

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y  
HUMANIDADES**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN  
ALUMNOS DE 3° Y 5° DE PRIMARIA DE LA I.E. MARISCAL  
CÁCERES. TACNA. 2010**

**Tesis presentada por  
Bach. Isidro Jesús Medina  
Contreras**

**Para optar por el título de licenciado  
en educación primaria**

**TACNA - PERÙ  
2011**

**AGRADECIMIENTOS:**

A mi madre Teresa Contreras Tito, por el apoyo total e incondicional que me brindo día, tarde y noche y por el cual estoy ahora presentando mi tesis.

A mis amigos que cumplieron la función de hermanos, apoyándome y dándome fuerzas para no rendirme.

Al profesor Raúl Valdivia Dueñas por darme la confianza y seguridad para poder realizar mi tesis.

A la familia Berríos Velarde por apoyarme desde el primer día y ser una fuente de sabiduría y amor en mi vida.

**DEDICATORIA:**

A la persona que más amo, mi madre Teresa Contreras Tito, quien es la fuente de vida y energía, la madre abnegada, que se desvela con tal de cuidar y apoyar a su hijo cuando lo necesita, la persona y ser humano por la cual hoy me encuentro realizando mis sueños.

A mi adorado padre Isidro T. Medina Urday, el ser que me dio la vida y me brinda su amor y confianza y vela por mi bienestar para seguir adelante y sea un gran profesional.

A María del Pilar Flores Cáceres, mi amiga, mi hermana, mi ángel de la guarda, que me cuida, protege y da fuerza para seguir adelante.

**ÍNDICE DE CONTENIDOS**

	Pág.
AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN	XVI

**CAPÍTULO I****1. EL PROBLEMA**

<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	01
<b>1.2 FORMULACIÓN EL PROBLEMA</b>	05
<b>1.3 JUSTIFICACIÓN</b>	06
<b>1.4 OBJETIVOS</b>	08
1.4.1 Objetivo General	08
1.4.2 Objetivos específicos	08

<b>1.5 DEFINICIONES OPERACIONALES</b>	<b>09</b>
---------------------------------------	-----------

## **CAPÍTULO II**

### **2.- LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

<b>2.1 FUNDAMENTACIÓN</b>	<b>13</b>
<b>2.2 COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	<b>15</b>
2.2.1 La Inteligencia Intrapersonal	16
a) Autoconciencia	16
b) Autocontrol	16
c) Motivación	17
2.2.2 La Inteligencia Interpersonal	18
a) Empatía	18
b) Habilidades sociales	19
<b>2.3 LOS CUATRO PILARES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	<b>20</b>
a) Conocimiento Emocional	20
b) Aptitud Emocional	20
c) Profundidad Emocional	20
d) Alquimia emocional	20
<b>2.4 LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO</b>	<b>21</b>
a) El Poder de la Voz	22
b) El Poder de la Imaginación	23
c) El Poder de la Retribución	23
d) El Poder del Compromiso	24

e) El Poder de la Asociación	24
<b>2.5 APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	25
<b>2.6 EMOCIÓN</b>	26
<b>2.7 TIPOS DE EMOCIONES</b>	27
<b>2.8 EMOCIÓN Y SENTIMIENTO</b>	29

### **CAPITULO III**

#### **3. TRABAJO EN EQUIPO**

<b>3.1 TRABAJO EN EQUIPO CONCEPTOS</b>	31
<b>3.2 ELEMENTOS</b>	32
<b>3.3 CARACTERÍSTICAS</b>	35
<b>3.4 ETAPAS DEL DESARROLLO EN EQUIPO</b>	36
a) Formación	36
b) Conflicto	36
c) Organización	37
d) Realización	37
<b>3.5 ESTEREOTIPOS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO</b>	38
<b>3.6 METAS EN EQUIPO</b>	39
3.6.1 Metas de desarrollo del Equipo	39
3.6.2 Metas educacionales del Equipo	40
3.6.3 Metas de proyecto del Equipo	40

<b>3.7 HABILIDADES PARA ESTABLECER RELACIONES</b>	
<b>INTERPERSONALES EFECTIVAS</b>	40
<b>3.8 ASPECTOS NECESARIOS PARA UN ADECUADO TRABAJO</b>	
<b>EN EQUIPO</b>	43
<b>3.9 FRACASO DE LOS EQUIPOS</b>	44
<b>3.10 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO</b>	45
<b>3.11 TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DEL AULA</b>	47
3.11.1 La necesidad de trabajar en equipo	48
3.11.2 Papel del profesor	49
3.11.3 Visión colectiva	52
3.11.4 Normas para favorecer la dinámica del equipo	53
3.11.5 Roles, compromisos y responsabilidades	55
3.11.6 Técnicas para trabajar en equipo	56
<b>3.12 DIFERENCIA ENTRE TRABAJO EN GRUPO Y TRABAJO</b>	
<b>EN EQUIPO</b>	59

## **CAPÍTULO IV**

### **4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>4.1 SISTEMA DE HIPÓTESIS</b>	61
4.1.1 Hipótesis general	61
4.1.2 Hipótesis específicas	61

<b>4.2. VARIABLES DEL ESTUDIO</b>	62
4.2.1 Variable independiente	62
4.2.2 Variable dependiente	62
<b>4.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	63
4.3.1 Tipo de investigación	63
4.3.2 Diseño de investigación	63
<b>4.4 ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	63
<b>4.5 UNIDAD DE ESTUDIO, POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	63
4.5.1 Unidades del estudio	63
4.5.2 La población	63
<b>4.6 PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	64
4.6.1 Procedimientos	64
4.6.2 Técnicas	64
4.6.3 Instrumentos	64

## **CAPÍTULO V**

### **5. LOS RESULTADOS**

<b>5.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO</b>	65
<b>5.2 DISEÑO DE PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>	66
<b>5.3 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS</b>	66
5.3.1 Datos sobre el grado de inteligencia Emocional de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres	66

5.3.2 Datos sobre el grado de Trabajo en Equipo de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres	79
5.3.3 Relación entre el grado de trabajo de de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres	119
<b>5.4 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS</b>	120
5.4.1 Comprobación de Hipótesis Específicas	120
5.4.2 Comprobación de Hipótesis General	124
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>6. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>	
<b>6.1 CONCLUSIONES</b>	125
<b>6.2 SUGERENCIAS</b>	127
<b>FUENTES</b>	128
<b>ANEXOS</b>	132

**ÍNDICE DE TABLAS**

TABLA N° 01 Autoconciencia	67
TABLA N° 02 Autocontrol	69
TABLA N° 03 Motivación	71
TABLA N° 04 Empatía	73
TABLA N° 05 Habilidad Social	75
TABLA N° 06 Inteligencia Emocional	77
TABLA N° 07 ¿Hago que acaten los horarios, mantengan los planes y plazos establecidos de la tarea adecuada?	79
TABLA N° 08 ¿Me aseguro que mis compañeros no pierdan el tiempo o den demasiadas vueltas sobre lo mismo?	81
TABLA N° 09 ¿Me gusta tener alternativas antes de tomar una decisión?	83
TABLA N° 10 ¿Soy de los que realiza el trabajo a última hora?	85
TABLA N° 11 ¿Me gusta que solo mi idea sea tomada en cuenta?	87
TABLA N° 12 ¿Escucho atentamente el comentario de los demás?	89
TABLA N° 13 ¿Tiendo a exponer mis ideas?	91
TABLA N° 14 ¿Me considero una persona cordial y me resulta fácil entablar buenas relaciones?	93
TABLA N° 15 ¿Me gusta salir ganando en las discusiones?	95
TABLA N° 16 ¿Me gusta que cuenten conmigo a la hora de aportar ideas originales?	97

TABLA N° 17 ¿Por lo general soy bromista, para relajar a los integrantes?	99
TABLA N° 18 ¿Estoy dispuesto a apoyar una buena sugerencia por el bien común del equipo?	101
TABLA N° 19 ¿Apoyo al compañero que tiene buenas ideas?	103
TABLA N° 20 ¿Me gusta aportar en las ideas de los demás?	105
TABLA N° 21 ¿Puedo trabajar con personas con las que no tengo buenas relaciones?	107
TABLA N° 22 ¿Me gusta sentir que fomento las buenas relaciones laborales?	109
TABLA N° 23 ¿Soy alguien dinámico y energético?	111
TABLA N° 24 ¿Siempre tomo la iniciativa?	113
TABLA N° 25 ¿Me gusta trabajar bien para obtener un buen resultado?	115
TABLA N° 26 Trabajo en Equipo	117

**ÍNDICE DE GRÁFICOS**

GRÁFICO Nº 01 Autoconciencia	67
GRÁFICO Nº 02 Autocontrol	68
GRÁFICO Nº 03 Motivación	71
GRÁFICO Nº 04 Empatía	73
GRÁFICO Nº 05 Habilidad Social	75
GRÁFICO Nº 06 Inteligencia Emocional	77
GRÁFICO Nº 07 ¿Hago que acaten los horarios, mantengan los planes y plazos establecidos de la tarea adecuada?	79
GRÁFICO Nº 08 ¿Me aseguro que mis compañeros no pierdan el tiempo o den demasiadas vueltas sobre lo mismo?	81
GRÁFICO Nº 09 ¿Me gusta tener alternativas antes de tomar una decisión?	83
GRÁFICO Nº 10 ¿Soy de los que realiza el trabajo a última hora?	85
GRÁFICO Nº 11 ¿Me gusta que solo mi idea sea tomada en cuenta?	87
GRÁFICO Nº 12 ¿Escucho atentamente el comentario de los demás?	89
GRÁFICO Nº 13 ¿Tiendo a exponer mis ideas?	91
GRÁFICO Nº 14 ¿Me considero una persona cordial y me resulta fácil entablar buenas relaciones?	93
GRÁFICO Nº 15 ¿Me gusta salir ganando en las discusiones?	95
GRÁFICO Nº 16 ¿Me gusta que cuenten conmigo a la hora de aportar ideas originales?	97

GRÁFICO Nº 17 ¿Por lo general soy bromista, para relajar a los integrantes?	99
GRÁFICO Nº 18 ¿Estoy dispuesto a apoyar una buena sugerencia por el bien común del equipo?	101
GRÁFICO Nº 19 ¿Apoyo al compañero que tiene buenas ideas?	103
GRÁFICO Nº 20 ¿Me gusta aportar en las ideas de los demás?	105
GRÁFICO Nº 21 ¿Puedo trabajar con personas con las que no tengo buenas relaciones?	107
GRÁFICO Nº 22 ¿Me gusta sentir que fomento las buenas relaciones laborales?	109
GRÁFICO Nº 23 ¿Soy alguien dinámico y energético?	111
GRÁFICO Nº 24 ¿Siempre tomo la iniciativa?	113
GRÁFICO Nº 25 ¿Me gusta trabajar bien para obtener un buen resultado?	115
GRÁFICO Nº 26 Trabajo en Equipo	117

## RESUMEN

La investigación aborda la importancia de la Inteligencia Emocional y su influencia en el desarrollo del trabajo en equipo en los alumnos de 3º y 5º de primaria de la Institución Educativa Mariscal Cáceres.

La población estuvo constituida por 235 niños de 3º y 5º de primaria de la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Se trabajó con la totalidad de los niños.

La recopilación de datos se realizó durante el mes de diciembre. Se elaboraron y aplicaron dos instrumentos: un cuestionario dirigido a los alumnos para establecer el grado de trabajo en equipo y un test para fijar el grado de Inteligencia emocional, dos instrumentos para comprobar la hipótesis y la influencia que genera la inteligencia emocional en el trabajo en equipo. Se aplicó el Chi cuadrado para probar la relación existente entre las variables y luego, la influencia de la inteligencia emocional en el trabajo en equipo.

