajo en equipo demanda de una buena interacción interpersonal, sociales para el crecimiento y desempeño laboral.

1.3.2 Justificación Práctica

Se justifica de manera práctica, ya que la información científica obtenida, sirvió para que la comunidad del establecimiento médico, y de manera específica el director de la institución pueda realizar una toma de decisiones acertada, además servirá como base para posteriores estudios de investigación en diversos tipos de instituciones, se recomienda su uso en las instituciones educativas médicas.

1.3.3 Justificación Metodológica

Se justifica metodológicamente, por lo que, para su ejecución se utilizaron diseños, métodos, técnicas y procedimientos pertinentes, también se elaboró un cuestionario validado por expertos y aplicado siguiendo los protocolos de salubridad especialmente para el respectivo tratamiento de las variables involucradas en la investigación, la ejecución de manera sincronizada de dichas herramientas generó el

presente estudio de investigación al Centro Médico Especializado ESSALUD de Casa Grande.

1.3.4 Justificación Social

Se justifica socialmente, por lo que la inteligencia es considerada como una de las técnicas habituales en los diferentes aspectos de la vida del ser humano mejorando el trabajo en equipo y el manejo de las emociones de manera eficiente lo que es importante a los colaboradores atender bien a los pacientes y contribuir al crecimiento institucional, generando una mejora significativa el nivel de trabajo en equipo.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de inteligencia emocional del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.
- Identificar el nivel de trabajo en equipo del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.
- Determinar la relación que existe entre el autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales con el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado EsSalud Casa Grande en el año 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Sarmiento (2018), presentó su tesis titulada: "Relación entre la Inteligencia emocional y Trabajo en equipo en los colaboradores de una red de gimnasios". La cual fue presentada para obtener el grado académico de licenciada con el título de psicóloga organizacional/industrial, cuya investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo no experimental, descriptivo correlacional con corte transversal. Su objetivo general fue establecer si existe relación de las variables de estudio. En una muestra de 30 trabajadores de ambos géneros; además, utilizó el Test de Inteligencia Emocional creado por De León (2012) y para medir el trabajo en equipo se utilizó el instrumento creado por Vásquez (2013). Los resultados en cuanto a la variable de inteligencia emocional fueron que el 80% de los colaboradores obtuvo un nivel de óptimo, el 17% obtuvo un nivel medio alto y el 3% un nivel bajo; mientras que los resultados del trabajo en equipo el 97% obtuvo una nota medio alta sobre trabajo en equipo y el 3% un nivel óptimo. Donde concluyó que existe correlación significativa entre las variables involucradas en el estudio, esto debido al coeficiente de correlación obtenida por la aplicación de la Rho de Spearman, la cual fue de 0.643, por ello, se considera que existe una relación positiva moderada.

El presente estudio es de utilidad desde el punto de vista teórico a la investigación, ya que permitió seleccionar a los autores adecuados para poder estructurar la operacionalización de variables.

Orbea (2019) Presento su tesis titulada, "Relación entre inteligencia emocional y habilidades sociales en adolescentes de bachillerato de una unidad educativa del cantón Ambato", Esta investigación tiene un enfoque empírico cuantitativo de alcance descriptivo correlacional y de corte trasversal, en el cual la población seleccionada son los estudiantes varones y mujeres de bachillerato de una unidad educativa religiosa del

cantón Ambato, que se encuentran cursando los tres primeros años de bachillerato, con una muestra de 187 casos, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico. Tuvo como objetivo General determinar la relación entre inteligencia emocional y habilidades sociales en los adolescentes de una unidad educativa del cantón Ambato. Para ello se optó por utilizar el test de inteligencia emocional TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale) adaptación de Extremera, Fernández y Ramos (2004), junto con el cuestionario de Escala de Habilidades Sociales, creada por Gismero (2006), Para establecer la existencia de esta variable en los adolescentes. Los resultados alcanzados del primer Test se evidencian que los adolescentes poseen un alto nivel en la subescala de reparación emocional, aun así, presentan un nivel inferior en la subescala de claridad emocional. En cuanto al segundo reactivo existe un nivel medio de habilidades sociales, con una mayor predominancia en la subescala de expresión de enfado o disconformidad. Los resultados concluyeron la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y habilidades sociales.

El presente estudio es de utilidad desde el punto de vista de la motivación y las habilidades sociales en el personal de atención a los pacientes, conocer los objetivos individuales del personal y el liderazgo en sus funciones laborales.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

López (2019) en su investigación, titulada: “Relación entre estrés laboral e Inteligencia emocional en Millennials de empresas privadas de Lima”. Además, tuvo como objetivo general, evaluar la relación entre las variables involucradas en el estudio. La cual estuvo conformada por una muestra de 80 colaboradores, utilizando el cuestionario de Estrés Laboral y el Inventario de I.E. de Bar-On.

Los resultados obtenidos concluyeron que existe una correlación negativa de tamaño moderado entre las variables involucradas en la investigación, esto considerando el nivel de significancia la cual fue menor a 0.05, pero el coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.567, por

ello se denomina, negativa, además fue necesario determinar la normalidad, en la cual encontró que la variable estrés laboral no presentó una distribución normal.

El presente estudio es importante desde el punto de vista metodológico, ya que presenta una base de referencia para la elaboración de los instrumentos, priorizando la estructura de las dimensiones que propone el autor.

Bustamante (2017) presento su tesis titulada: "Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz". La investigación tuvo un enfoque cuantitativo tipo no experimental. Además, tuvo como objetivo general, establecer si existe relación entre las variables involucradas en el estudio. estuvo conformada por una muestra de 49 trabajadores, para ello fue necesario elaborar dos cuestionarios para cada variable de estudio. Los resultados concluyeron la existencia de una relación media entre las variables involucradas en el estudio, esto considerando el nivel de significancia la cual fue menor a 0.05, pero el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.867, por ello se denomina, negativa, además fue necesario determinar la normalidad, en la cual encontró que ambas variables presentan una distribución normal.

El presente estudio aporta a la investigación desde un punto de vista de los resultados estadísticos, lo cual permite conocer la relación de ambas variables en estudio, considerando el nivel de significancia y aplicar el coeficiente de correlación Pearson.

2.1.3 Antecedentes Locales

Urtecho (2019) presento su Tesis titulada: "Inteligencia emocional y desempeño laboral en el Hospital Belén de Trujillo 2019" tesis para optar el título de licenciado en Administración. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo tipo no experimental descriptivo correlacional. Además, tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Belén de Trujillo 2019. Se tomo como poblacional objeto a 872

trabajadores del Hospital belén de Trujillo, aplicándoles un TEST de ICE de Baron de 131 ítems, teniendo como resultado que la inteligencia emocional va desde un nivel medio a un nivel alto desarrollando habilidades eficientemente como trabajo en equipo, toma de decisiones y liderazgo. De la misma forma se hizo el procedimiento para la variable desempeño laboral obteniendo como resultado el desarrollo de habilidades para el logro de sus objetivos. Se realizó la Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, teniendo como resultado un coeficiente de 0.508 y un nivel de significancia de 0,00, se concluyó que en tanto el hospital belén de Trujillo tenga un nivel de inteligencia emocional alto se desempeñaran en forma positiva en su rendimiento sus colaboradores

El presente antecedente tiene como utilidad a la investigación de conocer la relación de las variables en estudio para concluir que el trabajo en equipo es importante para lograr mejorar la satisfacción de la atención en los pacientes en el centro médico especializado EsSalud de Casa Grande.

Lami (2017) en su tesis titulada: “El nivel de la competencia trabajo en equipo en los estudiantes, para optar el grado de Maestro en Educación, en la UPAO de Trujillo”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo tipo no experimental descriptivo con un diseño de corte transversal. Además, tuvo como objetivo general, determinar el nivel de la competencia - trabajo en equipo de los estudiantes. Estuvo conformada por una muestra de 313 estudiantes, utilizando dos cuestionarios para la recolección de datos. Por ello se llegó a la conclusión que el nivel de la competencia trabajo en equipo de los estudiantes, es muy alto. El presente estudio aporta desde el punto de vista teórico, ya que permitió poder seleccionar los autores adecuados para poder estructurar la operacionalización de variables.

El presente antecedente tiene como utilidad a la investigación de conocer que el trabajo en equipo es de vital importancia para las organizaciones, de tal manera que podamos lograr la satisfacción de los clientes mediante la aplicación de estrategias y técnicas para lograr los objetivos organizacionales.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Inteligencia Emocional

Según Goleman (2013) la inteligencia emocional es una capacidad que permite a las personas dirigirse de manera efectiva a las demás personas y a la persona misma, permite realizar una conexión con las propias emociones, asimismo de gestionarlas, realizar una automotivación, controlar los impulsos, afrontar y vencer las frustraciones que se puedan presentar.

Para Arrabal (2018) la inteligencia incluye la capacidad que tiene el ser humano para poder percibir de manera precisa, realizar una valoración y expresar las emociones que se puedan llegar a sentir; también se le conoce como la habilidad para generar sentimientos cuando facilitan pensamientos, la comprensión de las emociones y el conocimiento de las mismas, a la vez, la capacidad para regularlas con el propósito de promover el crecimiento emocional e intelectual del ser humano.

Al respecto, Martín y Boeck (2013) mencionan que la inteligencia emocional es una capacidad que tienen los seres humanos para realizar el reconocimiento, comprensión y manejo de sus propias emociones, a la vez, de las personas que interactúan a su alrededor. De este modo, la interacción con las relaciones interpersonales se facilita, asimismo el logro de objetivos planificados, la gestión del estrés y la solución de problemas que se puedan llegar a presentar.

2.2.2 Importancia de la inteligencia emocional.

Nachtigall (2018) Menciona que este tipo de inteligencia, ha logrado convertirse en uno de los factores que tiene mayor valor de éxito en la vida rutinaria del ser humano, donde el coeficiente intelectual ha sido desplazado por el coeficiente emocional, es decir se le brinda mayor importancia al manejo emocional, inclusive a la inteligencia superficial.

Por ello, este tipo de inteligencia establecerá el potencial para el aprendizaje de las habilidades prácticas que se requieren para poder ser empáticos, es decir, ponerse en el lugar de la otra persona, así como también el manejo de los impulsos, evaluar la situación antes de actuar. La inteligencia emocional, es de suma importancia en la vida del ser humano, ya que proporciona las herramientas correspondientes para afrontar las dificultades, permitiéndoles lograr el éxito, asimismo permite a la persona conocer su propio sistema psíquico-emocional.

Salvador (2010) refiere que este tipo de inteligencia, permite a las personas y los integrantes de una organización la oportunidad de poder gestionar sus emociones, es decir poder manejar sus propias emociones, ello permite que las decisiones que se puedan tomar, se realicen posterior a una meditación y evaluación, asimismo permite la posibilidad de gestionar las emociones ajenas, a ello se le denomina inteligencia emocional interpersonal, es necesario que las emociones son únicas en cada persona, pero la inteligencia emocional permite que la persona pueda comprender lo que siente el otro.

Es de suma importancia mencionar que las emociones forman parte de una fuerza, es decir es el motor para que una persona se pueda desempeñar, según las circunstancias esta se puede manifestar de diversas maneras, desde rasgos intensos o suaves, esto repercute de manera directa en las actividades laborales y la vida diaria de las personas.

2.2.3 Teorías de la inteligencia emocional.

Según Gardner (2016) menciona que existen dos modelos, al primero se le denomina “Modelo de habilidades”, la cual está fundamentado de manera específica en el contexto emocional y los conceptos de las capacidades relacionadas.

También se cuenta con los denominados “Modelos mixtos”, la cual están fundamentados en los factores de la personalidad y de la capacidad de automotivación con destrezas que se encargan de regular las emociones.

2.2.4 Modelo de la inteligencia emocional y social de Bar On.

Según Bar On (2000) citado en Gardner (2016) propone un modelo de inteligencias denominadas no cognitivas, la cual está basada en las competencias, que tiene el objetivo de intentar explicar la manera como el ser humano se relaciona con sus semejantes.