Los resultados de la investigación permitieron identificar que solo un 30.21% llega a un alto grado de Inteligencia Emocional, y que solo el 38.3% presenta un eficiente nivel de trabajo en equipo. El valor del  $X^2$  fue de 18.13 nos da a conocer que Si existe relación entre el nivel de trabajo y la Inteligencia Emocional de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

## ABSTRAC

The research addresses the importance of emotional intelligence and its influence on the development of teamwork in students of 3° and 5° grade of School Mariscal Cáceres.

The population consisted of 235 children aged 3 and 5 of primary educational institution Mariscal Cáceres. We worked with all the children.

Data collection was performed during the month of December. Were developed and applied two tools: a questionnaire for students to establish the degree of teamwork and a test to determine the degree of emotional intelligence, two tools to verify the hypotheses and the influence of emotional intelligence produced work team. Chi square was applied to test the relationship between the variables and then, the influence of emotional intelligence in teamwork.

The research results helped identify that only 30.21% reached a high degree of emotional intelligence, and that only 38.3% have an efficient level of teamwork. The  $\chi^2$  value of 18.13 was known to us that the correlation between the level of work and Emotional Intelligence for children aged 3 and 5 primary EI Mariscal Cáceres.

## INTRODUCCIÓN

El hombre es un ser sociable por naturaleza, por lo que necesita relacionarse con los demás, en esta convivencia se observa cómo las emociones y las experiencias influyen en la vida diaria y futura del alumno.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad y propósito, confirmar la problemática que se vive dentro del salón de clases, identificada a través de un diagnóstico donde se analizaron las diferentes situaciones que causaban conflictos dentro de cada mañana de trabajo, e identificar la relación existente que hay entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo de los alumnos.

La investigación esta estructurada en seis capítulos. En el capítulo I se describe el problema encontrado, la importancia de la investigación, los objetivos y las definiciones operacionales o palabras clave que se manejan en ella. En el capítulo II se aborda el tema de inteligencia emocional: concepto, fundamentación, componentes, habilidades, los cuatro pilares, aplicación práctica, las emociones, tipos y la armonía entre emoción y pensamiento .

En el capítulo III se da a conocer todo lo relacionado al desarrollo del trabajo en equipo: conceptos, elementos, características, estereotipos de sus miembros, etapas, metas, habilidades efectivas, aspectos necesarios, fracaso de los equipos, ventajas y desventajas, trabajo en equipo dentro del aula, diferencia entre trabajo en grupo y trabajo en equipo.

En el capítulo IV se presenta la metodología empleada en la investigación, hipótesis, variables, tipo de investigación, diseño, población e instrumentos de recopilación de datos. En el capítulo V se presentan los resultados obtenidos así como la comprobación de hipótesis y finalmente, en el capítulo VI se presentan las conclusiones y las sugerencias.

## **CAPÍTULO I**

### **1. EL PROBLEMA**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En varias oportunidades se habrá podido observar a muchos docentes propiciar el trabajo en equipo como parte del aprendizaje cooperativo. Estos buscan modificar la estructura de metas, ya que de una estructura tradicionalmente competitiva o individualista, se busca el establecimiento de la cooperación como medio principal de aprendizaje.

Desde estos métodos cooperativos se postula la necesidad de centrar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el propio alumno, de darle la oportunidad de participar activamente dentro del aula, y brindarle las condiciones necesarias para que sea él, a través de la interacción con otros compañeros y con sus otros profesores, quien finalmente construya su propio conocimiento. Por otro lado, aprender a trabajar en cooperación con otros es una habilidad muy valorada en espacios

laborales, donde el trabajo en equipo y la cooperación entre grupos e individuos se está convirtiendo cada vez más en la norma.

Estas razones han llevado a diversos especialistas en educación a postular la necesidad de introducir el trabajo en equipos dentro de la dinámica habitual de trabajo en las aulas escolares. Asimismo, en nuestro país, la normativa sobre la educación vigente establece que alumnos de todos los grados y niveles han de trabajar preferentemente en equipos, siendo responsabilidad de los docentes conducir, incentivar y asesorar el desarrollo del trabajo dentro de los mismos.

Sin embargo, existen investigaciones que demuestran que la práctica de agrupar a los estudiantes no necesariamente genera un espacio de construcción colectiva, ya que esto depende de las estrategias y contenidos que se trabajan dentro del aula; por otro lado, es evidente que existe la necesidad que los estudiantes también tengan dentro del aula espacios para la construcción individual y autónoma. En este sentido el tema de la organización del aula, ya sea individual o en grupos, es mucho más complejo de lo que muchas veces se ha asumido desde la normativa.

Propiciar el trabajo en equipo no se distingue poniendo a trabajar a los estudiantes alrededor de una mesa. Sino coordinando de manera óptima el esfuerzo de sus componentes para obtener el máximo rendimiento.

El docente como facilitador de procesos pedagógicos ha de desplegar una serie de estrategias y crear las condiciones para que estos procesos se desarrollen en forma apropiada, de manera tal que tanto la construcción individual como colectiva del conocimiento sean asegurados en el trabajo diario.

El deficiente trabajo en equipo que se encuentra en la institución educativa Mariscal Cáceres, puede deberse a múltiples causas como:

**a) La irresponsabilidad.-** Es evitar hacer lo que debes e inventar pretextos para que otros hagan lo que es tu responsabilidad. Todos podemos tolerar la irresponsabilidad de alguien ocasionalmente, pero, no durante mucho tiempo.

Hay que tomar en cuenta que la confianza en una persona en cualquier tipo de relación (laboral, familiar o amistosa) es fundamental, pues es una correspondencia de deberes. Es decir, yo cumplo porque la otra persona cumple. Y si vemos este punto

en reversa veremos que si uno no cumple con el trabajo encargado los demás irán teniendo la misma actitud, provocando así que el trabajo no se pueda entregar a tiempo.

**b) Deficiente inteligencia emocional.-** Influye sobre la salud mental de los estudiantes y este desequilibrio psicológico, a su vez, está relacionado y afecta al rendimiento académico.

Este hallazgo está en línea con los resultados de investigaciones estadounidenses que confirman que las personas con ciertos déficits, es más probable que experimenten estrés y dificultades emocionales durante sus estudios y, en consecuencia, se beneficiarían más del uso de habilidades emocionales adaptativas que les permitan afrontar tales dificultades.

En este sentido, los resultados indican que en los grupos más vulnerables la IE podría actuar como un moderador de los efectos de las habilidades cognitivas sobre el trabajo en equipo.

**c) Desorganización.-** Muchas veces en las formas en las que un equipo se puede organizar no se llega a un consenso y por lo general, se implica algún tipo de división de tareas o muchas veces cada uno hace lo que cree está bien.

Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente.

Como consecuencia a este trabajo independiente, se verá que los alumnos no le toman tanta importancia al trabajo y no le dan tiempo para poder realizar y llegar al objetivo planeado, trayendo consigo que se realice un trabajo en equipo mediocre y sin sentido.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

### **Interrogante principal:**

¿Cómo influye la inteligencia emocional en el trabajo en equipo, en los alumnos del 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres de Tacna en el 2010?

### **Interrogante secundaria:**

¿Cuál es nivel de la inteligencia emocional que presentan los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres?

¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo que evidencian los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres?

¿Existe relación entre el nivel trabajo en equipo y el nivel de la inteligencia emocional que evidencian los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres?

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

El trabajo cooperativo y la interacción entre el alumnado y el profesorado, es considerado una clave para la renovación pedagógica. Hoy se da importancia al trabajo en equipo ya que no sólo se quiere acentuar el individualismo y la competición. Estos dos últimos factores mencionados se ven reflejados como naturales dentro de nuestra práctica educativa y la sociedad.

Existe otra circunstancia que hace de ésta una situación oportuna para desarrollar en la escuela el trabajo y aprendizaje cooperativo. Vivimos en una realidad cada vez más plural, tanto sociocultural como étnica. El aprendizaje y el trabajo cooperativo es una herramienta útil para enfrentar los retos educativos y sociales actuales, para interactuar a partir de las diferencias hacia situaciones cada vez mejores, dando respuesta así, junto a otras actuaciones, a dicha pluralidad. Lo contrario sería construir guetos, separar, favorecer los enfrentamientos.

La sociedad necesita que sus futuros ciudadanos y ciudadanas aprendan cooperativamente frente el individualismo que está impregnando las relaciones sociales y escolares, frente a que el aprender se desee convertir en una competición, que marque metas reservadas a unas pocas personas “excelentes”. El individualismo en

el aula provoca situaciones anacrónicas como que el alumnado considere un obstáculo “tener que esperar a que el colectivo desarrolle un trabajo en que todas las personas aprendan y lleguen a una meta común”.

El aprendizaje cooperativo es hoy necesario en el aula porque la escuela tradicional aún persiste. Se asienta ésta en la clase magistral, dirigida a un alumnado “oyente-pasivo”, estableciendo una comunicación unidireccional: el saber procede de una sola voz, con autoridad indiscutible sobre la materia, la del profesor-profesora, y el aprendizaje se muestra sólo a ese ser que “lo sabe todo”. Supone el aprendizaje cooperativo el aprovechamiento de grandes potencialidades de aprendizaje basados en la interacción que con el modelo tradicional, se desechan.

No se puede esperar que se supla la falta de cooperación, también, entre los diversos sectores que afectan a la educación del alumnado, por la capacidad espontánea de este.

Trabajar conjuntamente no es garantía de eficacia, pero coordinando acciones es posible alcanzar objetivos que de otra manera no se podrían conseguir.

El trabajo en equipo en una institución educativa va más allá de las acciones conjuntas con otro u otros, el propósito es alcanzar un

mismo fin desde todos los estamentos: directivos, profesores, alumnos y padres de familia.

Que junto con la suficiente inteligencia emocional se pueda crear una atmósfera que anime a los alumnos a trabajar con entusiasmo y sentimientos de propiedad y pertenencia respecto a la escuela; la colaboración mediante el trabajo en equipo es un objetivo ineludible en la educación porque desde allí se cultiva una necesidad social. De allí la importancia de esta investigación.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo General**

Establecer en qué medida la inteligencia emocional influye en el trabajo en equipo, en los alumnos del 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres de Tacna en el 2010.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Evaluar el nivel de la inteligencia emocional que presentan los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.
- Determinar el nivel de trabajo en equipo que evidencian los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

- Determinar la relación que existe entre el nivel de trabajo en equipo y el nivel de la inteligencia emocional que evidencian los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

## 1.5 DEFINICIONES OPERACIONALES

**Inteligencia.-** Capacidad para derivar información, aprender de la experiencia, adaptarse al ambiente, entender y utilizar correctamente el pensamiento y la razón.

**Emociones.-** Reacción que incluye elementos experienciales, conductuales y fisiológicos, por medio de los cuales el individuo intenta lidiar con una cuestión o suceso personalmente significativo.

**Inteligencia emocional.-** Es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia y depende de aspectos: ambiente general, conocimiento emocional, competencias de cociente emocional, valores de cociente emocional y creencias, resultados de cociente emocional.

**La Inteligencia Intrapersonal.-** Capacidad de ver cómo somos y qué queremos, y de entender cuáles son nuestras fortalezas y debilidades, para actuar en consecuencia.

**La Inteligencia Interpersonal.-** Es la capacidad de interactuar, entender y entablar relaciones durante toda la vida con sus pares.

**Autoconciencia.-** Estado que refleja una atención concentrada en uno mismo, donde la persona reconoce sus limitaciones y la disparidad existente entre el yo ideal y el yo irreal.

**Autocontrol.-** Capacidad para dominar el propio comportamiento y limitar o inhibir los propios impulsos.

**Motivación y autorregulación.-** Control del propio comportamiento para obtener una recompensa, y cumplir con los objetivos y poder sentirse conforme con sus logros, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones.

**Empatía.-** Comprender a una persona desde su marco de referencia en lugar de hacerlo desde el marco propio, lo que permite experimentar de manera vicaria los sentimientos, percepciones y pensamientos de la persona.

**Habilidades sociales.-** Conjunto de capacidades aprendidas que permiten que un individuo interactúe en forma competente y apropiada en un determinado contexto social.

.

**Trabajo.-** Es el esfuerzo realizado por los seres humanos con una finalidad.

**Equipo.-** Es más que un conjunto de individuos, es en parte una entidad emocional que intercomunica los sentimientos tanto como los pensamientos de sus miembros.

**Método del trabajo en equipo.-** Es un trabajo educativo que requiere la agrupación de personas trabajando juntas, que se utiliza para facilitar la acción educativa y que van detrás del cumplimiento de objetivos educacionales, considerando como factor fundamental al grupo de educandos con el propósito de favorecer la cooperación.

**Participación.-** Es asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer.

**Comunicación.-** Es el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante el lenguaje oral, escrito o gestual.

**Organización.-** Es el acto de coordinar, disponer y ordenar los recursos disponibles (humanos, financieros, físicos y otros) y las actividades necesarias, de tal manera, que se logren los fines propuestos.

**Cooperación.-** Consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido.

## **CAPÍTULO II**

### **2.- LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

#### **2.1 FUNDAMENTACIÓN**

La Inteligencia es considerada por muchos autores como una habilidad básica. Influye en el desempeño de las tareas de índole cognoscitiva, al resolver problemas, explicarlos y proponer acertijos. La evidencia proviene de estudios correlacionales de las pruebas de inteligencia. El Coeficiente Intelectual (CI), comprende el raciocinio lógico, las habilidades matemáticas y las habilidades espaciales. Los estudios demuestran que otros tipos de inteligencias, como la inteligencia emocional, son responsables por el éxito o fracaso de las personas.

Daniel Goleman nos dice que es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos.

Al respecto, Howard Gardner, propuso una teoría de inteligencias múltiples según la cual existen al menos siete clases de inteligencias: lingüística, musical, espacial, lógico-matemática, corporal-cinestésica, interpersonal e intrapersonal.<sup>1</sup>

La Inteligencia Emocional está vinculada a la automotivación, la cual es el empleo de la energía en una dirección y para un fin específico. En el contexto de la inteligencia emocional, significa utilizar el sistema emocional para catalizar todo el proceso y mantenerlo en marcha.

La Inteligencia Emocional es el uso inteligente de las emociones. Cada uno utiliza las emociones con el fin que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de que manera pueden influir nuestros resultados.

GOLEMAN D. (1996), señala que la Inteligencia Emocional: "Es la capacidad para reconocer sentimientos en si mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros."<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Gardner, Hoawrd. Fue citado por Gianfranco Alterio. Inteligencia Emocional: Teoría y Praxis en educación, 5 de julio del 2010. <http://www.rieoei.org/deloslectores/527Ariola.pdf>

<sup>2</sup> GOLEMAN D. (1996), fue citado por Jordan Herrera. Inteligencia Emocional, 5 de julio del 2010. <http://www.monografias.com/trabajos10/inem/inem.shtml>

\*¿Qué podemos cambiar para que nuestros hijos y alumnos, tengan mejor suerte en la vida?

\*¿Qué elementos entran en juego, cuando personas con un elevado cociente intelectual tienen dificultades y las que poseen un cociente intelectual modesto se desempeñan excepcionalmente?

La diferencia descansa, en el conjunto de habilidades denominadas inteligencia emocional, que incluye el autodomínio, el celo, la persistencia, y la capacidad de motivarse uno mismo.

## **2.2 COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

La inteligencia emocional es un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta de un individuo, sus reacciones, estados mentales, etc., y que puede definirse, según el propio Goleman, como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.

Este término incluye dos tipos de inteligencias:

### **2.2.1 La Inteligencia Intrapersonal:**

Capacidad de ver cómo somos y qué queremos, y de entender cuáles son nuestras fortalezas y debilidades, para actuar en consecuencia.

Está compuesta a su vez por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Esta inteligencia comprende tres componentes cuando se aplica en el trabajo:

#### **a) Autoconciencia:**

Es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, que son sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de autoconfianza.

#### **b) Autocontrol:**

Es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios

actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros. Las personas que poseen esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y son flexibles ante los cambios o las nuevas ideas.

Cualquiera puede enfadarse, eso es algo muy sencillo. Pero enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno. Con el propósito justo y del modo correcto, eso, ciertamente, no resulta tan sencillo. Aristóteles.<sup>3</sup>

### **c) Motivación:**

Es la habilidad de estar en un estado de continuo control del propio comportamiento para obtener una recompensa, y cumplir con los objetivos y poder sentirse conforme con sus logros, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones. Esta competencia se manifiesta en las personas que muestran un gran entusiasmo por su trabajo y por el logro de las metas por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de iniciativa y compromiso, y con gran capacidad optimista en la consecución de sus objetivos.

---

<sup>3</sup> Aristóteles fue citado por Enrique Sueiro, Anatomía del enfado y control emocional. 5 de julio del 2010. <http://es.catholic.net/jovenes/148/2532/articulo.php?id=21815>

### 2.2.2 La Inteligencia Interpersonal:

Es la capacidad de interactuar, entender y entablar relaciones durante toda la vida con sus pares.

Está compuesta por otras competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás:

#### a) Empatía:

Es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas empáticas son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones, que normalmente tienen mucha popularidad y reconocimiento social, que se anticipan a las necesidades de los demás y que aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas.

Sois máquinas. Hombres es lo que sois",  
decía Charles Chaplin <sup>4</sup>

Las grandes tareas de este parámetro son:

- Autoapertura.-Sensibilidad a los sentimientos del otro y cuidando mucho el lenguaje corporal.

---

<sup>4</sup>. Charles Chaplin fue citado por Contreras A.. No sois máquinas ¡ hombres es lo que sois! 5 de julio del 2010. <http://www.aporrea.org/actualidad/a3065.html>

- Asertividad.-Habilidad de mantener nuestros derechos, opiniones, creencias y deseos, respetando al mismo tiempo las del otro.
- Escucha activa.-Poner énfasis en desactivar nuestro filtro de recepción, sintetizar las declaraciones del otro, usar frases de dinamización, dar noticia de que somos conscientes de los sentimientos del otro. Respecto a la crítica debemos prepararnos para convertirla en constructiva.

**b) Habilidades sociales:**

Conjunto de capacidades aprendidas que permiten que un individuo interactúe en forma competente y apropiada en un determinado contexto social.

Quienes poseen habilidades sociales son excelentes negociadores, tienen una gran capacidad para liderar grupos y para dirigir cambios, y son capaces de trabajar colaborando en un equipo y creando sinergias grupales.

Por último, al contrario de lo que ocurre con el coeficiente intelectual, Goleman afirmó en su última conferencia en Madrid que la inteligencia emocional no se establece al nacer, sino que se puede crear, alimentar y fortalecer a través de una combinación del temperamento innato y las experiencias de la infancia. Por lo tanto, desde niños se deberían aprender nociones emocionales básicas.

### **2.3 LOS CUATRO PILARES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

El estudio de la inteligencia emocional nos permite salir del campo del análisis psicológico y las teorías filosóficas y ubicarnos en el terreno del conocimiento directo, el estudio y la aplicación.

- a) Conocimiento Emocional, que crea un espacio de eficiencia personal y confianza, mediante: honestidad emocional, energía emocional, conciencia, retroinformación, intuición, responsabilidad y conexión.
  
- b) Aptitud Emocional, forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejar y sacar el mejor partido del descontento constructivo.
  
- c) Profundidad Emocional, uno explora maneras de conformar su vida y trabajo con su potencial y propósito de respaldar esto con integridad, compromiso y responsabilidad.
  
- d) Alquimia emocional, por el cual entendemos nuestro instinto creador y la capacidad de fluir con los problemas y presiones y de competir por el futuro construyendo capacidades de percibir soluciones ocultas y nuevas oportunidades.

En suma, cada uno aumenta su inteligencia emocional, cambia la forma de esta energía y esto cambia su experiencia de trabajo, la vida y las relaciones.

## **2.4 LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO**

El autor de la Inteligencia Emocional Daniel Goleman (1999), (citado por Fernando Sánchez 2000) determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo.

Una vez que una persona entra en una organización para que pueda dar lo mejor de si, hacer bien su trabajo, que no sólo de su talento sino que además lo haga con entusiasmo y compromiso, se necesitan: primero que tenga sus útiles de trabajo y que sepa qué es lo que tiene que hacer. Segundo, que sepa cómo hacerlo. Tercero que sienta que lo que está haciendo tiene un valor significativo, que él está contribuyendo y que se le reconozca por ello afectivamente.

Hablaremos entonces de los 5 poderes para el manejo de negocios en el 2000. "Dejemos de pensar en gente y comencemos a pensar en talento".

Para poder enfrentar con éxito una sociedad cambiante se requieren de cinco poderes, los cuales están asociados con nuestros dedos de la mano. Creemos importante compartir con ustedes parte de esa discusión por su vigencia y relevancia.

La presencia de Rosabeth Moss Kanter, asegura que se requieren cinco poderes para enfrentar exitosamente una cambiante sociedad. Estos cinco poderes, que se han integrado en un concepto llamado "La Mano del Poder Humano", son: el poder de la voz, el poder de la imaginación, el poder de la alianza, el poder del compromiso y el poder de la contribución. Se han distribuido asociándolo con lo que representa cada uno de nuestros dedos.

**a) El Poder de la Voz:**

Por muy buena que sea una idea, un método, un concepto, una teoría, éste no tiene vida si no es articulado. Los mejores pensamientos pueden morir por no ser compartidos. Moss Kanter afirma que más que organizaciones de aprendizaje, lo que más necesitamos es organizaciones de educación, donde la voz de

quienes más saben o están preparados se traduzca en el vehículo para facultar a cada vez más personas en las competencias claves del negocio. En cuanto a este poder, se resalta la habilidad para hablar varios idiomas y la de conversar activa y productivamente.

**b) El Poder de la Imaginación:**

Las empresas y las personas que manejarán con éxito el siglo venidero serán las que en su actuar, generen conductas cónsonas con la imaginación que, como seres humanos, somos capaces de desarrollar y usar para creer en imposibles, visualizarlos, diseñarlos, crearlos y ponerlos en práctica en nuestras realidades. Las personas que con su imaginación vislumbren un presente y futuro diferente, más rápido, más efectivo, más rentable y más placentero, serán las que estarán guiando las acciones de liderazgo en el nuevo milenio.

**c) El Poder de la Contribución:**

Tiene que ver con el emergente tópico de la inteligencia existencial o espiritual y su influencia en el ámbito laboral. Moss Kanter comenta que cada vez, más empresas están realizando acciones sociales de retribución a las comunidades con las cuales interactúan. La razón es que el personal desarrolla un sentido de conexión con la gente que eleva el espíritu y a la motivación, aumentando la identificación con la firma y la productividad global. Como por ejemplo las oficinas y

empleados de una empresa en el mundo realizaron una obra social anónima y sin publicidad, solo buscando la satisfacción personal de cada uno de ellos.

**d) El Poder del Compromiso:**

Se resalta claramente, que para contar con personas comprometidas se necesita cumplir con ciertas condiciones que despierten el poder del talento humano: la propiedad del trabajo, la identidad para con la empresa y sus proyectos, la autonomía de acción, la libertad de compartir ideas y hacer cambios, además de la posibilidad de permitirle al empleado el adueñarse del proceso.

**e) El Poder de la Asociación:**

Cada vez surgen en mayor cantidad y rapidez las asociaciones entre personas, entre empresas, entre personas y empresas, entre países, entre entidades de diversos tipos. Lo hacen buscando aprovechar y potenciar sus diferencias, aprovechar la creatividad de uno y el capital de otro, el talento de uno y la acción de otro, los contactos de uno y la fuerza de otro. Las alianzas, aún cuando no siempre exitosas nos permiten salir adelante con efectividad en mercados y sociedades en crisis como las actuales. El poder de la asociación es el poder de crear, desarrollar y mantener alianzas que permitan obtener resultados de manera más efectiva y productiva.