A continuación, se menciona los componentes que forman parte del modelo:

- a) Componente intrapersonal: Dicho componente se encarga de evaluar la autoidentificación general de la persona, aspectos importantes como se puede mencionar la autorealización, independencia e autoconciencia emocional, autoevaluación y la asertividad.
- b) Componente interpersonal: Dicho componente hace referencia a la empatía, responsabilidad y relaciones sociales.
- c) Componente de manejo de emociones: Este componente infiere a la capacidad para demostrar tolerancia hacia las presiones.
- d) Componente de estado de ánimo: Este componente hace referencia a la satisfacción y el optimismo.

- e) Componente de adaptación-ajuste: Este componente hace referencia a la capacidad de la persona para realizar una evaluación correcta, respecto a la realidad y adecuarse eficientemente a nuevas situaciones, asimismo a la capacidad para poder innovar alternativas de solución adecuadas a los posibles problemas rutinarios.

2.2.5. Modelo de las competencias emocionales de Goleman

Según Goleman (2013) citado en Gardner (2016) menciona que en este modelo se formula la inteligencia emocional basado en un enfoque de teoría del desarrollo y realiza la proposición de una teoría de desempeño, que es aplicable directamente al mundo laboral y organizacional.

A continuación, se detallan las competencias emocionales de Goleman:

a) Autorregulación

- Autocontrol: Hace referencia al dominio que tiene la personas respecto a sus propios impulsos y emociones conflictivas.
- Confiabilidad: Se refiere a los individuos que gozan de una ética intachable, son fundamentadas por su sinceridad y honradez.
- Integridad: Se puede determinar en las personas que cumplen y mantienen los acuerdos o promesas pactadas.
- Adaptabilidad: Hace referencia a la adaptabilidad del comportamiento del ser humano, ante la experiencia de nuevas circunstancias.
- Innovación: Capacidad para poder enfrentar, adoptar perspectivas nuevas y considerar los riesgos a los que podría estar expuesto en un futuro.

b) Motivación

- Motivación al logro: Refiere a la motivación que tiene la persona para alcanzar el cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente.
- Compromiso: Infiere a la capacidad para asumir con responsabilidad las metas del grupo y la empresa.
- Iniciativa: Se refiere a la capacidad para aprovechar de manera efectiva las oportunidades como basadas en la iniciativa.
- Optimismo: Refiere a los factores que tienen el propósito de alentar y motivar a las personas a cada día esforzarse para mejorar.

c) Empatía

- Comprensión a los demás: Capacidad que permite brindar atención a las emociones de otras personas.
- Orientación hacia el servicio: Capacidad que tienen las personas para responder con disposición a los requerimientos de otras personas.
- Desarrollo de los demás: Habilidad para percibir de manera exitosa las necesidades de las demás personas y contribuir con el desarrollo de sus capacidades.
- Aprovechar la diversidad: Capacidad para comprender y valorar las opiniones, acciones y aportaciones de otros integrantes del equipo de trabajo, se tiene que considerar que estas no sobran, sino que complementan a las demás aportaciones, con el objetivo de alcanzar y/o lograr lo planificado.
- Conciencia política: Hace referencia a la capacidad para conocer la estrategia de cómo desarrollarse y en qué ambiente lo puede realizar.

d) Habilidades sociales

- **Influencia:** Capacidad para manejar de manera efectiva las emociones de otras personas.
- **Comunicación:** Predisposición para compartir ciertos aspectos con otra persona, como puede ser información, ideas, sentimientos, entre otros.
- **Liderazgo:** Capacidad para manejar su propia energía y posteriormente apoyar a otras personas, para que puedan lograr sus objetivos.
- **Manejo de conflictos:** Capacidad para determinar parámetros con el propósito de lograr acuerdos satisfactorios para ambas partes, para ello es necesario que se realice una buena negociación.
- **Catalizador del cambio:** Decisión para asumir cambios que promuevan el mejoramiento de los procesos.
- **Establecer vínculos:** Capacidad basada en la empatía y el autocontrol.
- **Colaboración y cooperación:** Predisposición para compartir los recursos materiales e información del equipo de trabajo (entre los integrantes).
- **Habilidades de equipo:** Es el compromiso que asumen cada uno de los integrantes del equipo en el rendimiento del mismo.

2.3 Inteligencia emocional en el trabajo.

Según Goleman (2013) enfatiza en que las normas que direccionan el mundo empresarial y laboral son dinámicas, es decir, se encuentran en constante cambio. Actualmente, a las personas no solo son evaluadas por la capacidad intelectual que puedan tener, ni tampoco por formación académica y experiencia laboral, sino también por la forma como se relacionan entre ellos mismos e interrelacionan con los demás.

El mismo autor Goleman (2013) menciona que con el pasar de los años el mundo empresarial está brindando mayor importancia a la inteligencia emocional, esto debido que, en la medida en que las organizaciones se ven obligadas a someterse a los diversos cambios de la globalización, los empleados que se mantengan en su puesto laboral tendrán que asumir un mayor nivel de responsabilidad, asimismo un nivel superlativo respecto a su participación en la organización.

Anteriormente los empleados que pertenecían a un nivel jerárquico medio podían camuflarse y ocultar de manera fácil y sencilla su timidez respecto a diversas situaciones que se les presente, actualmente genera mayor importancia el manejar ciertas habilidades, como se puede mencionar el control de las emociones propias, capacidad para desempeñarse en equipo y el liderazgo.

La aplicación de este tipo de inteligencia en el ámbito laboral permitir mejorar las relaciones interpersonales con el objetivo de crear un ambiente más amigable y de esta manera poder desempeñarse con mayor facilidad. También contribuirá a que se realice una mejor comunicación con los superiores y por ende mejorará el rendimiento dentro de la empresa.

Según Casado (2013) menciona que es una manera que posee el ser humano para interactuar con el entorno, considerando los sentimientos y ciertas habilidades como, por ejemplo: perseverancia, empatía, entre otras habilidades. Estas habilidades desarrollan rasgos de carácter como por ejemplo la autodisciplina y/o compasión, que son consideradas indispensables para correcta y productiva adaptación social y laboral de las personas.

Las competencias emocionales, son indicadores en la cual demuestran hasta qué nivel una persona puede trasladar ese potencial en las actividades rutinarias, de manera específica en lo que compete a la actividad laboral.

Según Caruso (2012) en una investigación que realizó respecto a la inteligencia emocional, se pudo comprobar de manera científica que las personas que cuentan con un alto nivel de inteligencia tradicional, es decir, aquellas que se encuentran en el grupo de los superdotados, no demostraban dotes de triunfadores como supuestamente se esperaba, en los aspectos de su vida laboral y/o personal.

Se tiene conocimiento que las personas que tienen un desempeño de su inteligencia, presentaban dificultades de adaptación y relación a lo largo de su vida. Económicamente no se encontraban bien posicionados, asimismo no gozaban de felicidad en sus familias, ya al tener una mayor capacidad intelectual, permitía que podían concluir ciertos aspectos antes que los demás, a la vez, presentaban limitaciones al momento de integrarse en grupos, demostraban características de personas aburridas y con una diversidad de problemas, es necesario mencionar que no ocurría en la totalidad de los casos, pero sí en un porcentaje alto de ellos.

2.3. Capacidades de la inteligencia emocional.

Según Goleman (2013) fundamenta lo siguiente respecto a las capacidades:

2.3.1 Percibir las propias emociones

La inteligencia intrapersonal brinda al ser humano la posibilidad de poder formarse un modelo mental de sí mismo, generando la determinación para tomar decisiones de manera asertiva. Además, de ser consiente de uno mismo, en esta conciencia autorreflexiva, la mente tiene la capacidad de observar, investigar la experiencia misma e incluir las emociones. En el proceso de inteligencia intrapersonal, la persona adquiere el desarrollo de manera completa de sus habilidades, estas pueden ser lógicas o deductivas, la cual permite la creación y el desarrollo de una identidad y

demostrar una actitud hacia sí mismo, teniendo en consideración una retroalimentación continua de auto percepciones y evaluaciones, que son modificadas debido a la interacción del ser humano con su entorno, con sus semejantes y sobre todo con el mismo.

2.3.2 Controlar las propias emociones

Según Goleman (2013) menciona que las personas se encuentran en una constante lucha contra sentimientos de aflicción, totalmente distinto en relación a las personas que la tienen desarrollada, ya que pueden recuperarse en menor tiempo por causa de los problemas y trastornos que pueden vivir a lo largo de su vida. Es fundamental para prestar atención, automotivación, dominio y la creatividad de las personas. El autodomínio emocional es la base fundamental para alcanzar los objetivos propuestos. Además, el enfocarse en un estado de fluidez, contribuyen a lograr un desempeño destacado en muchos aspectos de la vida diaria. Se dice que el ser humano que tienen presenta desarrollada esta capacidad, presentar un mayor nivel de productividad y eficiencia en independientemente de la actividad que se encuentren desarrollando.

La autorregulación, es necesario mencionar que estas dos habilidades primarias están fundamentadas en cinco aptitudes emocionales:

- Autodomínio, siendo la aptitud para manejar de manera efectiva las emociones y los impulsos perjudiciales;
- Confiabilidad siendo la aptitud que permite exhibir honradez e integridad;
- Escrupulosidad, siendo aptitud que permite demostrar responsabilidad en el cumplimiento y el desarrollo de las obligaciones asumidas;

- Adaptabilidad siendo la aptitud que permite ser flexible para manejar desafíos y cambios;
- Innovación siendo la aptitud que permite estar dispuesto a recepcionar nuevas ideas, enfoques e información.

2.3.3 Motivarse a sí mismo

Es un proceso que aparece mediante un requerimiento que puede ser índole fisiológica o psicológica, la fórmula para poder comprender el proceso de motivación está fundamentado en las necesidades, incentivos, impulsos y su interrelación. Se conoce que tanto el motivo y emoción presentan la misma raíz latina: “motere”, que en español significa “mover”. La motivación nace desde la aparición de una necesidad, que tiene la capacidad de excitar las estructuras nerviosas, origina un campo completamente de energía que tiene la finalidad de promover al organismo a actuar, iniciando una conducta, guiándola y manteniéndola hasta que poder alcanzar lo planificado. Es necesario mencionar, que cada persona tiene objetivos personales, es decir, propósitos que se proponen a lo largo de su vida, y trabajan con el propósito de poder alcanzarlo, la auto realización es de vital importancia para poder motivarse a uno mismo, pensar en los beneficios que puede alcanzar si logra lo planificado.

2.3.4. Dimensiones de la inteligencia emocional.

Según Goleman (2013) establece cinco dimensiones para la evaluación de la variable inteligencia emocional:

- a) Autoconocimiento: dicha dimensión hace referencia a la capacidad para sentir en cada momento, además, usar esas preferencias con el objetivo de contribuir y mejorar la toma de decisiones; tener una perspectiva real de las fortalezas, debilidades y el nivel de confianza que tiene

cada persona de uno mismo. Teniendo en consideración lo mencionado por Patterson (2019) indica que las preferencias son aspectos internos en la cual la persona elige algo con el objetivo de sentirse a gusto, del mismo modo con respecto a la intuición, se le conoce como la percepción que tiene una persona de forma inmediata respecto a algo en particular, sin la intervención de la razón.

- b) Autorregulación o control de sí mismo: esta dimensión tiene el objetivo de facilitar la ejecución de la tarea que se desea realizar, en vez de perjudicarla; ser escrupulosos con el propósito de alcanzar los objetivos; saber manejar y dosificar las tensiones emocionales. Es considerada como la habilidad para lidiar con los propios sentimientos, promoviendo su adecuación ante cualquier situación. Las personas que no tienen desarrollada dicha habilidad, tienen la facilidad de ser víctimas de constantes estados de inseguridad, mientras que las que logran tener un adecuado control emocional, tienen la capacidad de recuperarse de manera acelerada de los problemas y/o dificultades que pueden tener a lo largo de su vida (Goleman, 2013).
- c) Motivación: dicha dimensión se encarga de usar las preferencias más profundas de las personas, con el objetivo de orientarlas y continuar con el logro de los objetivos, con la finalidad de asumir iniciativas y asumir una postura eficiente para hacer frente a las frustraciones que se puedan llegar a presentar. Esta postura se muestra en las personas que demuestran un nivel alto de entusiasmo por sus labores y por lograr los objetivos, dejando de lado la retribución económica que pueda llegar a tener, en sus funciones demuestra iniciativa, compromiso y un gran nivel de optimista en la constante búsqueda de lograr lo planificado (Goleman, 2013).

- d) Empatía: dicha dimensión hace referencia a la capacidad para percibir lo que sienten las demás personas, en otras palabras, se refiere a la captación de sentimientos, necesidades e intereses que no le pertenecen, tiene la capacidad de ver las cosas, desde su punto de vista y promover la afinidad con el resto de personas del entorno donde se desempeña. La empatía es la habilidad que tienen algunas personas, la cual les permite reconocer las necesidades y deseos de sus semejantes, permitiendo que se pueda relacionar con eficacia (Goleman, 2013).

- e) Habilidades sociales: esta dimensión hace énfasis en la habilidad que tiene las personas para poder persuadir en otras personas, con el objetivo de obtener las respuestas deseables, en otras palabras, hace referencia al manejo adecuado de las emociones en una relación (Goleman, 2013).

2.2.2 Trabajo en Equipo

2.2.1 Definición

Según Gutiérrez (2010) menciona que el trabajo en equipo, es considerado al grupo de personas que tienen el objetivo de colaborar e interactuar, mediante el intercambio de ciertos niveles de conocimientos, técnicas, habilidades y acciones de los integrantes del equipo, para ello, es necesario que dichos integrantes se desempeñen de manera sincronizada, priorizando el bien común.

Según Acosta (2011) menciona que una serie de estrategias, procedimientos y metodologías que son utilizadas por un grupo de personas. También se le conoce como el agrupado de individuos que se reúnen con el propósito de organizar de una manera determinada el logro de un objetivo común.

Gan y Triginé (2013) indican que se denomina al conjunto de dos o más individuos que tienen el objetivo de relacionarse, que son interdependientes y se reúnen con el propósito de alcanzar objetivos específicos. Es necesario mencionar que ya se encuentra conformado un equipo de trabajo, este debe experimentar por una evolución o una secuencia básica denominada modelos, algunos de esos modelos de equipos tienen el propósito de realizar tareas específicas en un determinado lapso de tiempo, pero en otros casos se enfocan en un esquema diferente basado en su seguridad, estatus, autoestima y logro de metas.

Fernández (2015) menciona que se refiere a un grupo donde sus integrantes realizan esfuerzos intensos en un propósito en común y específico, donde utilizan su sinergia positiva, responsabilidad individual y grupal, así como sus destrezas complementarias.

2.2.2 Importancia del trabajo en equipo.

Según Palomo (2010) menciona que promueve la participación de todos los niveles jerárquicos de una organización para los distintos procedimientos. Desde ese punto de vista se genera su importancia, debido a que, si se desea alcanzar un verdadero cambio y un trabajo en equipo de manera eficiente, es necesario involucrar a todos los integrantes de empresa, que aparte de mejorar las condiciones de trabajo así favorece el clima institucional.

Puchol (2012) mencionó que su importancia está basada, ya que produce un mayor volumen de información, conocimiento y habilidades, que tienen el propósito de contribuir con el desarrollo potencial y las competencias de los integrantes del equipo de trabajo.

Por otro parte, Dessler (2009) señala sobre la importancia del trabajo en equipo, está basada en la confianza entre los individuos, priorizando la importancia de una adecuada planificación. Por ello, es necesario realizar un manejo adecuado de las estrategias para la retribución del desempeño del equipo, ya que los trabajadores se comprometen y se sienten identificados con los objetivos planificados de la empresa, esto en medida que les proporcione de un bienestar de índole emocional, económico y familiar.

2.3.3 Teorías del trabajo en equipo.

2.3.1 Teoría de la burocracia

Según Sánchez (2014) menciona que la teoría de la burocracia que fue fundamentada por Weber, la cual plantea la necesidad de construir una jerarquía definida en términos estrictos, basada en reglamentación y líneas de autoridad que están enfocadas de manera clara, es decir, ya existen parámetros que tienen que ser respetados y cumplidos de manera obligatoria. Dicha teoría considera que la empresa ideal era la que se encuentra enfocada bajo la burocracia, para ello define de manera clara los tipos de operaciones y objetivos mediante un razonamiento profundizado partiendo de la división del trabajo, del mismo modo su posterior especialización permitió la evolución de las unidades económicas desde hace aproximadamente 150 años hasta la actualidad, es necesario mencionar que a pesar de la constante evolución de la tecnología que es puesta al servicio del sector productivo, el tipo de organización burócrata sigue manteniendo vigencia en gran porcentaje de empresas, de manera

específica en las entidades estatales. Además, establece tres factores que contribuyen al desarrollo de la burocracia:

- Desarrollo de la economía monetaria, es decir el dinero no sólo facilita, sino que tiene la potestad de racionalizar, las transacciones económicas, desde la perspectiva de la burocracia, la moneda cumple el papel de la remuneración en especie para los trabajadores.
- Crecimiento desde un enfoque cuantitativo y cualitativo de las actividades de tipo administrativo del Estado moderno, es necesario mencionar, que solo una organización de tipo burocrático, tendría la capacidad de soportar el nivel complejo y tamaño de dichas actividades.

2.3.2 Teoría de la elección racional:

Según Sánchez (2014) considera a la teoría de la elección racional, que fue fundamentada por Elster, el cual plantea la manera de entender y modelar de manera formal el comportamiento económico y social, considerando como su principal corriente desde el punto de vista teórico a la microeconomía, además, supone que la persona tiene la predisposición de optimizar el comportamiento social y económico.

Dicha teoría es utilizada básicamente en el estudio de los fenómenos políticos, que se inicia en el entendimiento de supuestos básicos que a la vez derivan de principios de la economía, asimismo se debe considerar que los individuos pertenecen a los grupos sociales, y estas conforman las unidades económicas que se encuentran en la búsqueda de ingresos monetarios orientados a generar bienestar en sus integrantes.

Elster sustenta que el paradigma racional pueda operar de manera plena cuando reúne las siguientes características:

- Acuerdo integral respecto a los objetivos. Para ello es necesario obtener X, no existen visiones, tampoco intereses contrapuestos.
- Conocimiento a nivel exhaustivo respecto a todas las opciones para obtener X. El actor tiene la disponibilidad de toda la información disponible para la respectiva evaluación de todas las alternativas disponibles.
- Disponibilidad completa de recursos para conseguir X. Es decir, el actor tiene a su disposición sin medidas de restricción los recursos necesarios para ejecutar la estrategia a utilizar y así encaminarse en el logro de los objetivos.

2.3.3 Tipos de trabajo en equipo.

Según Robbins y Judge (2009), mencionan que existen cuatro tipos de equipos de trabajo, se detalla a continuación:

2.3 Equipos para resolver problemas

Estos equipos tienen la característica que además de cumplir con los objetivos establecidos, tienen la particularidad de poder reunirse en periodos cortos para evaluar la problemática que puede presentarse en la empresa y establecer medidas de solución de mejora, pero en reducidas ocasiones logran aplicar en acciones dentro de la empresa.

2.4 Equipos de trabajo auto dirigidos

Dichos equipos, están conformados por grupos de trabajadores interdependientes, donde incluyen la planeación y programación de las actividades laborales, además, realizan la toma de decisiones, asignación de actividades, hasta se encargan de la selección de los futuros integrantes del equipo de trabajo. Este tipo de equipos tienen altas posibilidades de lograr el éxito, presenta entre sus características negativas demostrar altos

niveles de ausentismo y rotación, estos suceden afectan a la empresa ya sea de manera directa o indirecta.

2.5. Equipos transfuncionales:

Estos equipos de trabajo se caracterizan por estar compuesto por trabajadores que presentan una misma jerarquía, pero ellos se desempeñan en las diferentes áreas de la empresa o inclusive puede ser el caso, que pertenezcan a otra institución, la cual son reunidos para llevar a cabo una determinada actividad con el objetivo de intercambiar y/o compartir conocimientos, destrezas para poder solucionar una diversidad de problemas que presenta la institución que formuló la creación del equipo de trabajo. Es necesario mencionar que la administración de estos equipos de trabajo es relativamente sencilla, al lograr un complemento adecuado puede generar una gran ventaja competitiva entre las demás empresas del sector donde se desempeñan.

Los tipos de equipos que fueron mencionados anteriormente, realizan sus actividades de manera presencial, caso contrario es el de estos equipos que lo ejecutan de manera virtual, utilizando el soporte de equipamiento informático y que pueden estar ubicadas en diversas áreas de la empresa, promoviendo la ejecución de redes de información. Según Barbosa (2013) menciona que los equipos denominados “virtuales”, tienen la capacidad de desempeñarse en una plataforma, la cual le permite poder intercambiar información y poder tomar decisiones, una de sus principales fortalezas es su accesibilidad las 24 horas del día, la cual permite una comunicación más fluida. Una de las limitaciones de este tipo de equipo de trabajo, consiste en que la convivencia es no presencial con los demás miembros del equipo, y al momento de pactar reuniones donde se encuentran físicamente la interacción e integración se presenta relativamente lenta.

2.3.4 Dimensiones del trabajo en equipo.

Según Gutiérrez (2010) menciona que las dimensiones del trabajo en equipo son las siguientes:

- **Identidad:** Esta dimensión se enfoca al nivel de identificación del colaborador con espacio laboral, así como los objetivos de la organización. Los equipos están conformados de manera transversal respecto a su nivel de identificación con los objetivos de la organización. Por ello, se puede inferir que la identificación de los empleados debe tener que darse desde la perspectiva transversal en función de los objetivos de la organización, además la unión debe considerar ciertos niveles de preparación.
- **Comunicación:** Dicha dimensión, es de vital importancia para desarrollar una adecuada comunicación con el objetivo de determinar condiciones para una óptima interacción y lograr los objetivos planificados inicialmente por el equipo de trabajo. Se considera que las personas a lo largo de la historia han logrado desarrollar eficientes canales de comunicación que permiten el acondicionamiento de ambientes de trabajo bien sincronizados, ello permite generar niveles eficientes respecto a la comunicación que contribuye al desarrollo de las dificultades de comprensión y/o deficientes coordinaciones respecto al logro de los objetivos en común.
- **Ejecución:** Esta dimensión hace referencia que luego de la participación activa en las actividades de planificación y la toma de decisiones, posteriormente a ello se debe realizar de manera colectiva la ejecución de las diversas actividades para ello se enfatiza en el desempeño en equipo. Por ello, es de suma importancia la participación de manera activa no solo en las actividades previas a la ejecución, sino desde las actividades de planificación, ya que en dicha etapa es en donde se genera el compromiso de lograr las metas impuestas en la ejecución colectiva de los integrantes del equipo de trabajo.

Se tiene conocimiento que la ejecución es una etapa clave en el desempeño de un equipo de trabajo, ya que ahí, es en donde se pone en práctica las actividades planificadas con anterioridad, en dicha etapa es necesario que el desempeño sea de manera sincronizada, optimizando los esfuerzos de cada uno de los integrantes del equipo, priorizando los resultados desde la perspectiva de equipo, dejando de lado la parte individualista.

- **Regulación:** Dicha dimensión hace referencia que el trabajo en equipo debe estar regulado de manera formal por parte de la autoridad máximo del equipo de trabajo, debe enfocarse en las tareas que están orientadas hacia el logro de los objetivos planificados. Los equipos de trabajo deben ser regulados mediante la creación e imposición de normas y reglas claras, para que las condiciones se encuentren detalladas de manera precisa, asimismo las estrategias definidas de manera correcta y se encuentren orientadas al logro de los objetivos de la organización, para ello además los empleados deben cumplir con sus responsabilidades y actividades orientadas al trabajo en equipo.