## 2.5 APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

La Inteligencia Emocional debe llevarnos a un manejo y expresión de nuestras emociones, que nos permita ser más efectivos en nuestras relaciones interpersonales.

Ante el trabajo y la vida cotidiana es normal que desempeñemos tres papeles característicos: el Héroe, el Villano y la Víctima. Cada uno de nosotros en las diferentes circunstancias de nuestra vida, elegimos actuar de una forma o de otra y son precisamente las emociones que decidimos utilizar las que marcan la pauta.

Concretamente, una de las aplicaciones más evidentes de la Inteligencia Emocional en nuestra vida diaria, se presenta cada vez que tenemos un conflicto.

Goleman: "Demuestra que quienes alcanzan altos niveles dentro de las organizaciones poseen un gran control de sus emociones, están motivadas y son generadoras de entusiasmo."<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Goleman, Daniel: La inteligencia Emocional en la Empresa. Edit: Vergara. 1999. 466 Páginas

## 2.6 EMOCIÓN

La palabra EMOCIÓN, viene del latín "MOTERE" (moverse). Es lo que hace que nos acerquemos o nos alejemos a una determinada persona o circunstancia.

Antoine de Saint-Exupéry, El principito Sólo se puede ver correctamente con el corazón; lo esencial permanece invisible para el ojo.<sup>6</sup>

La emoción es una tendencia a actuar y se activa. Tiene la frecuencia por alguna de nuestras impresiones grabadas en el cerebro, o por medio de los pensamientos cognoscitivos. Provoca un determinado estado fisiológico, en el cuerpo humano.

La emoción, es un sentimiento y sus pensamientos característicos que conllevan condiciones biológicas y psicológicas. Así como una serie de inclinaciones a la actuación, todas las emociones son esencialmente impulsos a la acción. Cada una de ellas inclina al ser humano hacia un determinado tipo de conducta. En los animales y en los niños hay una total continuidad entre sentimiento y acción; en los adultos se da una separación, la acción no necesariamente sigue al sentimiento.

---

<sup>6</sup> de Saint-Exupéry, Antoine fue citado por Daniel Goleman. Las Emociones. 5 de julio. <http://www.quieroleer.com.ar/libros/inteligencia-emocional/9.html>

Los mecanismos de las emociones, incluso las biológicas, pueden ser conducidas hacia el bien o hacia el mal. El temperamento es modificable por la experiencia. Ser consciente de las propias emociones es el primer paso para no dejarse arrastrar por ellas.

## **2.7 TIPOS DE EMOCIONES**

- Ira: Enojo, mal genio, furia, resentimiento, hostilidad, animadversión, indignación, irritabilidad, violencia y odio. La sangre fluye a las manos, y así resulta más fácil tomar un arma o golpear al enemigo; el ritmo cardiaco se eleva, lo mismo que el nivel de adrenalina, lo que garantiza que se podrá cumplir cualquier acción vigorosa.
- Miedo: ansiedad, desconfianza, fobia, miedo, nerviosismo, inquietud, terror, preocupación, aprehensión, remordimiento, sospecha, pavor y pánico. La sangre va a los músculos esqueléticos, en especial a los de las piernas, para facilitar la huida. El organismo se pone en un estado de alerta general y la atención se fija en la amenaza cercana.
- Felicidad: alegría, disfrute, alivio, deleite, dicha, diversión, estremecimiento, éxtasis, gratificación, orgullo, satisfacción y manía. Aumenta la actividad de los centros cerebrales que inhiben los sentimientos negativos y pensamientos inquietantes. El

organismo está mejor preparado para encarar cualquier tarea, con buena disposición y estado de descanso general.

- Amor: Aceptación, adoración, afinidad, amabilidad, dar con desinterés, caridad, confianza, devoción, dedicación, gentileza y hasta obsesión.
- Sorpresa: Asombro, estupefacción, maravilla. El levantar las cejas permite un mayor alcance visual y mayor iluminación en la retina, lo que ofrece más información ante un suceso inesperado.
- Disgusto: Fastidio, molestia, insatisfacción, impaciencia. La expresión facial de disgusto es igual en todo el mundo (el labio superior torcido y la nariz fruncida) y se trataría de un intento primordial por bloquear las fosas nasales para evitar un olor nocivo o escupir un alimento perjudicial.
- Tristeza: Aflicción, autocompasión, melancolía, desaliento, desesperanza, pena, duelo, soledad, depresión y nostalgia. El descenso de energía tiene como objetivo contribuir a adaptarse a una pérdida significativa (resignación).
- Vergüenza: arrepentimiento, humillación, mortificación, remordimiento, culpa.
- Repulsión: Rechazo, aversión, asco, desdén, desprecio, menosprecio.

Kagan dijo lo siguiente: «parece que las madres que protegen a sus hijos muy reactivos contra la frustración y la ansiedad, esperando ayudar así a la superación de este problema, aumentan la incertidumbre del niño y terminan provocando el efecto contrario»<sup>7</sup>

Es necesario precisar que estas tendencias biológicas para actuar, están moldeadas por nuestra experiencia vivencial y por la cultura a la cual pertenecemos.

## **2.8 EMOCIÓN Y SENTIMIENTO**

Las emociones son un conjunto complejo de respuestas químicas y neuronales que forman un patrón distintivo. Estas respuestas son producidas por el cerebro cuando detecta un estímulo emocionalmente competente, es decir, cuando el objeto o acontecimiento, real o recordado mentalmente, desencadena una emoción y las respuestas automáticas correspondientes. Las respuestas provienen tanto de los mecanismos innatos del cerebro (emociones primarias) como de los repertorios conductuales aprendidos a lo largo del tiempo (emociones secundarias).

---

<sup>7</sup> Kagan fue citado por Daniel Goleman. Las Emociones. 5 de julio.  
<http://www.quieroleer.com.ar/libros/inteligencia-emocional/142.html>

Los sentimientos, en cambio, son la evaluación consciente que hacemos de la percepción de nuestro estado corporal durante una respuesta emocional. Los sentimientos son conscientes, objetos mentales como aquellos que desencadenaron la emoción (imágenes, sonidos, percepciones físicas). Las emociones que no se perciben como sentimientos son inconscientes y, sin embargo, pueden tener efecto sobre nuestras conductas.

## **CAPITULO III**

### **3. TRABAJO EN EQUIPO**

#### **3.1 TRABAJO EN EQUIPO CONCEPTOS**

La Institución Educativa está compuesta por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado. Surge aquí la clave para que esto se logre con éxito y ello es sin duda, el trabajo en equipo.

Existen diversas definiciones respecto al significado del mencionado "trabajo en equipo". Incluiremos algunas:

Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua

compartida", según Katzenbach y K. Smith.<sup>8</sup>

- "Trabajo en Equipo no significa solamente "trabajar juntos". Trabajo en equipo es toda una filosofía organizacional, es una forma de pensar diferente, es un camino ganador que las empresas han descubierto en los últimos años para hacer realmente que el trabajador se comprometa de veras con los objetivos de la empresa", según Olman Martínez,.<sup>9</sup>

### 3.2 ELEMENTOS

#### a) Conjunto de personas:

Están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad,

---

<sup>8</sup> Katzenbach y K. Smith fue citado por Lucía Briceño. Trabajo en equipo colaborativo 5 de julio del 2010. <http://boards5.melodysoft.com/I-D005/trabajo-en-equipo-colaborativo-14.html>

<sup>9</sup> Martín Olman fue citado por Carlos Mora Vanegas. Gerencia y Trabajo en Equipo. 5 de julio del 2010. <http://temas-gerenciales-modernos.lacoctelera.net/post/2010/01/27/gerencia-y-trabajo-equipo>

aptitudes, etc.). Van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.

#### **a.1) Participación:**

Los miembros exponen sus opiniones, se fomenta el debate abierto, sin cortapisas, no se intenta imponer un pensamiento único.

La crítica constructiva es bienvenida. No obstante, una vez adoptada una decisión se exige un apoyo sin fisura.

#### **a.2) Comunicación:**

Es necesario aprender a escuchar a los demás desde la realidad de ellos y no desde la nuestra. Para ello requerimos desarrollar el pensamiento crítico que se convertirá en la herramienta para poder comprender el mensaje que desean transmitir los demás teniendo en cuenta quienes son ellos y así poder analizar y evaluar lo dicho con una perspectiva más amplia.

- Según Luís Riquelme Fritz "El trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general".<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Riquelme, Luís fue citado por José Luis Piñeiro. El Liderazgo y Trabajo en Equipo. 5 de julio del 2010. <http://www.articuloz.com/negocios-articulos/el-liderazgo-y-el-trabajo-en-equipo-2255000.html>

### **b) Organización:**

Existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo. En las empresas por lo general esta organización implica algún tipo de división de tareas. Es responsable del total de los resultados del equipo. Supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente.

### **c) Cooperación:**

Las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida. La clave del buen funcionamiento del trabajo en equipo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.

- El trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta” (Prof. Benjamín Viel).<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Viel, Benjamín. Fue citado por Ana Alarcón. Trabajo En Equipo el 5 de julio del 2010. <http://www.slideshare.net/adrysilvav/trabajo-en-equipo-ok>



### 3.3 CARACTERÍSTICAS

- Homogeneidad: Se requiere además del interés común que los lleva a formar un grupo, que exista cierta homogeneidad en cuanto a edad, nivel intelectual y social.
- Opcional: El ingreso al grupo debe ser voluntario, esto asegura un margen de participación y responsabilidad.
- Reducido: En número de integrantes del grupo es importante para que se les permita a los miembros su actuación, favoreciendo la dinámica grupal.
- Informal: Apunta a permitir que los miembros se expresen en forma espontánea.
- Primario: Entre los miembros debe existir una relación amistosa que los una, sin existir presiones o relaciones de otra índole.
- Flexible: Debe permitir las posibilidades del cambio.

- Frecuencia: Debe existir una frecuencia en las reuniones para que los miembros tomen conciencia de pertenencia y se favorezca el proceso grupal.

“El trabajo en equipo funciona tanto para la composición homogénea o semejante como en una composición heterogénea o desigual según los objetivos que se quiere alcanzar”<sup>12</sup>

### **3.4 ETAPAS DEL DESARROLLO EN EQUIPO**

#### **a) Formación:**

Se caracteriza por una gran incertidumbre respecto de la estructura y liderazgo. Las personas aprenden que conductas son aceptables. Esta fase termina cuando los miembros empiezan a considerarse parte de un grupo relativamente estable.

#### **b) Conflicto:**

Los miembros aceptan la existencia del grupo, pero se resisten al control que ejerce sobre cada uno. Esta fase se caracteriza por la

---

<sup>12</sup> OSCO, Freddy. Aplicación del método trabajo en equipo en la capacitación técnica laboral de los participantes de CECATEL “Mariscal Cáceres” en el fuerte Arica del distrito de Locumba. Provincia de JBG, Tacna – 2004. Tesis de licenciatura. Tacna, Universidad Privada de Tacna, 2004

definición de los roles y relaciones entre los participantes, como y cuando se repartirá y ejercerá el poder y la influencia, así como los mecanismos de control interno del grupo. Se permite el disenso.

**c) Organización:**

En esta etapa surgen relaciones estructuradas, con roles estables, con mutuas influencias, un ejercicio del poder equilibrado en que el grupo muestra cohesión. Se definen los vínculos, los objetivos y la forma de alcanzarlos (método). Se ha conformado entonces, un equipo.

**d) Realización:**

La estructura y los objetivos del grupo están plenamente definidos. La energía de cada una de las personas se centra en la ejecución de tareas, el cumplimiento de metas y el ayudar a los demás.