Es necesario mencionar que en todo proceso es necesario la existencia de una etapa de control o monitoreo, que tiene el objetivo de supervisar las actividades que se están realizando, para ello, es necesario que se designe a un responsable para la ejecución de dicha actividad, además que realice su función con liderazgo, priorizando siempre el cumplimiento de lo planificado y sobre todo maximizando los resultados a nivel equipo.

2.3. Marco conceptual

a. Autoconocimiento

Goleman (2013) menciona que es una capacidad para sentir en cada momento, es decir conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones.

b. Autorregulación o control de sí mismo

Según Goleman (2013) indica que es el manejo de las emociones, es decir los propios estados internos, impulsos y recursos.

c. Comunicación

Según Gutiérrez (2010) indica que tiene el objetivo de determinar condiciones para una óptima interacción y lograr los objetivos planificados inicialmente por el equipo de trabajo.

d. Ejecución

Según Gutiérrez (2010) hace referencia a la ejecución de las diversas actividades para ello se enfatiza en el desempeño en equipo. Por ello, es de suma importancia la participación de manera activa no solo en las actividades previas a la ejecución.

e. Empatía

Según Goleman (2013) indica que es una capacidad para percibir lo que sienten las demás personas, en otras palabras, se refiere a la captación de sentimientos, necesidades e intereses que no le pertenecen.

f. Habilidades sociales

Goleman (2013) menciona que es una habilidad que tiene las personas para poder persuadir en otras personas, con el objetivo de obtener las respuestas deseables, en otras palabras,

hace referencia al manejo adecuado de las emociones en determinadas situaciones.

g. Identidad

Gutiérrez (2010) indica que es el grado de identificación con espacio laboral, así como los objetivos de la organización. Los equipos están conformados de manera transversal respecto a su nivel de identificación con los objetivos de la organización.

h. Inteligencia emocional

Goleman (2013) indica que es la capacidad que permite a las personas dirigirse de manera efectiva a las demás personas y a la persona misma, permite realizar una conexión con las propias emociones, asimismo de gestionarlas, realizar una automotivación, controlar los impulsos, afrontar y vencer las frustraciones que se puedan presentar.

i. Motivación

Goleman (2013) menciona que usa las preferencias más profundas de las personas, con el objetivo de orientarlas y continuar con el logro de los objetivos, con la finalidad de asumir iniciativas y asumir una postura eficiente para hacer frente a los contratiempos y las frustraciones que se puedan llegar a presentar.

j. Regulación

Gutiérrez (2010) indica que el trabajo en equipo debe estar regulado de manera formal por parte de la autoridad máximo del equipo de trabajo, debe enfocarse en las tareas que están orientadas hacia el logro de los objetivos planificados.

k. Trabajo en equipo

Gutiérrez (2010) menciona que el trabajo en equipo, es considerado al grupo de personas que tienen el objetivo de colaborar e interactuar con el propósito de alcanzar objetivos en común.

2.4. Hipótesis

H1: Existe relación significativa y directa entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en el Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.

H0: No existe relación significativa y directa entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en el Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.

2.5 Variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento / Escala de Medición
Inteligencia Emocional	Según Goleman (2013) menciona que es una capacidad que permite a las personas dirigirse de manera efectiva a las demás personas y a la persona misma, permite realizar una conexión con las propias emociones, asimismo de gestionarlas, realizar una automotivación, controlar los impulsos, afrontar y vencer las frustraciones que se puedan presentar.	La presente variable está compuesta por las siguientes dimensiones: - Autoconocimiento. - Autorregulación o control de sí mismo. - Motivación. - Empatía. - Habilidades sociales. Dichas dimensiones se miden mediante la aplicación de una encuesta con 20 ítems.	Autoconocimiento	Nivel de preferencias del trabajador.	1 - 2	Cuestionario/ Ordinal.
				Intuiciones del trabajador.	3 - 4	
			Autorregulación o control de sí mismo	Estados internos del trabajador.	5 - 6	
				Impulsos y recursos del trabajador.	7 - 8	
			Motivación	Objetivos del trabajador.	9 - 10	
				Incentivos del trabajador.	11 - 12	
			Empatía	Captación de sentimientos del trabajador.	13 - 14	
				Necesidades del trabajador.	15 - 16	
			Habilidades sociales	Persuasión del trabajador.	17 - 18	
				Liderazgo del trabajador.	19 - 20	

Trabajo en equipo	<p>Según Gutiérrez (2010) menciona que el trabajo en equipo, es considerado al grupo de personas que tienen el objetivo de colaborar e interactuar con el propósito de alcanzar objetivos en común, mediante el intercambio de ciertos niveles de conocimientos, técnicas, habilidades y acciones de los integrantes del equipo.</p> <p>La presente variable está compuesta por las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identidad. - Comunicación. - Ejecución. - Regulación. <p>Dichas dimensiones se miden mediante la aplicación de una encuesta de 16 Items..</p>	Identidad	Grado de identificación con espacio laboral	1 – 2	Cuestionario/ Ordinal.
		Comunicación	Objetivos del equipo de trabajo	3 – 4	
			Interacción entre compañeros.	5 - 6	
		Ejecución	Logro de metas en equipo	7 – 8	
			Planificación de actividades	9 – 10	
		Toma de decisiones del equipo	11 - 12		
		Regulación	Normas del equipo de trabajo	13 - 14	
			Estrategias del equipo de trabajo.	15 - 16	

Fuente: Elaboración propia

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1 Material

3.1.1 Población

La población para la presente investigación está compuesta por la totalidad de los colaboradores del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022, la cual asciende a un total de 65 colaboradores. Criterios de inclusión: todos los colaboradores se encuentran en planilla en la institución. Criterios de exclusión: no presenta este criterio por ser una muestra pequeña.

3.1.2 Marco Muestral

Está conformada por la relación del personal, médico, administrativo y de apoyo del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.

3.1.3 Unidad de Análisis

Está compuesto por cada colaborador del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.

3.1.4 Muestra

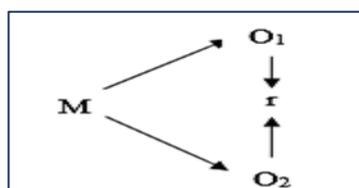
Está conformada por la población muestral de 65 colaboradores del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.

3.2 Métodos

3.2.1 Diseño de contrastación

Para el estudio se empleará un diseño de tipo No Experimental – relacional y de corte transversal, dado que en la ejecución de la investigación no se manipuló las variables referenciadas en el estudio. A continuación, se especifica el esquema:

Figura 1. Diseño de investigación correlacional



Donde:**M:** Colaboradores.**O₁:** Variable inteligencia emocional.**O₂:** Variable trabajo en equipo.**r:** Relación.**3.2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnicas	Instrumentos
Encuesta	Inteligencia Emocional
Encuesta	Trabajo en Equipo

Encuesta:

Esta técnica de recopilación de información tiene como objetivo recolectar el punto de vista de los trabajadores del Centro Médico Especializado Es salud de Casa Grande acerca del tema en investigación.

Cuestionario:

- Para la variable Inteligencia Emocional, el cuestionario está compuesto por 20 ítems (Anexo N°1)
- Para la variable Trabajo en Equipo, el cuestionario está compuesto por 16 ítems (Anexo N°2)

Cada ítem se hizo en base al indicador y dimensión correspondiente según la operacionalización de variables.

El cuestionario se basará mediante la siguiente valoración en la escala de likert

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Validez del Instrumento

Los dos cuestionarios del trabajo de investigación fueron validados por juicio de tres expertos, especializados en el tema.

N°	Expertos	Grado Académico
1.	Mendoza Otiniano Royer	Magister en Gestión Empresarial
2.	Zapata Chau Jorge Miguel	Magister en Administración
3.	Ugarriza Gross Gustavo Adolfo	Magister en Administración

Validez.

De acuerdo a la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos elaborados en la investigación se consideró necesario su validez en base al análisis de tres profesionales expertos en la materia relacionada con los datos obtenidos de la percepción de los colaboradores.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos estadísticos en la presente investigación se representó a partir de los resultados obtenidos, para lo cual se consideró a la determinación de la Prueba de Alfa de Cronbach, pues esta prueba se encarga de medir la fiabilidad en una escala de medida de acuerdo a los resultados según las variables en estudio, para dicha aplicación es necesario la aplicación de un paquete estadístico.

3.2.3 Procesamiento y análisis de datos

Para poder evaluar la parte estadística, primero, los datos que se han adquirido gracias a los cuestionarios que se les dieron a los colaboradores de la institución de la salud, fueron tabulados en Microsoft Excel, formando tablas y figuras de acuerdo a los datos obtenidos. Paralelo a ello se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25.

El grado de relación se determinó gracias al Rho de Spearman o R de Pearson.

I. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Trabajo en Equipo del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

Tabla 1

Prueba chi-cuadrado entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	102,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	91,861	9	,000
Asociación lineal por lineal	33,000	1	,000
N de casos válidos	65		

a. 16 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,06.

Nota: El resultado de la significancia de la prueba Chi-Cuadrado es 0.000 y es menor al p valor de 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna. Debido a que rechazamos la hipótesis nula en favor de la alterna podemos concluir que la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo en los colaboradores del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022.

Tabla 2

Relación entre las variables inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022.

			Inteligencia Emocional	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,932**
		Sig. (bilateral)	.	,000L

	N	65	65
Trabajo en	Coefficiente de	,932**	1,000
Equipo	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	65	65

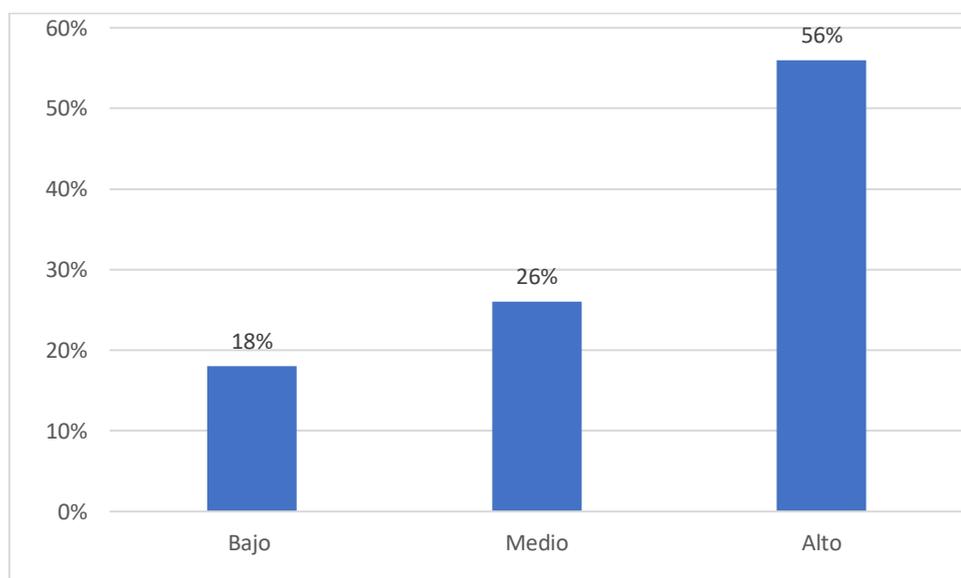
Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación muy alta y positiva entre las variables inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.932. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Identificar el nivel de inteligencia emocional del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

Figura 2

Nivel de autoconocimiento del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

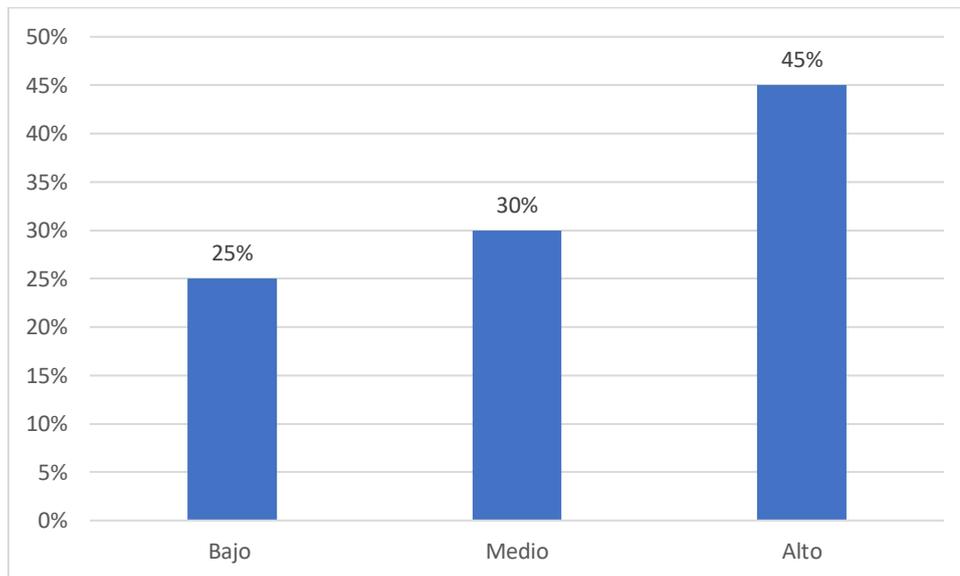


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 1, que el nivel de autoconocimiento del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022; es alto, dado que se obtuvo el 56% en esta opción.

Figura 3

Nivel de autorregulación o control de sí mismo del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

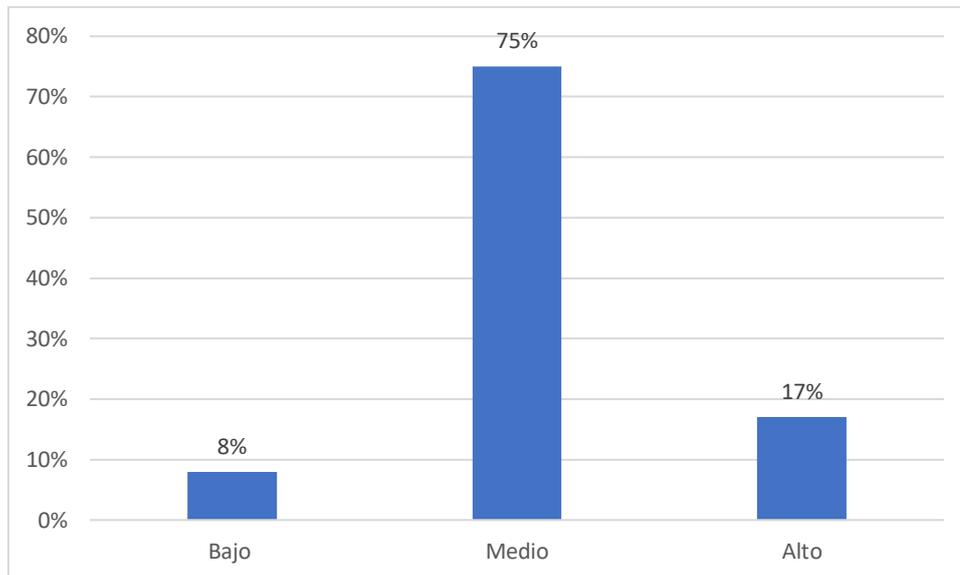


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 2, que el nivel de autorregulación o control de sí mismo del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022; es alto; dado que se obtuvo el 45% en esta opción.

Figura 4

Nivel de Motivación del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

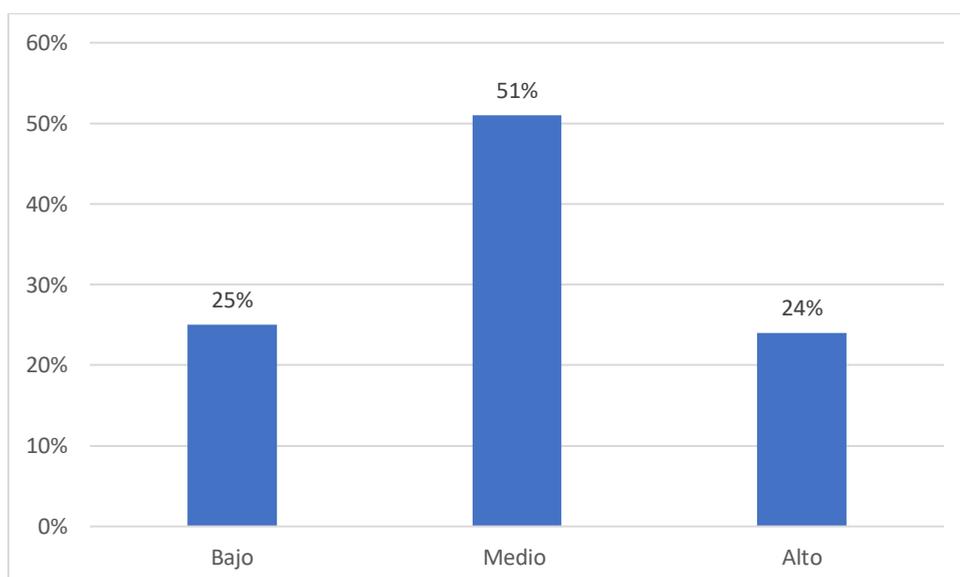


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 3, que el nivel de motivación del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022, es medio; dado que se obtuvo el 75% en esta opción.

Figura 4

Nivel de empatía del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

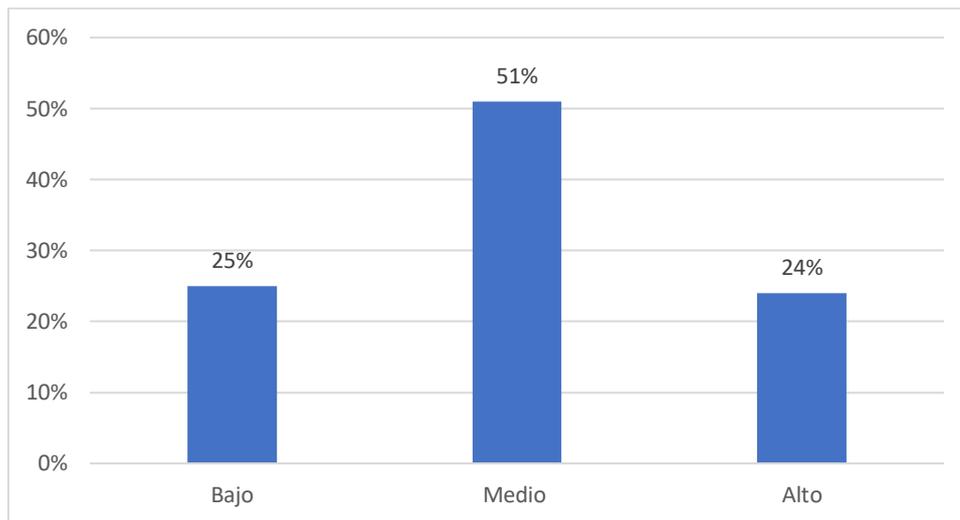


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 4, que el nivel de empatía del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022; es medio, dado que se obtuvo el 51% en esta opción.

Figura 5

Nivel de habilidades sociales del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.



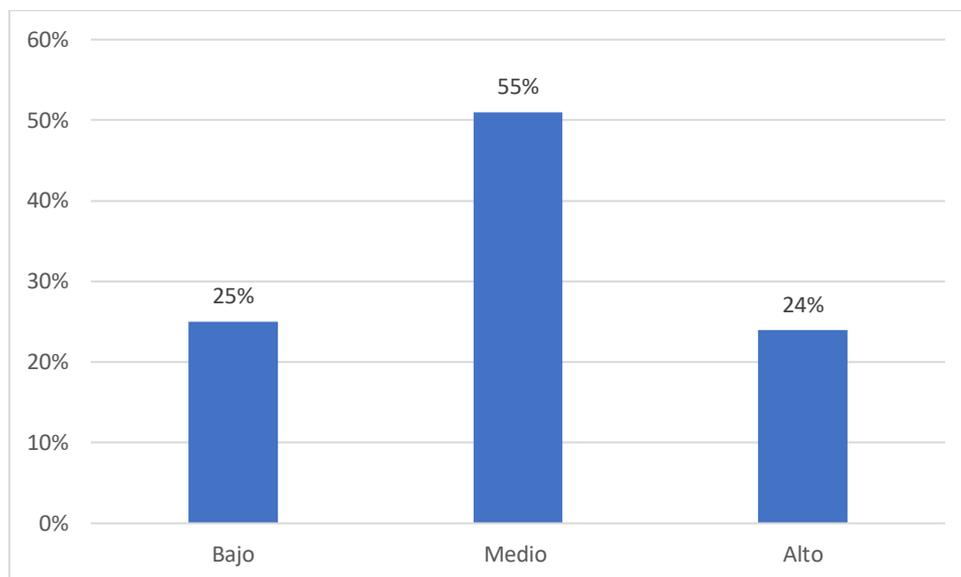
Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 5, que el nivel de habilidades sociales del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022; es medio, dado que se obtuvo el 51% en esta opción.

Identificar el nivel de Trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

Figura 6

Nivel de identidad del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

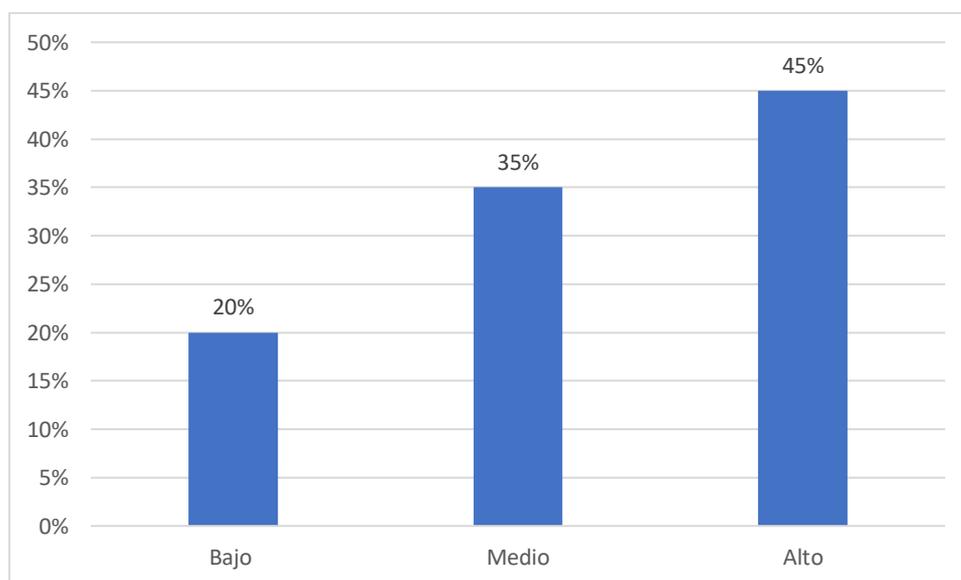


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 6, que el nivel de identidad del centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022; es medio, dado que el 55% de los encuestados marcaron esta opción.