Según Alfonso Cruz Novoa "Toda organización es un sólo equipo, donde no existen barreras, divisionismos u objetivos divergentes entre las diferentes áreas, departamentos, secciones o turnos. Por el contrario, la visión de la empresa, su misión y objetivos es el norte de todas las personas,

es el elemento aglutinador de esfuerzos para el logro de resultados comunes".<sup>13</sup>

### **3.5 ESTEREOTIPOS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO**

- **El líder.-** Recibe su autoridad del propio equipo: diversos factores (carisma, personalidad, entrega, energía, etc.) le permiten ganarse el apoyo de sus colaboradores.
- **El ritualista.-** Siempre quiere hacer o jugar a lo mismo. Le cuesta asumir nuevas actividades. Es negativo ante las sugerencias de los demás.
- **El introvertido.-** Se aísla y distancia de sus compañeros. Manifiesta dificultades de relación. Apático retraído sensible.
- **El parcialista.-** Evita relacionarse con los que le desagradan. Es selectivo. Actúa en subgrupos pequeños. Es activo.
- **El gracioso.-** Centra su necesidad de captar la atención grupal en una especial habilidad humorística. Es seductor, atractivo, ingenioso, ocurrente.
- **El quejoso.-** Nunca está de acuerdo. Negativo. Desvalorizante colabora intermitentemente, sin comprometerse demasiado para evitar críticas y responsabilidades. Suelen ser personas en las que

---

<sup>13</sup> Novoa Cruz fue citado por Carlos Mora Vanegas. Gerencia y Trabajo en Equipo. 5 de julio del 2010. <http://temas-gerenciales-modernos.lacoctelera.net/post/2010/01/27/gerencia-y-trabajo-equipo>

nunca nadie creyó verdaderamente y esté encerrado en la sobreprotección o en el abandono afectivo.

- **El exigente.-** Es aquel que siempre esta pidiendo más. Por lo general muy activo e inteligente. Posee resistencia a la autoridad pero es fácilmente orientable con el afecto y el reconocimiento. Puede ser un líder natural pero muy exigente.
- **El destructivo.-** Constantemente hace uso y abuso de los manoseos. Peleador provocativo a veces hasta de mal gusto con sus pares tiene como positivo que algunas veces suele ser persistente, tenaz. Suele ser un líder frustrado.

### **3.6 METAS EN EQUIPO**

#### **3.6.1 Metas de desarrollo del Equipo:**

- Establecer relaciones entre los miembros del equipo.
- Llegar a conocerse.
- Aprender a trabajar en equipo.
- Resolver cómo se van a tomar las decisiones.
- Determinar los servicios de apoyo.
- Establecer reglas para las reuniones (asistencia, puntualidad, lugar, días, hora, etc).

### **3.6.2 Metas educacionales del Equipo**

- Generar cuerpo de conocimientos básicos comunes y compartidos.
- Parametrizar los conocimientos y aportes de las diferentes especialidades.
- Estudiar e identificar el proceso y sub procesos del desafío o meta.
- Adoptar y aprender métodos y técnicas científicas que orienten y optimicen los esfuerzos individuales y grupales.

### **3.6.3 Metas de proyecto del Equipo:**

- Trabajar para lograr la misión o desafío deseado.
- Desarrollo y fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Mejora continua del desempeño y la optimización de los recursos.
- Proyectar nuevos desafíos.

### **3.7.,HABILIDADES PARA ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES EFECTIVAS:**

- **Habilidad de atención y escucha:** No basta con escuchar a los demás, también hay que demostrar atención, es decir, manifestar interés en lo que nos plantean. La conexión debe darse con oídos y

vista. Estar con la completa intención de comprender lo que nos comunican.

- **Habilidad del respeto:** Se tiende a confundir el respeto con la obediencia ante una autoridad. El respeto constituye también un gesto de disposición a escuchar, de hacerle saber a los demás que nos importa conocer opiniones distintas, responder a las necesidades comunicacionales de otros, saber aceptar las críticas positivas o negativas y tomarlas como constructivas.
- **Habilidad de la concreción o especificación:** Al hablar debemos ser más específicos y no plantear todo en forma tan genérica como con un: "siempre haces ésto". Lo correcto sería detallar la situación exacta en que la otra persona se equivocó y no acudir al "siempre" y al "ésto" que por lo demás, conlleva a confrontaciones innecesarias. Situación reiterativa también al responder con preguntas. Por ejemplo. Mientras uno pregunta: ¿Tú sabes si estos presupuestos se evaluarán hasta mañana para discutirlo con el resto?, el otro responde: ¿Por qué? Definitivamente, ese tipo de eventualidades origina discusiones o el término de una conversación.
- **Habilidad de la empatía:** Cuando comprendemos a una persona desde su marco de referencia en lugar de hacerlo desde el marco propio, lo que permite experimentar de manera vicaria los

sentimientos, percepciones y pensamientos de la persona. er de entenderse con otra persona y tener cierta afinidad.

- **Habilidad de la genuidad:** Característica innata de los niños, los cuales, la van perdiendo a medida que van creciendo y socializándose. Así como su nombre lo indica, se trata de ser genuinos, auténticos, pero no impulsivos, o sea, hay que pensar antes de hablar.
- **Habilidad de la inmediatez:** Comunicación abierta y directa con el resto.
- **Habilidad de la confrontación:** No constituye agredir verbalmente a otra persona, sino procurar llegar a un acuerdo en aspectos en que discrepen.

Magic Jonson. “No preguntes qué pueden hacer por ti tus compañeros de equipo. Pregunta lo que puedes hacer tú por ellos”.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Jonson Magic fue citado por Alexis Codina. Trabajo en equipo. Enfoques y aportes. 5 de julio del 2010.  
[http://www.degerencia.com/articulo/trabajo\\_en\\_equipo\\_enfoques\\_y\\_aportes\\_principales](http://www.degerencia.com/articulo/trabajo_en_equipo_enfoques_y_aportes_principales)

### **3.8 ASPECTOS NECESARIOS PARA UN ADECUADO TRABAJO EN EQUIPO**

- a) Ambiente propicio en las reuniones:** Se refiere al espacio físico el cual debe adecuarse al número de integrantes y a la forma de trabajo de los mismos.
- b) Reducción de la intimidación:** Debe tenderse a lograr buenas relaciones interpersonales, reducir las tensiones.
- c) Liderazgo distribuido:** Fomentar que todos los miembros pongan en juego sus aptitudes y habilidades para facilitar el proceso grupal y el logro del objetivo.
- d) Formulación de objetivo adecuado a los intereses del grupo:** El objetivo debe ser elegido de común acuerdo entre todos los integrantes, nunca debe ser impuesto. Debe adaptarse a la edad, potencialidades y posibilidades de los integrantes con el fin de evitar la frustración de los miembros por el fracaso ante objetivos inadecuados.
- e) Flexibilidad:** El grupo no debe ser rígido, debe adaptarse a los cambios tanto de las circunstancias externas como internas.
- f) El consenso en la adopción de decisiones:** Todas las resoluciones que tome el grupo deben partir de éste y nunca ser impuestas. La norma es la total participación en un medio democrático.
- g) La comprensión del proceso a efectos de poder orientar o modificar los objetivos:** Los participantes deben tener conciencia de

cómo se da la interacción, la comunicación y la productividad, a efecto de estructurar y reestructurar situaciones que favorezcan el proceso grupal.

**h) Evaluación continua:** El grupo debe analizar su proceso y cómo se van logrando los fines propuestos, mediante una permanente evaluación.

### **3.9 FRACASO DE LOS EQUIPOS**

Si surgen líderes negativos o compañeros egoístas, que demuestran sus conocimientos y habilidades, sin enseñarle al resto, sólo alardeando de lo que saben, exigiendo nada más, no intercambiando sus experiencias; la desunión del equipo será inevitable.

Entre los miembros del equipo debe haber comunicación, confianza y compromiso frente a los objetivos a alcanzar y demás requisitos que hacen del trabajo algo agradable. De lo contrario se puede crear una atmósfera de trabajo insoportable (miembros que no se dirigen la palabra, que se acusan de los fallos del proyecto, que se ocultan información, etc.) y que no se llegue a cumplir con los objetivos planteados inicialmente.

Es un hecho que para trabajar en equipo existen requisitos, respecto a los cuales, se necesita contar con ciertas habilidades que pueden tener las personas en forma innata o adquirirlas con el tiempo. La clave está en saber manejar dichas habilidades. En otras palabras, para conseguir éxito trabajando en equipo, podemos necesitar por ejemplo tener una buena comunicación con nuestros pares y superiores, pero previo a ello no debemos dejar de lado que no sólo hay que saber hablar sino también saber escuchar.

Margerison: “El éxito o el fracaso en los trabajos es resultado de si las personas pueden trabajar conjuntamente en forma eficaz en equipo.”<sup>15</sup>

### 3.10 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO:

<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Al tratarse de personas diferentes, cada uno entrega un aporte en particular al equipo. Habrá quienes tengan más habilidades manuales,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es difícil coordinar las labores de un grupo humano, por la diversidad en las formas de pensar,</li></ul>

<sup>15</sup> Margerison fue citado por Alexis Codina. Trabajo en equipo. Enfoques y aportes. 5 de julio del 2010. [http://www.degerencia.com/articulo/trabajo\\_en\\_equipo\\_enfoques\\_y\\_aportes\\_principales](http://www.degerencia.com/articulo/trabajo_en_equipo_enfoques_y_aportes_principales)

<p>mientras otros le darán un mayor uso a su intelecto. Habrá líderes y otros seguidores. En definitiva, la diversidad hará el enriquecimiento mutuo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tratándose de seres con capacidad de razonamiento, es lógico encontrar a individuos que discrepen por las diferencias de sus ideas, pero que resulta beneficioso considerando obtener mayor creatividad en la solución de problemas.</li><li>• Se logra la integración de metas específicas en una meta común.</li><li>• Prevalece la tolerancia y el respeto por los demás.</li><li>• Al sentirse parte real de un equipo, donde son tomados en cuenta, las personas se motivan a trabajar con un mayor rendimiento.</li><li>• Promueve la disminución de la rotación de personal al desempeñarse en un lugar que les resulta grato.</li></ul>	<p>capacidades, disposición para trabajar, responsabilidad, entre otros factores y luego orientarlos hacia un mismo objetivo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Muchas diferencias en las formas de pensar, puede llevar a discusiones que dividan al grupo.</li><li>• Entendiéndose que el trabajar en equipo implica asumir responsabilidades como tal, es posible que al cometer errores nadie quiera asumirlos en forma particular.</li></ul>
---	---

### **3.11 TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DEL AULA**

Un esfuerzo de concertación para llegar a metas comunes, formas de trabajo y mecanismos para regular el comportamiento. Trabajar en equipo no es estar reunidos en un espacio, en un mismo momento; es compartir ideales, formas de trabajo e intereses, es contar con un propósito común al que cada uno aporta.

Trabajar en equipo supone identificar las fortalezas y debilidades del conjunto y no sólo de las partes y buscar mecanismos para mejorar continuamente la dinámica que se da entre las personas que lo conforman.

El maestro no solo debe tener claridad sobre el concepto de trabajo en equipo, sino también, una vez lo comprenda, lo debe proyectar a sus estudiantes de manera sencilla y clara, apoyándose en el concepto de que el hombre es un ser social y por tal motivo al aprendizaje depende en gran parte del prójimo, porque a través de él logra la comunicación, el intercambio de ideas, y la construcción de conocimiento.

### **3.11.1 La necesidad de trabajar en equipo:**

El trabajo en equipo se fundamenta en la colaboración dado que el ser humano convive todos los días con personas diferentes, circunstancia que lo conduce a desarrollar habilidades que le permiten realizar trabajos con otros individuos. Dicha necesidad se puede establecer desde los siguientes parámetros:

- La acción grupal suele ser más segura y efectiva que la gestión individual o la simple adición de acciones individuales.
- Mediante la colaboración, las ayudas pedagógicas facilitadas a los estudiantes son más posibles de optimizar.
- La colaboración, mediante el trabajo en equipo, permite analizar problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios.
- Exige entre los maestros que educan el acuerdo en planteamientos comunes así como criterios y principios de actuación suficientemente coherentes.

Con lo acabado de ver, un equipo de trabajo consiste en un agrupación de personas trabajando juntas, que comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un

compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas; lo anterior, no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco. Estamos hablando de una acción colaborativa donde la discusión no es el objetivo sino el medio.

### **3.11.2 Papel del profesor:**

El primero que se tiene que convencer del trabajo en equipo es el profesor porque va a ser el motor y dinamizador de las actividades. Parece claro que la tarea del profesor en relación con el trabajo en equipo es fundamental para asegurar que éste funcione y se consiga el aprendizaje y la satisfacción personal de todos sus miembros. Una organización del aula que fomente el trabajo en equipo de los estudiantes requiere del profesor aspectos como: planificación cuidadosa, liderazgo, metodologías especiales, intervención diferenciada y análisis posterior a la experiencia.

La planificación supone tomar decisiones importantes. Estas decisiones merecen algún tipo de reflexión, como el aprendizaje previo de los procedimientos y actitudes necesarios para la colaboración. el grado en que el trabajo grupal forma parte de una actividad compartida por un grupo de estudiantes y profesor. Los

equipos conformados pueden garantizar que surjan puntos de vista variados y contrastados, para que la dinámica interactiva sea suficientemente rica. Un aspecto importante a tener en cuenta en la planificación es la composición de los grupos: ¿Hay que intervenir en ella? ¿Hay que dejar que sean los estudiantes los que decidan con quién desean trabajar? Como siempre, depende de los objetivos que se pretendan conseguir. Sin embargo hay que rechazar la idea de que los únicos equipos que funcionan son los que se forman espontáneamente. Por otra parte, sabemos que los equipos heterogéneos permiten a los alumnos, además del contraste de opiniones y argumentos, la convivencia con personas distintas, circunstancia que favorece la adquisición de actitudes no discriminatorias. El profesor puede intervenir en la formación de los grupos siempre que lo considere conveniente.

Mediante su intervención, el docente puede propender a establecer buenas relaciones interpersonales; ayudar a mantener la atención del equipo en el objetivo que se persigue y evaluar la pertinencia de las acciones emprendidas para abordarlo; de igual manera colaborar para reconsiderar el ejercicio de ciertos roles como el del líder un poco dominante o aquel que se deja imponer; puede, en fin, contribuir a que la tarea constituya un reto que fomente el desarrollo del equipo, proponiendo nuevos objetivos o

diferentes condiciones de realización. No hay que olvidar que el trabajo en equipo permite al profesor un cierto distanciamiento de la gestión continua de la clase con el fin de favorecer la observación de sus alumnos en la situación de colaboración. En dicha situación puede advertir comportamientos cuya probabilidad de aparición es menor en el trabajo individual, o en tareas que implican al equipo: saber quién pide ayuda, quién la incorpora, quién la ofrece, quién la organiza, quién la enseña. Asimismo puede observar cómo responde el grupo a sus propias propuestas.

Este conocimiento es de un gran valor tanto para hacerse una idea más ajustada sobre las capacidades de los diversos alumnos como para atenderlas de manera diversificada; en este orden de ideas, con frecuencia se aprenden estrategias interesantes de la interacción que los alumnos mantienen entre sí.

Un factor muy importante vinculado al trabajo en equipo y a la actuación del profesor es el análisis y valoración que realice de la experiencia, con el fin de incorporar los elementos que dicho análisis reporta a posteriores propuestas. Nos referimos, pues, a la reflexión sobre la práctica realizada, siempre importante en la finalización de cualquier actividad hecha en clase, hay que tener en cuenta que los procedimientos y actitudes implicados en el

trabajo en equipo exigen una aproximación lenta y progresiva, de ahí la importancia de utilizar las diversas experiencias en sentido formativo, con el fin de mejorar en las propuestas.

### **3.11.3 Visión colectiva**

Una de las labores importantes del maestro es propiciar la visión colectiva para desarrollar las tareas emprendidas. La dinámica de grupos es fundamental dado que el hombre es por naturaleza social y, de hecho vive, en sociedad. La educación no puede estar completa sin el estudio de este campo; la interdisciplinaridad de los saberes, reconocida hoy más que nunca, implica una tarea en equipo; la complejidad creciente de la sociedad actual, por otra parte, obliga a una responsabilidad y decisión compartidas.

Preparar a los alumnos para que sean el tipo de profesionales que demanda la sociedad actual es la labor; por tal razón la formación de equipos de trabajo en el aula y la consecución de objetivos que den cuenta de la tarea realizada, de ahí se precisan las siguientes opciones:

- a) Fomentar el aprendizaje de forma autónoma. Alcanzar este objetivo supone: asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje, potenciar el espíritu crítico, aprender del error, reconocer las propias necesidades de enseñanza e identificar los objetivos personales respecto al currículo.
- b) Resolver situaciones de su futura actividad profesional y relacionar el mundo real con la teoría.
- c) Realizar trabajo colaborativo: Planificar su propio trabajo, participar en la toma de decisiones sobre el proceso y sobre las tareas, asignando roles específicos.
- d) Desarrollar las destrezas comunicativas (argumentar, proponer e interpretar)
- e) Desarrollar habilidades interpersonales.

#### **3.11.4 Normas para favorecer la dinámica del equipo:**

Para que el funcionamiento del equipo marche convenientemente, la dinámica va orientada a que los alumnos lleguen por ellos mismos al logro de objetivos, mediante el análisis, la observación, la reflexión y su propia experiencia. La confrontación de ideas, de opiniones, significa la vitalidad del grupo y la posibilidad de progresar, esto permite mayor cohesión como equipo de trabajo. El éxito de su funcionamiento está directamente unido a la calidad y

número de interacciones así como la intensidad e igualdad de participación. El profesor que trabaja con sus estudiantes en equipo debe tener algunas normas presentes:

- a) Enseñar a trabajar a los alumnos juntos: mostrarles las conductas que capacitan para la cooperación.
- b) Asignar tareas a cada miembro del grupo y enseñar cómo cada uno puede ayudar a otro.
- c) Seguir las actividades de grupo y hacer sugerencias cuando sea necesario.
- d) Controlar la composición del grupo, para evitar situaciones de incompatibilidad.
- e) Seleccionar el tópico y las tareas para el grupo.
- f) Fomentar la conversación durante las actividades de grupo.
- g) Disponer la organización del aula de manera que permita la proximidad entre los alumnos, pero también el trabajo.

Para un maestro que se involucra en el trabajo de equipo con sus estudiantes es importante ir dando paso a paso las pautas para que más adelante cada equipo no solo trabaje de manera autónoma sino que cree su propia normatividad; el profesor sólo orienta y da ideas, pero la tarea trascendental la construye el grupo.

"Cualquiera consigue buenos jugadores,  
lo difícil es hacerlos jugar en equipo".<sup>16</sup>

### **3.11.5 Roles, compromisos y responsabilidades**

Otra parte importante de la labor docente es explicar dentro de cada colectivo los roles que pueden ser ejecutados y las tareas que correspondan a cada uno. Al comienzo del trabajo, el profesor puede sugerir algunas pautas, pero más adelante le concierne a los integrantes del equipo su funcionamiento, la ejecución de los roles, los cambios de roles y los ritmos de trabajo; de tal manera que crezca en el colectivo identidad y se consolide a partir de las propias experiencias, teniendo en cuenta que los roles deben rotarse, esto permite que todos puedan desarrollar las mismas habilidades y no siempre sea el mismo estudiante el que sirva de relator o de moderador. Igualmente al rotar los papeles se potenciará en el equipo la participación de todos los miembros, la producción aumenta y la cooperación y los aportes de todos los integrantes se hace a partir de las múltiples formas de ver las problemáticas.

---

<sup>16</sup> Roffé Marcelo. Liderazgo y Trabajo en Equipo (En línea). Claves para la conducción de equipos de trabajo de excelencia en el deporte y en la empresa. 5 de mayo del 2010.  
<http://www.efdeportes.com/psicologia/liderazgo.htm>

Además de lo anterior, al rotarse los roles se incrementa la responsabilidad del equipo ya que no va ser el mismo estudiante el que siempre asuma el compromiso frente al curso en general, asimismo se aumenta la autoestima de cada uno de los miembros del equipo porque se demuestra que todos pueden hacer y cumplir cualquier rol, preparando de esta manera un equipo integral, que no depende de algunos de sus miembros.

#### **3.11.6 Técnicas para trabajar en equipo**

Las técnicas son los diseños, modelos, a partir del cual se pretende que un grupo funcione, sea productivo y alcance los objetivos. Las técnicas están constituidas por diversos elementos que dirigen a los distintos grupos a alcanzar sus metas. Consideramos que el éxito o fracaso de la aplicación de técnicas de grupo no depende solo de la técnica en sí, sino también de la experiencia y sensibilidad de quien la aplica.

Son muchos los métodos de trabajo y las herramientas que se pueden aplicar a la enseñanza de trabajo en equipo con fines específicos:

Antonio Medina nos dice que “la técnica determinada debe adecuarse a diversas exigencias

a) Características personales de los componentes; b) ambiente y tamaño del grupo; c) objetivos que se persiguen; d) habilidad del líder del grupo”.<sup>17</sup>

El mismo autor nos enseña cinco técnicas que dentro del aula son las más utilizadas:

- Grupo de discusión: de temas libres o conversación organizada sobre un tema escolar.
- Mesa redonda: se trata de confrontar posiciones sobre un tema.
- El simposio: varios alumnos presentan opiniones divergentes sobre un tema y los oyentes hacen comentarios o preguntas sobre lo expuesto.
- Philips 6-6: se subdivide un grupo grande en subgrupos de seis personas y discuten una temática en seis minutos. Luego de la puesta en común entran todos los grupos a generar la discusión.
- Role-playing es una dramatización donde los alumnos discuten lo observado y plantean soluciones.

---

<sup>17</sup> Medina, Antonio fue citado por Nelson Barrios. El aula un escenario para trabajar en equipo, 5 de julio del 2010. <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/elaulaun.htm>

Se consigue potenciar los siguientes procesos:

- \*Capacidad de abstracción y de juicios críticos para ser innovadores y creativos.
- \*Capacidad de entender los nuevos modelos de comunicación y de trabajo en equipo.
- \*Capacidad de promover procesos de paz, cooperación y de solidaridad.
- \*Capacidad de entender problemas sistémicos y dinámicos.
- \*Capacidad de asombro y de curiosidad.
- \*Capacidad de promover procesos de acción y de gestión a nivel social.
- \*Capacidad de imaginar y fantasear.
- \*Capacidad de ligar lo operativo con lo emotivo y con lo cognitivo.
- \*Capacidad de manejar y procesar información, no de memorizar.
- \*Capacidad de lectura y escritura de los nuevos códigos de la modernidad. \*Capacidad de producir nuevos conocimientos.

Para llevar a cabo este aprendizaje de trabajo en equipo es necesario que se den una serie de condiciones: por parte del alumno (consciente de la utilidad de lo que aprende), del profesor (facilitador, motivador, creativo, orientador) estos dos elementos son posibles de alcanzar si quien lo lidera, es decir el maestro, logra infundir, encauzar y ensoñar.