Figura 7

Nivel de comunicación del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

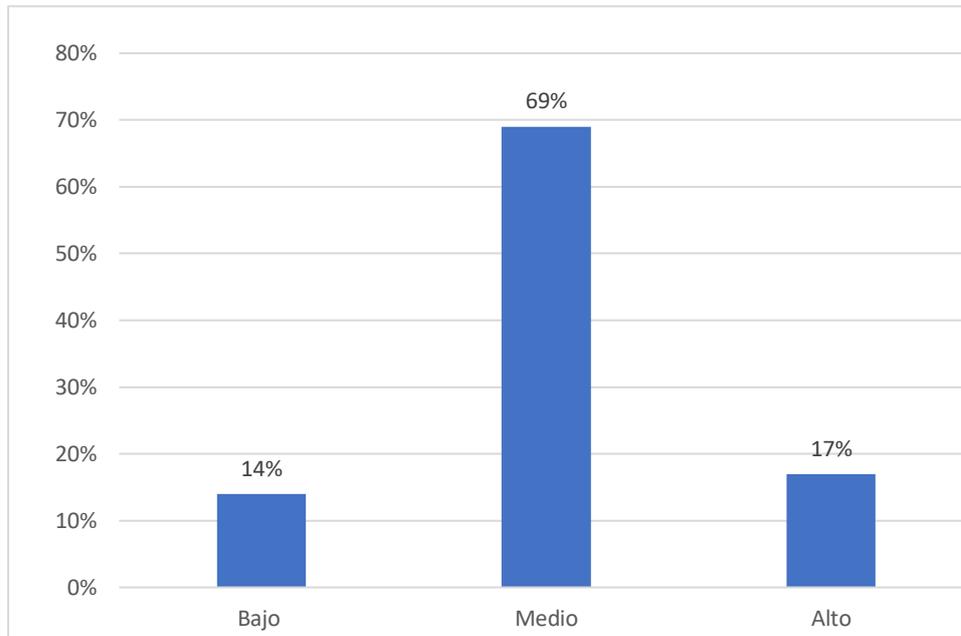


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 7, que el nivel de comunicación del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022; es alto, dado que el 45% de los encuestados marcaron esta opción.

Figura 8

Nivel de ejecución del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

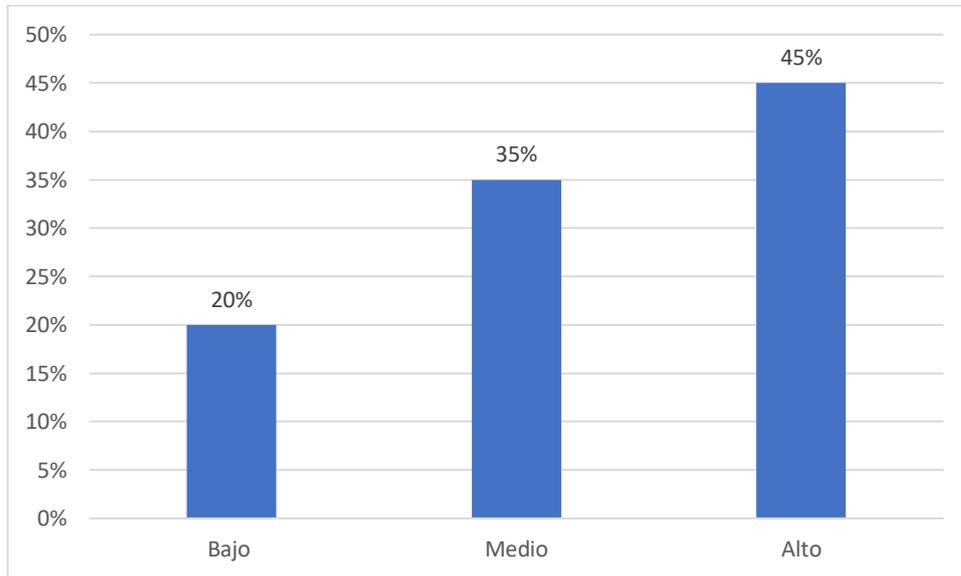


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 8, que el nivel de ejecución del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022; es medio, dado que el 69% de los encuestados marcaron esta opción.

Figura 9

Nivel de regulación del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.



Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 9, que el nivel de regulación del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022; es alto; dado que se obtuvo el 45% en esta opción.

Determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Essalud de Casa Grande en el año 2022.

Tabla 3

Relación entre la dimensión autoconocimiento y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022

			Inteligencia Emocional	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación muy alta y positiva entre la dimensión autoconocimiento y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022; obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.753. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Tabla 4

Relación entre la dimensión autorregulación o control de sí mismo y el Trabajo en Equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022

		Inteligencia Emocional	Trabajo en Equipo
Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,978**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	65	65
	Coeficiente de correlación	,978**	1,000
Trabajo en Equipo	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	65	65

Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación muy alta y positiva entre la dimensión autorregulación o control de sí mismo y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022; obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.978. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Tabla 5

Relación entre la dimensión motivación y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022

		Inteligencia Emocional	Trabajo en Equipo
--	--	------------------------	-------------------

		Coeficiente de correlación	de 1,000	,356**
	Inteligencia Emocional	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	65	65
		Coeficiente de correlación	de ,356**	1,000
	Trabajo en Equipo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación baja y positiva entre la dimensión motivación y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022; obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.356. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05

Tabla 7

Relación entre la dimensión empatía y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022

		Inteligencia Emocional	Trabajo en Equipo
		Coeficiente de correlación	de 1,000
	Inteligencia Emocional	Sig. (bilateral)	.
Rho de Spearman		N	65
		Coeficiente de correlación	de ,726**
	Trabajo en Equipo	Sig. (bilateral)	,000
		N	65

Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación muy alta y positiva en la dimensión empatía y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.726. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Tabla 8

Relación entre la dimensión habilidades sociales y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022.

		Inteligencia Emocional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación de 1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	65	65
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación de ,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	N	65	65

Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación muy alta y positiva entre la dimensión habilidades sociales y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado Es Salud de Casa Grande en el año 2022; obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.856. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

4.2. Discusión de resultados

-El primer objetivo específico determinó que el nivel de inteligencia emocional en el centro médico especializado EsSalud de Casa Grande es alto, dado que el 58% de los encuestados marcaron esta opción. Esto se debe a que el centro médico aplica estrategias de inteligencia emocional de manera efectiva. Este resultado es semejante a Sarmiento (2018) quien en su tesis de investigación encontró que el nivel de inteligencia emocional es alto, dado que existe correlación significativa entre las variables involucradas en el estudio, esto debido al coeficiente de correlación obtenida por la aplicación de la Rho de Spearman, la cual fue de 0.643. Por otro lado, el resultado difiere con lo encontrado por López (2019) quien en su tesis de investigación encontró que los resultados obtenidos concluyeron que existe una correlación negativa de tamaño moderado entre las variables involucradas en la investigación, esto considerando el nivel de significancia la cual fue menor a 0.05, pero el coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.567, por ello se denomina, negativa. Además fue necesario determinar la normalidad, en la cual encontró que la variable estrés laboral no presentó una distribución normal.

- El segundo objetivo específico determinó que el nivel de trabajo en equipo del centro médico especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022 es medio, dado que el 66.74% de los encuestados seleccionó esta opción. Esto se debe a que el centro médico, aún mantiene una cultura de trabajo en equipo deficiente. Este resultado es semejante a lo encontrado por Bustamante (2017), quien en su tesis de investigación encontró que los resultados concluyeron la existencia de una relación media entre las variables involucradas en el estudio, esto considerando el nivel de significancia la cual fue menor a 0.05, pero el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.867, por ello se denomina, negativa,

además fue necesario determinar la normalidad, en la cual encontró que ambas variables presentan una distribución normal.

- El tercer objetivo específico determinó que las dimensiones de la inteligencia emocional que más relacionados están con la variable trabajo en equipo son la autorregulación y las habilidades sociales, los cuales tuvieron una correlación muy alta y positiva, en específico la dimensión autorregulación obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.978 (la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa, puesto que el p-valor es menor a 0.05); de igual manera la dimensión habilidades sociales obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.856 (la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa puesto que el p-valor es menor a 0.05) Este resultado guardan relación con Orbea (2019), quien en su tesis titulada, "Relación entre inteligencia emocional y habilidades sociales en adolescentes de bachillerato de una unidad educativa del cantón Ambato, encontró la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y habilidades sociales.

- La principal limitación del estudio fue la poca predisposición a contestar el cuestionario virtual por parte de los colaboradores de la empresa, ya que, debido a las dificultades por los horarios de su trabajo, se tuvo que extender por un periodo relativamente largo la respuesta de los mismos. Sin embargo, este problema se solucionó en cierta medida, usando llamadas un aplicativo de fácil descarga.

- La conclusión principal del trabajo fue que la inteligencia emocional se relaciona con el trabajo en equipo en el centro médico especializado EsSalud 2022, con una correlación muy alta y positiva entre las variables de estudio, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.932. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05

CONCLUSIONES

- Según el objetivo general: Se determinó el grado de relación de las variables inteligencia emocional y el trabajo en equipo del centro médico especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022. El resultado de la significancia de la prueba Chi-Cuadrado es 0.000 con respecto al p valor de 0.05; por tanto, existe una relación entre ambas variables
- De acuerdo al objetivo específico 1: El nivel de inteligencia emocional en el centro médico especializado EsSalud de Casa Grande, Trujillo 2022; es alto, dado que el 58% de los encuestados marcaron esta opción. Esto se debe a que la empresa aplica estrategias de inteligencia emocional de manera efectiva.
- De acuerdo al objetivo específico 2: El nivel de trabajo en equipo en el centro médico especializado EsSalud de Casa Grande, Trujillo 2022 es medio, dado que el 66.74% de los encuestados selecciono esta opción. Esto se debe a que la institución aún mantiene una cultura de resistencia ante el cambio y baja comunicación entre su personal
- De acuerdo al objetivo específico 3: Según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, la autorregulación o control de sí mismo; es la dimensión que más se relaciona con el trabajo en equipo en el centro médico especializado EsSalud Casa Grande, 2022; dado que se obtuvo una correlación de 0.978.

RECOMENDACIONES

- Crear y desarrollar actitudes y mentalidades abiertas a los cambios y una cultura que permita acoger las buenas iniciativas y lograr los objetivos del centro médico especializado EsSalud Casa Grande, 2022.
- Ampliar el alcance de estudio, mediante propuestas específicas de programas sobre inteligencia emocional, de tal manera que se pueda conseguir un análisis más profundo del tema estudiado.
- Mejorar los aspectos de trabajo en equipo, mediante capacitaciones exhaustivas; ya que, es poco difundido y aplicado, debido al escaso conocimiento sobre su implementación en la organización.
- Aplicar medidas y estrategias para mejorar la dimensión motivación, dado que fue la dimensión que menos correlacionada se encuentra con el trabajo en equipo.

9. Referencias

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en Equipo*. Esic Editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=PN3o6Y3NTA0C&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEWj_g8nD_LHIAhVjmuAKHQ2QAOQQ6AEIKDAA#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false
- Arrabal, M. (25 de Noviembre de 2018). *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones*. Elearning S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=bp18DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjeqJ7w5Z3IAhWOm-AKHWIcCzwQ6AEIKDAA#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false>
- Barbosa, V. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Dunken. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Jv3Y79Xg5JAC&pg=PA52&dq=equipos+de+trabajo+virtuales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi0nYijs83IAhUlwlkKHQA1CEEQ6AEIQDAE#v=onepage&q=equipos%20de%20trabajo%20virtuales&f=false>
- BBC News. (2020). *Coronavirus en América Latina: "Sudamérica se ha convertido en un nuevo epicentro del coronavirus"*, alerta la OMS. BBC News. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52776325>
- Bustamante, M. (2017). *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz*. Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11943/bustamante_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caruso, D. (2012). *El Democionalmente Inteligente*. Algaba Ediciones. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=LdDONDeYWvAC&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEWjdq7Tb5rHIAhXIUN8KHbKgCeYQ6AEIYZAl#v=onepage&q=inteligencia%20emocional%20en%20el%20trabajo&f=false>

Casado, C. (2013). *Entrenamiento Emocional en el Trabajo*. Esic Editorial. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=DtzHBAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEWjb5NT14bHIAhVFdt8KHREnAJAQ6AEILTAB#v=onepage&q=inteligencia%20emocional%20en%20el%20trabajo&f=false>

Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=JPIASQAACAAJ&dq=dessler+gary+gestion+del+talento+humano&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEWjH4oilgebiAhWmFLkGHYU3BJMQ6AEIKDAA>

Diario El Peruano. (27 de Setiembre de 2019). Actualidad. *EsSalud crea Unidad de Inteligencia y Análisis de Datos*, pág. 1. Obtenido de <https://www.elperuano.pe/noticia-essalud-crea-unidad-inteligencia-y-analisis-datos-83822.aspx>