### 3.12 DIFERENCIA ENTRE TRABAJO EN GRUPO Y TRABAJO EN EQUIPO

Tanto los grupos como los equipos de trabajo, presentan características propias:

Trabajo en Grupo	Trabajo en Equipo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo fuerte e individualizado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo compartido.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad individual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad individual y colectiva.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La formación de un grupo de trabajo ocurre a partir de su creación o instalación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La formación de un equipo de trabajo es un proceso de desarrollo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Enmarca su acción dentro del objetivo global de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dentro del marco del objetivo global de la organización, se autoasignan propósitos y metas específicas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sus resultados son vistos como suma del esfuerzo individual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sus resultados se toman y evalúan como producto de un esfuerzo conjunto de sus miembros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajo colectivo se considera como algo inevitable o, incluso, un mal necesario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajo colectivo se observa como una oportunidad y se disfruta.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Los conflictos se resuelven por imposición o evasión.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los conflictos se resuelven por medio de confrontación productiva.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se encuentra centrado principalmente en la tarea.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se centra en la tarea y en el soporte socio - emocional de sus miembros.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• No reconoce diferencias de valores, juicios e incompetencias entre sus miembros.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se reconocen e incorporan las diferencias como una adquisición o capital del equipo.</li></ul>

## **CAPÍTULO IV**

### **4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 SISTEMA DE HIPÓTESIS**

##### **4.1.1 Hipótesis General**

La inteligencia emocional influye en forma directa y significativa en el trabajo en equipo de los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres. Tacna. 2010

##### **4.1.2 Hipótesis Específicas**

- a) El nivel de inteligencia emocional que presentan los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres es medio.
- b) El nivel de trabajo en equipo de los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres en el 2010 es regular.

- c) La relación que existe entre el nivel de trabajo en equipo y el nivel de la inteligencia emocional, en los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres. Tacna. 2010 es significativa.

## **4.2. VARIABLES DEL ESTUDIO**

### **4.2.1 Variable independiente**

Inteligencia emocional

#### INDICADORES

Capacidad de autoconocimiento.

Capacidad de autocontrol.

Capacidad de motivación

Capacidad de empatía

Capacidad de habilidad social

### **4.2.2 Variable dependiente**

Trabajo en Equipo

#### INDICADORES

Capacidad de participación

Capacidad de comunicación

Capacidad de organización

Capacidad de cooperación

### **4.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.3.1 Tipo de investigación**

Básica

#### **4.3.2 Diseño de investigación**

Descriptivo explicativo

### **4.4 ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN**

Microrregional: La investigación se realizó en la I.E. Mariscal Cáceres de Tacna en Ciudad Nueva.

### **4.5 UNIDAD DE ESTUDIO, POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **4.5.1 Unidades del estudio**

En esta investigación se trabajó con los alumnos del 3º y 5º de primaria.

#### **4.5.2 Población**

La población está conformada los 235 alumnos de 3º y 5º de primaria.

El tamaño de población no requiere muestra porque se trabajó con toda la población.

## **4.6 Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **4.6.1 Procedimientos**

La recolección de información se hizo en forma personal y de primera fuente, para recoger la información sobre la inteligencia emocional y de la misma forma para la información sobre el trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres.

### **4.6.2 Técnicas**

Se utilizó el Test de inteligencia emocional para recoger información sobre la inteligencia emocional en los alumnos de 3º y 5º de primaria. Asimismo se empleó la encuesta para obtener los datos acerca del trabajo en equipo que desarrollan los alumnos dentro del aula.

### **4.6.3 Instrumentos**

Los instrumentos para recopilar la información son: 235 Test de Inteligencia Emocional y 235 cuestionarios para analizar el trabajo en equipo aplicada a los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

## **CAPÍTULO V**

### **5. LOS RESULTADOS**

#### **5.1 EL TRABAJO DE CAMPO**

Primeramente se tuvo en cuenta la coherencia temática, para la elaboración de instrumentos.

Durante el mes de noviembre ya teníamos los instrumentos elaborados y aprobados por el docente encargado del curso de Tesis II.

Una vez elaborados los instrumentos de aplicación y recolección de datos, se procedió a realizar las acciones de coordinación. Así el 29 de diciembre del 2010, el Sub Director de Primaria de la I.E. Mariscal Cáceres Prof. Freddy Laurente, otorgó la autorización para la aplicación de los instrumentos. Con esta autorización se procedió a coordinar con los profesores de 3º y 5º de primaria, quienes luego de enterarse de la finalidad del proyecto, accedieron a colaborar en la aplicación de instrumentos muy amablemente.

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo el 15, 16 y 17 de diciembre.

## **5.2 DISEÑO DE PRESENTACIÓN DE LOS DATOS**

- Datos sobre el grado de inteligencia Emocional de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres
- Datos sobre el grado de Trabajo en Equipo de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.
- Relación entre el grado de trabajo y la Inteligencia Emocional de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

## **5.3 PRESENTACIÓN DE DATOS**

5.3.1 Datos sobre el grado de inteligencia Emocional de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

**TABLA N° 01**

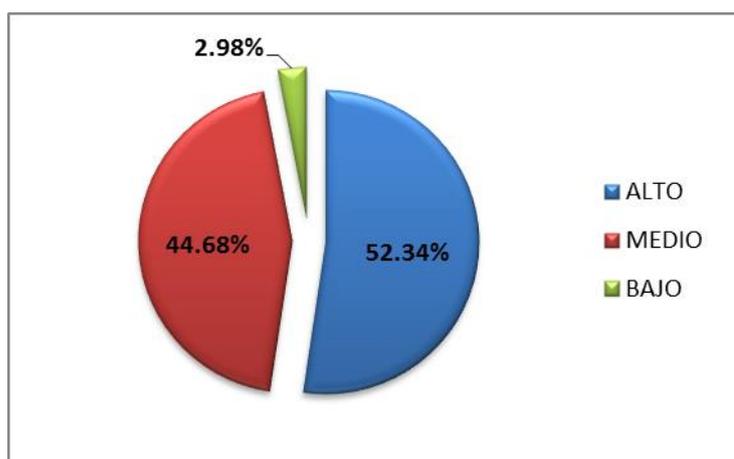
**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: AUTOCONCIENCIA**

I	fi	%
ALTO	123	52.34
MEDIO	105	44.68
BAJO	7	2.98
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Test aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 01**

**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: AUTOCONCIENCIA**



**Fuente:** Tabla N° 01

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 01 se presenta información sobre la inteligencia emocional en el indicador de autoconciencia.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria han alcanzado un 52.34% de nivel de autoconciencia, un porcentaje similar se dio con un 44.68% del nivel medio de autoconciencia. El porcentaje menor se dio con 2.98% de bajo nivel de autoconciencia.

De acuerdo a la información apreciamos que la mayoría de los alumnos poseen un nivel alto y medio de autoconciencia que reconocen sus propias emociones y cómo afectan, cuáles son sus virtudes y limitaciones. En mínima cantidad son los alumnos que no reconocen sus estados de ánimo y de cómo influyen en su medio social.

**TABLA N° 02**

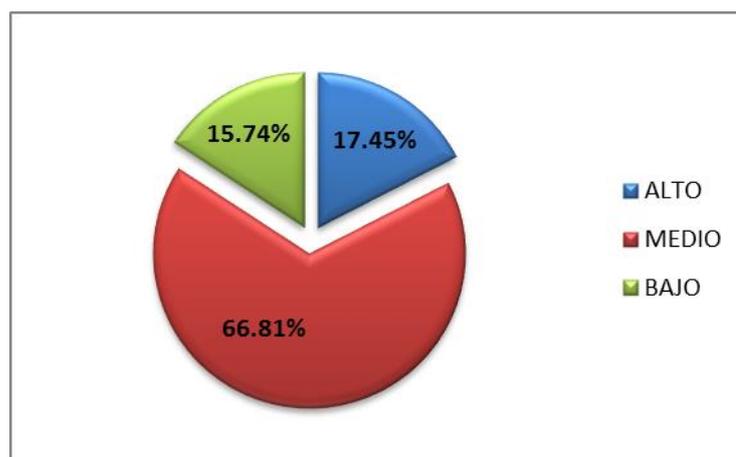
**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: AUTOCONTROL**

I	fi	%
ALTO	41	17.45
MEDIO	157	66.81
BAJO	37	15.74
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Test aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 02**

**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: AUTOCONTROL**



**Fuente:** Tabla N° 02

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 02 presenta información relacionada al autocontrol como indicador de la inteligencia emocional.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria han alcanzado un alto nivel de autocontrol el 17.45%, mientras tanto un nivel medio de autocontrol es de 66.81% y el 15.74% muestra un nivel bajo de autocontrol.

Basados en esta información, se aprecia que la mayoría de los alumnos se encuentran en el nivel medio de autocontrol que les permite controlar a sus emociones y no que estas los controlen a ellos, según la intensidad de las situaciones por las que pase. También nos podemos dar cuenta que los alumnos en casi la misma cantidad reflejan un bajo control de las emociones como de los que dan a notar un adecuado control de las emociones para poder llegar a una meta.

**TABLA N° 03**

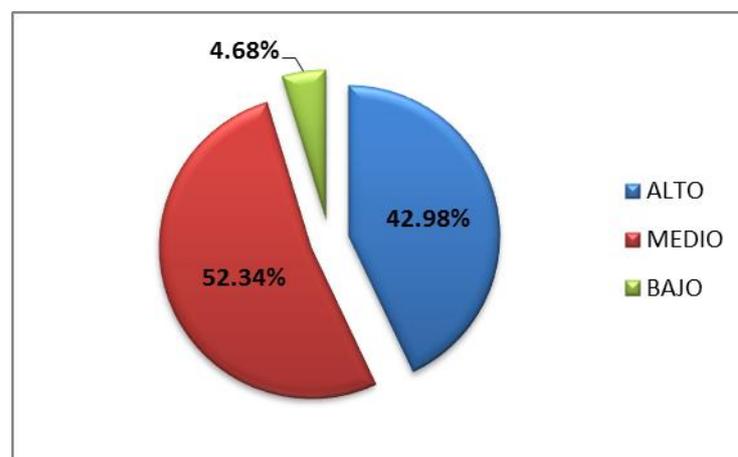
**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: MOTIVACIÓN**

I	fi	%
ALTO	101	42.98
MEDIO	123	52.34
BAJO	11	4.68
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Test aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 03**

**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: MOTIVACIÓN**



**Fuente:** Tabla N° 03

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 03 presenta información sobre la motivación dentro del nivel de inteligencia emocional.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria han alcanzado un 42.98% de alto nivel de motivación, el nivel medio de motivación fue de 52.34% y el 4.68% lo obtuvo el bajo nivel de motivación.

La información que se aprecia en la tabla lleva a establecer que una cantidad significativa está en un estado de continuo control del propio comportamiento para obtener una recompensa, y cumplir con los objetivos. Y una minoritaria cantidad de alumnos no tienen control de sus acciones, causando que no se pueda cumplir con las metas planteadas.

**TABLA N° 04**

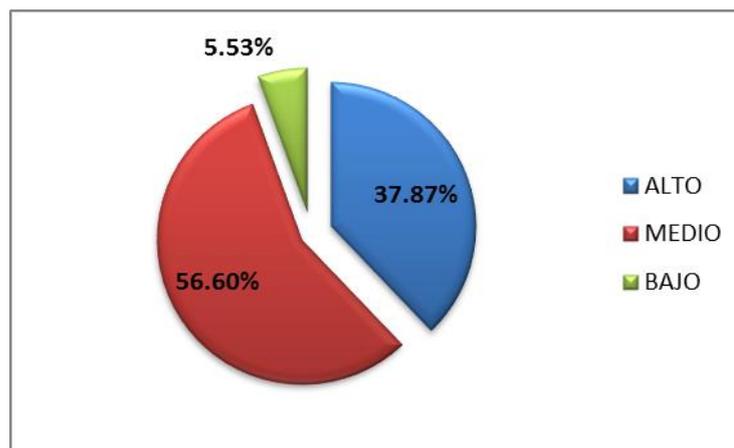
**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: EMPATÍA**

<b>I</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
ALTA	89	37.87
MEDIO	133	56.60
BAJA	13	5.53
<b>TOTAL</b>	<b>235</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Test aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 04**

**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: EMPATÍA**



**Fuente:** Tabla N° 04

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 04 presenta información sobre la inteligencia emocional en el indicador de la empatía.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria señala que existe un 37.87% de alto nivel de empatía, un 56.60% del nivel de empatía. Y un 5.53% de bajo nivel de empatía.