Diario Gestion. (09 de octubre de 2017). Humor S.A Jaime Herrera. Peru : *Ejemplo de trabajo en equipo.*, pág. 1. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/humorsa/2017/10/peru-resultado-de-un-excelente-trabajo-en-equipo.html/?ref=gesr>

El Observador. (7 de Diciembre de 2018). *¿Cómo es la salud en América Latina?* Latinoamérica 21, pág. 1. Obtenido de <https://www.elobservador.com.uy/nota/-como-es-la-salud-en-america-latina--2017127500>

Fernández, M. (2015). *Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo*. Ediciones Paraninfo S.A. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=bObxCAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiNkamUgrLIAhVQmeAKHcJIB0cQ6AEI WzAH#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>

Gan, F. &. (2013). *Trabajo en Equipo. Ediciones Diaz de Santos*. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=J3KRUuhD12oC&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiU6prD_bHIAhXmc98KHVG1COsQ6AEI TDAF#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false

Gardner, H. (2016). *Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples*. Fondo de Cultura Económica. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=Y9nDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=teorias+de+la+inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj0pYaA0bHIAhVrleAKHQ8fCzkQ6AEIMT AB#v=onepage&q&f=false>

Goleman, D. (2013). *Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional*. Ediciones B.S.A. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=E6hnBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=goleman+inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi7yO-c5Z3IAhXoRd8KHTWTCSgQ6AEILTAB#v=onepage&q=goleman%20inteligencia%20emocional&f=false>

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y productividad*. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=D_OFtAEACAAJ&dq=gutiérrez+Calidad+total+y+productividad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiS28XRpLLIAhXDmOAKHfx5CZoQ6AEI KDAA

Lami, V. (2018). *El nivel de la competencia trabajo en equipo en los estudiantes, para optar el grado de Maestro en Educación, en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo*. Universidad Privada

Antenor Orrego. Obtenido de
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4223>

López, M. (2019). *Relación entre estrés laboral e Inteligencia emocional en Millennials de empresas privadas de Lima*. Universidad de Lima. Obtenido de
http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/8030/López_Mercedes?sequence=1&isAllowed=y

Märtin, . &. (2013). *EQ. Inteligencia Emocional: Claves para triunfar en la vida*. Edaf. Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=YdAVAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjeqJ7w5Z3IAhWOm-AKHWIcCzwQ6AEIMzAC#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false>

Nachtigall, P. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa: Cómo desarrollar un liderazgo óptimo*. PUB. Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=FcSgDwAAQBAJ&pg=PT18&dq=importancia+de+la+inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiwrMKh653IAhVph-AKHfQICf8Q6AEITzAG#v=onepage&q=importancia%20de%20la%20inteligencia%20emocional&f=false>

Orbea, s. (2019). *Relacion entre inteligencia emocional y habilidades sociales en adolescentes de bachillerato de una unidad educativa del canton ambato*. Pontificia Universidad Catolica del Ecuador. Obtenido de
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2756/1/76917.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2019). *INDICADORES DE SALUD: Aspectos conceptuales y operativos*. OMS. Obtenido de
https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=14406:health-indicators-conceptual-and-operational-considerations-section-3&Itemid=0&showall=1&lang=es

Organización Mundial de la Salud. (2019). *La importancia del acceso de todas las personas a la sanidad*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/bulletin/es/>

Organización Mundial de la Salud. (14 de Setiembre de 2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

Organización Mundial de la Salud. (11 de Marzo de 2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Organización Panamericana de la Salud. (1 de Junio de 2011). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=728:diversidad-sexual-conceptos-pensar-trabajar-salud&Itemid=297

Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Esic Editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=_9g_Zlehq0QC&printsec=frontcover&dq=importancia+de+trabajo+en+equipo+en+una+organizacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiO_OLVhrLIAhVkmuAKHVbTAhwQ6AEI NjAC#v=onepage&q=importancia%20de%20trabajo%20en%20equipo%20en%20una%20or

Patterson, D. (2019). *Inteligencia Emocional*. NIR. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=M9igxAEACAAJ&dq=inteligencia+emocional+autoconocimiento&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi287GMsc3IAhUtvFkKHQM5CggQ6AEI NzAC>

Puchol, L. (2012). *El Libro de las Habilidades Directivas*. Diaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=xGi9LLr7b8oC&pg=PA545&>

dq=importancia+de+trabajo+en+equipo+en+una+organizacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiO_OLVhrLIAhVkmuAKHVbTAhwQ6AEISzAF#v=onepage&q=importancia%20de%20trabajo%20en%20equipo%20en%20una%20organizacion&

Radio Programas del Perú. (21 de Mayo de 2020). Radio Programas del Perú. Obtenido de <https://rpp.pe/peru/actualidad/peru-es-el-segundo-pais-con-mayor-incremento-de-contagios-covid-19-en-sudamerica-noticia-1267356>

Rivera, A. (2016). *El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Trabajo y Servicio Público del Cantón - Ambato*, Provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22392/1/Tesis%20Miguel%20Rivera%2011-Abril-2016.pdf>

Robbins, S. &. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Salvador, C. (2010). *Análisis transcultural de la inteligencia emocional*. Universidad de Almería. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=BRS4mDqa2CoC&printsec=frontcover&dq=importancia+de+la+inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjz7T_53IAhUmwFkKHf9kDdAQ6AEIXTAI#v=onepage&q=importancia%20de%20la%20inteligencia%20emocional&f=false

Sánchez, M. (2014). *Comunicación efectiva y Trabajo en equipo*. CEP S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8OpCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=teorias+del+trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjzhqLmi7LIAhVETt8KHAlVC6wQ6AEIZDAI#v=onepage&q&f=false>

Sarmiento, D. (2018). *Relación entre la Inteligencia emocional y Trabajo en equipo en los colaboradores de una red de gimnasios*. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Sarmiento-Daniela.pdf>

Uceda, D. (2016). *Inteligencia emocional y motivación de los choferes de la empresa de transportes "El Cortijo"*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20535>

Urtecho, G. (2019). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en el Hospital Belén de Trujillo 2019*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46588/Urtecho_UGB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

1. Anexos

Anexo 1: Cuestionario sobre Inteligencia Emocional



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado empleado esperando su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario de carácter anónimo.

- El presente instrumento tiene por objeto determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Médico Especializado ESSALUD de Casa Grande en el año 2022.

Lea usted, con detenimiento y conteste las preguntas marcando con una X según la alternativa ajuste a la realidad de la institución.

Dimensión 1 : Autoconocimiento		Opciones				
N°	Nivel de preferencias del trabajador	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
01	Usted, analiza todas las situaciones antes de elegir una alternativa de solución					
02	Usted, evita distraerse cuando tiene que concentrarse en sus actividades laborales					
N°	Intuiciones del trabajador	1	2	3	4	5
03	Usted, controla sus emociones ante situaciones de riesgo con sus compañeros de trabajo					
04	Usted, busca excusas para salir de una situación que puede generar problemas					
Dimensión 2: Autorregulación o control de si mismo		Opciones				
N°	Estados internos del trabajador	1	2	3	4	5
05	Usted, controla sus emociones de manera eficiente al momento de interactuar con sus compañeros de trabajo					
06	Se siente segura (o) en la mayoría de situaciones laborales					
N°	Impulsos y recursos del trabajador	1	2	3	4	5
07	Usted, tiene la capacidad de mantener una relación cordial con sus compañeros de trabajo					

08	Resuelve de manera asertiva los problemas laborales que se pueden presentar con sus compañeros de trabajo					
Dimensión 3: Motivación		Opciones				
N°	Objetivos del trabajador	1	2	3	4	5
09	Sus labores satisface sus objetivos personales					
10	Sus labores satisface sus objetivos profesionales					
N°	Incentivos del trabajador	1	2	3	4	5
11	Para desempeñarse de manera eficiente, usted necesita algún tipo de incentivos					
12	Incentiva a sus compañeros a desempeñarse de manera eficiente					
Dimensión 4: Empatía						
N°	Captación de sentimientos del trabajador	1	2	3	4	5
13	Usted piensa como se sentirían sus compañeros de trabajo luego de brindar su opinión					
14	Usted entiende las debilidades y fortalezas de sus compañeros de trabajo					
N°	Necesidades del trabajador	1	2	3	4	5
15	Usted solicita ayuda a sus compañeros cuando la necesita					
16	Usted considera que la institución le brinda todos los equipos y herramientas para el óptimo desempeño de sus labores					
Dimensión 5: Habilidades sociales						
N°	Persuasión del trabajador	1	2	3	4	5
17	Usted, tiene la capacidad de hacer que otros realicen lo que necesita sin decírselos de manera expresa.					
18	Usted emplea de forma positiva la persuasión sobre los demás.					
N°	Liderazgo del trabajador	1	2	3	4	5
19	Se muestra positivo a pesar de las dificultades que se puedan presentar					
20	Promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros de trabajo					

Anexo 2: Cuestionario sobre Trabajo en equipo



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEADOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado colaborador esperando su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario de carácter anónimo.

- El presente instrumento tiene por objeto determinar Determinar el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Médico Especializado ESSALUD de Casa Grande en el año 2022.

Lea Usted, con detenimiento y conteste las preguntas marcando con una X según la alternativa ajuste a la realidad de la institución.

Identidad		Opciones				
N°	Grado de identificación con espacio laboral	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
01	Se siente identificado con la institución					
02	Se siente comprometido con el logro de los objetivos					
N°	Objetivos del equipo	1	2	3	4	5
03	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todo el personal					
04	Están claras las funciones y responsabilidades de cada empleado					
Comunicación		Opciones				
N°	Interacción entre compañeros	1	2	3	4	5
05	El personal acepta de manera positiva las criticas y/o sugerencias brindadas por el director de la institución					
06	El personal respeta las ideas y/o aportaciones de los demás compañeros					
N°	Logro de metas en equipo	1	2	3	4	5
07	Poseen indicadores para poder medir el desempeño del personal					
08	El director de la institución facilita la comunicación y participación del personal					

Ejecución		Opciones				
N°	Planificación de actividades	1	2	3	4	5
09	Están bien definidas las actividades precisas para alcanzar los objetivos en común					
10	Se respeta el cumplimiento del cronograma de trabajo					
N°	Toma de decisiones en equipo	1	2	3	4	5
11	Se generan alternativas de solución ante la presencia de problemas					
12	Se analizan las consecuencias de cada una de las alternativas de solución					
Regulación						
N°	Normas del equipo de trabajo	1	2	3	4	5
13	Las decisiones se toman en consenso					
14	Se realiza una auto evaluación respecto al desempeño de cada integrante del equipo					
N°	Estrategias del equipo de trabajo	1	2	3	4	5
15	El director propicia un ambiente laboral agradable					
16	Tienen un método para poder tomar decisiones					

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: La inteligencia emocional y el trabajo en equipo del centro medico especializado ESSALUD de casa grande en el año 2022.

Objetivo general Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año, 2022.

Hipótesis: Existe relación significativa y directa entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en el Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.

Juez experto: Mendoza Otiniano Royer

Firma:



Grado académico del experto: Magister en Gestión Empresarial

Fecha de revisión: 24 de marzo de 2022

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiempo de coherencia con indic
				SI	NO	
Inteligencia emocional	Autoconocimiento	Nivel de preferencias del trabajador.	1. ¿Usted, analiza todas las situaciones antes de elegir una alternativa de solución?	X		X
			2. ¿Usted, evita distraerse cuando tiene que concentrarse en sus actividades laborales?	X		X
		Intuiciones del trabajador.	3. ¿Usted, controla sus emociones ante situaciones de riesgo con sus compañeros de trabajo?	X		X
			4. ¿Usted, busca excusas para salir de una situación que puede generar problemas?	X		X

	Autorregulación o control de sí mismo	Estados internos del trabajador.	5. ¿Usted, controla sus emociones de manera eficiente al momento de interactuar con sus compañeros de trabajo?	X		X	
			6. ¿Se siente segura (o) en la mayoría de situaciones laborales?	X		X	
		Impulsos y recursos del trabajador.	7. ¿Usted, tiene la capacidad de mantener una relación cordial con sus compañeros de trabajo?	X		X	
			8. ¿Resuelve de manera asertiva los problemas laborales que se pueden presentar con sus compañeros de trabajo?	X		X	
	Motivación	Objetivos del trabajador.	9. ¿Sus labores satisface sus objetivos personales?	X		X	
			10. ¿Sus labores satisface sus objetivos profesionales?	X		X	
		Incentivos del trabajador.	11. ¿Para desempeñarse de manera eficiente, usted necesita algún tipo de incentivos?	X		X	
			12. ¿Incentiva a sus compañeros a desempeñarse de manera eficiente?	X		X	
	Empatía	Captación de sentimientos del trabajador.	13. ¿Usted piensa como se sentirían sus compañeros de trabajo luego de brindar su opinión?	X		X	
			14. ¿Usted entiende las debilidades y fortalezas de sus compañeros de trabajo?	X		X	
		Necesidades del trabajador.	15. ¿Usted solicita ayuda a sus compañeros cuando la necesita?	X		X	
			16. Usted considera que la institución le brinda todos los equipos y herramientas para el óptimo desempeño de sus labores?	X		X	
	Habilidades Sociales	Persuasión del trabajador	17. ¿Usted, tiene la capacidad de hacer que otros realicen lo que necesita sin decírselos de manera expresa?	X		X	
			18. ¿Usted emplea de forma positiva la persuasión sobre los demás?	X		X	
		Liderazgo del trabajador	19. ¿Se muestra positivo a pesar de las dificultades que se puedan presentar?	X		X	
			20. ¿Promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros de trabajo?	X		X	
	Trabajo en Equipo	Identidad	Grado de identificación	1. ¿Se siente identificado con la institución?	X		X

		con espacio laboral	2. ¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos?	X		X
		Objetivos del equipo	3. ¿Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todo el personal?	X		X
			4. ¿Están claras las funciones y responsabilidades de cada empleado?	X		X
	Comunicación	Interacción entre compañeros	5. ¿El personal acepta de manera positiva las críticas y/o sugerencias brindadas por el director de la institución?	X		X
			6. ¿El personal respeta las ideas y/o aportaciones de los demás compañeros?	X		X
		Logro de metas en equipo	7. Poseen indicadores para poder medir el desempeño del personal?	X		X
			8. ¿El director de la institución facilita la comunicación y participación del personal?	X		X
	Ejecución	Planificación de actividades	9. ¿Están bien definidas las actividades precisas para alcanzar los objetivos en común?	X		X
			10. ¿Se respeta el cumplimiento del cronograma de trabajo?	X		X
		Toma de decisiones en equipo	11. ¿Se generan alternativas de solución ante la presencia de problemas?	X		X
			12. ¿Se analizan las consecuencias de cada una de las alternativas de solución?	X		X
	Regulación	Normas del equipo de trabajo	13. ¿Las decisiones se toman en consenso?	X		X
			14. ¿Se realiza una auto evaluación respecto al desempeño de cada integrante del equipo?	X		X
		Estrategias del equipo de trabajo	15. ¿El director propicia un ambiente laboral agradable?	X		X
			16. ¿Tienen un método para poder tomar decisiones?	X		X

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: La inteligencia emocional y el trabajo en equipo del centro médico especializado ESSALUD de casa grande en el año 2022.

Objetivo general Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año, 2022.

Hipótesis: Existe relación significativa y directa entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en el Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.

Juez experto: Zapata Chau Jorge Miguel

Firma:



Grado académico del experto: Magister en Administración

Fecha de revisión: 24 de marzo de 2022

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiempo de coherencia con indicadores
				SI	NO	
Inteligencia emocional	Autoconocimiento	Nivel de preferencias del trabajador.	1. ¿Usted, analiza todas las situaciones antes de elegir una alternativa de solución?	X		X
			2. ¿Usted, evita distraerse cuando tiene que concentrarse en sus actividades laborales?	X		X
		Intuiciones del trabajador.	3. ¿Usted, controla sus emociones ante situaciones de riesgo con sus compañeros de trabajo?	X		X
			4. ¿Usted, busca excusas para salir de una situación que puede generar problemas?	X		X
	Autorregulación o control de sí mismo	Estados internos del trabajador.	5. ¿Usted, controla sus emociones de manera eficiente al momento de interactuar con sus compañeros de trabajo?	X		X

			6. ¿Se siente segura (o) en la mayoría de situaciones laborales?	X		X	
		Impulsos y recursos del trabajador.	7. ¿Usted, tiene la capacidad de mantener una relación cordial con sus compañeros de trabajo?	X		X	
			8. ¿Resuelve de manera asertiva los problemas laborales que se pueden presentar con sus compañeros de trabajo?	X		X	
	Motivación	Objetivos del trabajador.	9. ¿Sus labores satisface sus objetivos personales?	X		X	
			10. ¿Sus labores satisface sus objetivos profesionales?	X		X	
		Incentivos del trabajador.	11. ¿Para desempeñarse de manera eficiente, usted necesita algún tipo de incentivos?	X		X	
			12. ¿Incentiva a sus compañeros a desempeñarse de manera eficiente?	X		X	
	Empatía	Captación de sentimientos del trabajador.	13. ¿Usted piensa como se sentirían sus compañeros de trabajo luego de brindar su opinión?	X		X	
			14. ¿Usted entiende las debilidades y fortalezas de sus compañeros de trabajo?	X		X	
		Necesidades del trabajador.	15. ¿Usted solicita ayuda a sus compañeros cuando la necesita?	X		X	
			16. Usted considera que la institución le brinda todos los equipos y herramientas para el óptimo desempeño de sus labores?	X		X	
	Habilidades Sociales	Persuasión del trabajador	17. ¿Usted, tiene la capacidad de hacer que otros realicen lo que necesita sin decírselos de manera expresa?	X		X	
			18. ¿Usted emplea de forma positiva la persuasión sobre los demás?	X		X	
		Liderazgo del trabajador	19. ¿Se muestra positivo a pesar de las dificultades que se puedan presentar?	X		X	
			20. ¿Promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros de trabajo?	X		X	
	Trabajo en Equipo	Identidad	Grado de identificación con espacio laboral	1. ¿Se siente identificado con la institución?	X		X
				2. ¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos?	X		X
		Objetivos del equipo	3. ¿Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todo el personal?	X		X	

			4. ¿Están claras las funciones y responsabilidades de cada empleado?	X		X
Comunicación	Interacción entre compañeros		5. ¿El personal acepta de manera positiva las críticas y/o sugerencias brindadas por el director de la institución?	X		X
			6. ¿El personal respeta las ideas y/o aportaciones de los demás compañeros?	X		X
	Logro de metas en equipo		7. Poseen indicadores para poder medir el desempeño del personal?	X		X
			8. ¿El director de la institución facilita la comunicación y participación del personal?	X		X
Ejecución	Planificación de actividades		9. ¿Están bien definidas las actividades precisas para alcanzar los objetivos en común?	X		X
			10. ¿Se respeta el cumplimiento del cronograma de trabajo?	X		X
	Toma de decisiones en equipo		11. ¿Se generan alternativas de solución ante la presencia de problemas?	X		X
			12. ¿Se analizan las consecuencias de cada una de las alternativas de solución?	X		X
Regulación	Normas del equipo de trabajo		13. ¿Las decisiones se toman en consenso?	X		X
			14. ¿Se realiza una auto evaluación respecto al desempeño de cada integrante del equipo?	X		X
	Estrategias del equipo de trabajo		15. ¿El director propicia un ambiente laboral agradable?	X		X
			16. ¿Tienen un método para poder tomar decisiones?	X		X

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: La inteligencia emocional y el trabajo en equipo del centro médico especializado ESSALUD de casa grande en el año 2022.

Objetivo general Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo del Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año, 2022.

Hipótesis: Existe relación significativa y directa entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en el Centro Médico Especializado EsSalud de Casa Grande en el año 2022.

Juez experto: Ugarriza Gross Gustavo Adolfo

Firma:



Grado académico del experto: Magister en Administración

Fecha de revisión: 24 de marzo de 2022

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiempo de coherencia con indicadores
				SI	NO	
Inteligencia emocional	Autoconocimiento	Nivel de preferencias del trabajador.	1. ¿Usted, analiza todas las situaciones antes de elegir una alternativa de solución?	X		X
			2. ¿Usted, evita distraerse cuando tiene que concentrarse en sus actividades laborales?	X		X
		Intuiciones del trabajador.	3. ¿Usted, controla sus emociones ante situaciones de riesgo con sus compañeros de trabajo?	X		X
			4. ¿Usted, busca excusas para salir de una situación que puede generar problemas?	X		X
	Autorregulación o control de sí mismo	Estados internos del trabajador.	5. ¿Usted, controla sus emociones de manera eficiente al momento de interactuar con sus compañeros de trabajo?	X		X

			6. ¿Se siente segura (o) en la mayoría de situaciones laborales?	X		X		
		Impulsos y recursos del trabajador.		7. ¿Usted, tiene la capacidad de mantener una relación cordial con sus compañeros de trabajo?	X		X	
				8. ¿Resuelve de manera asertiva los problemas laborales que se pueden presentar con sus compañeros de trabajo?	X		X	
	Motivación	Objetivos del trabajador.		9. ¿Sus labores satisface sus objetivos personales?	X		X	
				10. ¿Sus labores satisface sus objetivos profesionales?	X		X	
		Incentivos del trabajador.		11. ¿Para desempeñarse de manera eficiente, usted necesita algún tipo de incentivos?	X		X	
				12. ¿Incentiva a sus compañeros a desempeñarse de manera eficiente?	X		X	
	Empatía	Captación de sentimientos del trabajador.		13. ¿Usted piensa como se sentirían sus compañeros de trabajo luego de brindar su opinión?	X		X	
				14. ¿Usted entiende las debilidades y fortalezas de sus compañeros de trabajo?	X		X	
		Necesidades del trabajador.		15. ¿Usted solicita ayuda a sus compañeros cuando la necesita?	X		X	
				16. Usted considera que la institución le brinda todos los equipos y herramientas para el óptimo desempeño de sus labores?	X		X	
		Habilidades Sociales	Persuasión del trabajador		17. ¿Usted, tiene la capacidad de hacer que otros realicen lo que necesita sin decírselos de manera expresa?	X		X
					18. ¿Usted emplea de forma positiva la persuasión sobre los demás?	X		X
	Liderazgo del trabajador			19. ¿Se muestra positivo a pesar de las dificultades que se puedan presentar?	X		X	
				20. ¿Promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros de trabajo?	X		X	
	Trabajo en Equipo	Identidad	Grado de identificación con espacio laboral	1. ¿Se siente identificado con la institución?	X		X	
				2. ¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos?	X		X	
			Objetivos del equipo	3. ¿Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todo el personal?	X		X	

			4. ¿Están claras las funciones y responsabilidades de cada empleado?	X		X
Comunicación	Interacción entre compañeros		5. ¿El personal acepta de manera positiva las críticas y/o sugerencias brindadas por el director de la institución?	X		X
			6. ¿El personal respeta las ideas y/o aportaciones de los demás compañeros?	X		X
	Logro de metas en equipo		7. Poseen indicadores para poder medir el desempeño del personal?	X		X
			8. ¿El director de la institución facilita la comunicación y participación del personal?	X		X
Ejecución	Planificación de actividades		9. ¿Están bien definidas las actividades precisas para alcanzar los objetivos en común?	X		X
			10. ¿Se respeta el cumplimiento del cronograma de trabajo?	X		X
	Toma de decisiones en equipo		11. ¿Se generan alternativas de solución ante la presencia de problemas?	X		X
			12. ¿Se analizan las consecuencias de cada una de las alternativas de solución?	X		X
Regulación	Normas del equipo de trabajo		13. ¿Las decisiones se toman en consenso?	X		X
			14. ¿Se realiza una auto evaluación respecto al desempeño de cada integrante del equipo?	X		X
	Estrategias del equipo de trabajo		15. ¿El director propicia un ambiente laboral agradable?	X		X
			16. ¿Tienen un método para poder tomar decisiones?	X		X