Los resultados revelan que un gran porcentaje de alumnos comprenden a una persona, poniéndose en su lugar, aunque muchas veces depende de que agente externo lo necesite. Pocos alumnos son los que muchas veces no muestran un interés en los sentimientos ajenos y mucho menos los hacen parte de sí.

**TABLA N° 05**

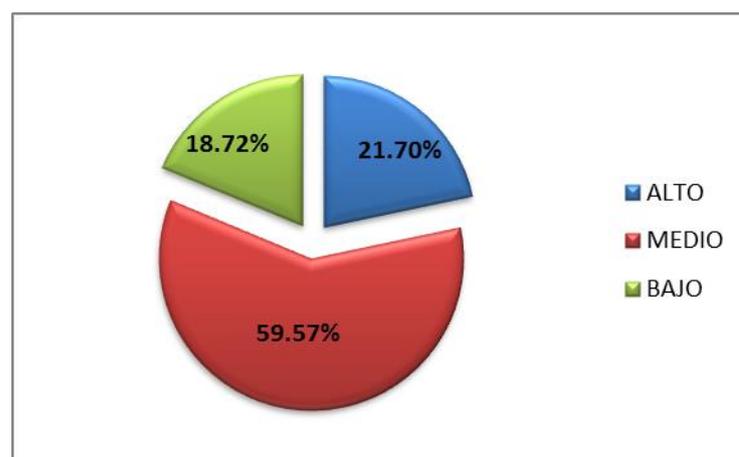
**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: HABILIDAD SOCIAL**

<b>I</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
ALTO	51	21.70
MEDIO	140	59.58
BAJO	44	18.72
<b>TOTAL</b>	<b>235</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Test aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 05**

**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: HABILIDAD SOCIAL**



**Fuente:** Tabla N° 05

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 05 presenta información relacionada a la habilidad social como indicador de la inteligencia emocional.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria han alcanzado un 21.70% de alto nivel de habilidad social, mientras tanto un 59.57% alcanzó un nivel medio de habilidad social y el 18.72% muestra un bajo nivel de habilidad social.

Se puede observar que la gran cantidad de los alumnos se desenvuelven e interactúan de una forma normal con sus iguales a excepciones, también podemos darnos cuenta que existe una cantidad semejante de las personas que desenvuelven bien en trabajos que requieren interacción con otros como de los que carecen de esta habilidad para poder relacionarse con sus iguales. .

**TABLA N° 06**

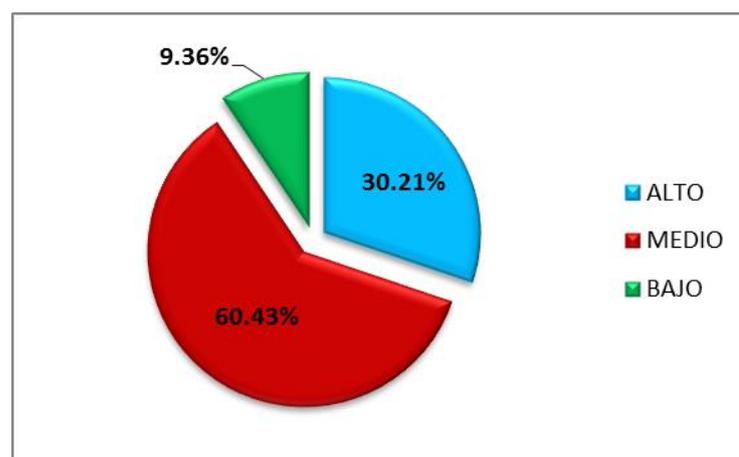
**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

<b>I</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
ALTO	71	30.21
MEDIO	142	60.43
BAJO	22	9.36
<b>TOTAL</b>	<b>235</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Test aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRAFICO N° 06**

**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**



**Fuente:** Tabla N° 06

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 06 presenta información relacionada al nivel de inteligencia emocional, considerando a sus indicadores: autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres, 30.21% han alcanzado que indica un alto nivel de Inteligencia Emocional, el 60.43% de los alumnos muestra que tienen un nivel medio de la Inteligencia Emocional, el 9.36% dan a conocer un bajo nivel de Inteligencia Emocional.

Basado en la información que se aprecia en la mayoría de los alumnos de ambos grados se da a conocer un nivel medio de inteligencia emocional donde muestran que son capaces de reconocer sus sentimientos, los de los demás, cómo se motivan y manejan adecuadamente las relaciones con los demás y consigo mismo. También podemos observar que existe una pequeña parte del alumnado que carece de habilidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, de motivarse y el poder relacionarse con los demás.

5.3.2 Datos sobre el nivel de Trabajo en Equipo de los niños de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**TABLA N° 07**

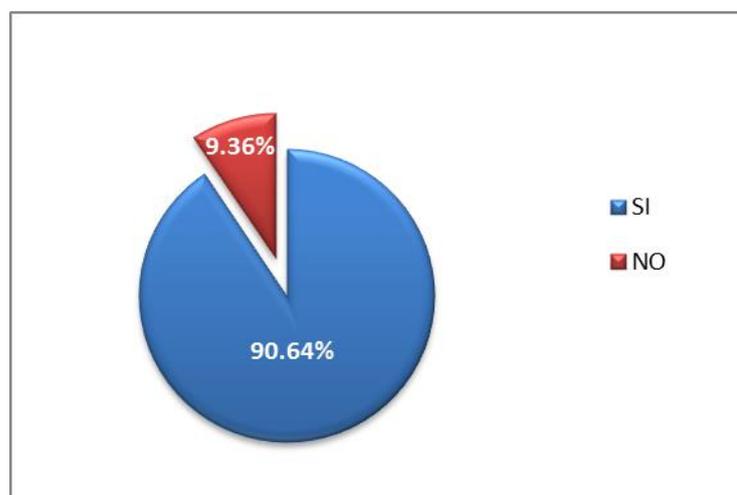
¿Hago que acaten los horarios, mantengan los planes y plazos establecidos de la tarea adecuada?

I	Fi	%
SI	213	90.64
NO	22	9.36
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 07**

¿Hago que acaten los horarios, mantengan los planes y plazos establecidos de la tarea adecuada?



**Fuente:** Tabla N° 07

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 07 se presenta información relacionada a la organización como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 90.64% da a conocer que sí hace que el equipo haga un buen trabajo respetando las normas, y el 9.36% da a conocer que no hace que el equipo haga un buen trabajo y no respeta las normas.

Basado en esta información, se aprecia que a la mayoría de los alumnos sí les gusta desarrollar un buen trabajo, respetando las normas dentro del equipo. También existe un pequeño no menos importante porcentaje que no le gusta desarrollar el trabajo con normas en el equipo.

**TABLA N° 08**

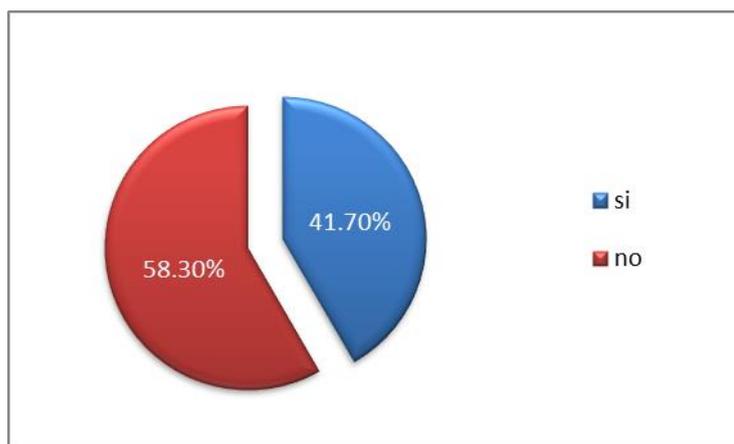
¿Me aseguro que mis compañeros no pierdan el tiempo o den demasiadas vueltas sobre lo mismo?

I	fi	%
SI	98	41.70
NO	137	58.30
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 08**

¿Me aseguro que mis compañeros no pierdan el tiempo o den demasiadas vueltas sobre lo mismo?



**Fuente:** Tabla N° 08

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 08 se presenta información relacionada a la organización como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 41.70% da a conocer que Si Presiona para que se actúe y se asegura de que la gente no pierda el tiempo o de demasiadas vueltas a las cosas y el 58.30% da a conocer que No Presiona para que se actúe ni se asegura de que la gente no pierda el tiempo o de demasiadas vueltas a las cosas.

Basado en esta información, se aprecia que la mayoría de los alumnos No son capaces de poner presión dentro del equipo para que sus compañeros no pierdan el tiempo o den demasiadas vueltas a las cosas. Y en un porcentaje menor pero considerable algunos alumnos se aseguran que se utilice el tiempo para trabajar y no para perderlo

.

**TABLA N° 09**

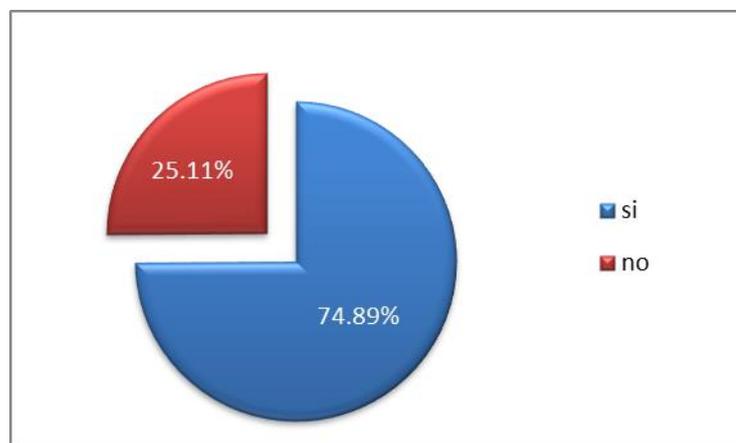
¿Me gusta tener alternativas antes de tomar una decisión?

I	fi	%
SI	176	74.89
NO	59	25.11
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 09**

¿Me gusta tener alternativas antes de tomar una decisión?



**Fuente:** Tabla N° 09

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 09 se presenta información relacionada a la organización como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 74.89% da a conocer que Si les gusta tener alternativas antes de tomar una decisión y un 25.11% da a conocer que no le gusta tomar en cuenta alternativas antes de tomar una decisión.

Basado en esta información, se aprecia que a la gran parte de los alumnos les agrada tener alternativas para tomar una decisión. También vemos que una parte significativa prefiere no tener alternativas e ir de frente a la solución inmediata.

**TABLA N° 10**

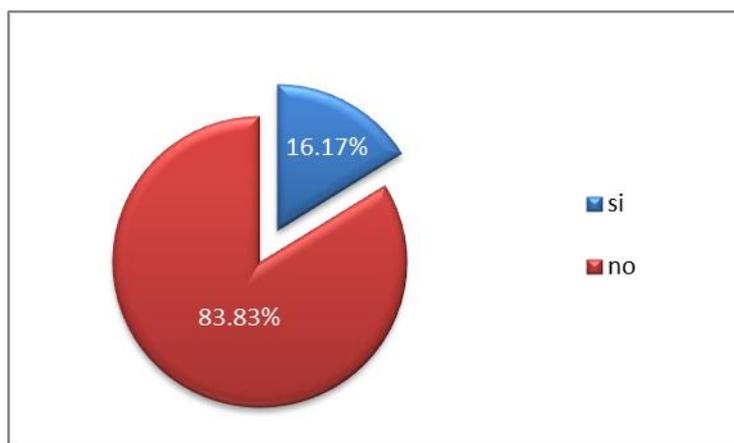
¿Soy de los que realiza el trabajo a última hora?

I	fi	%
SI	38	16.17
NO	197	83.83
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 10**

¿Soy de los que realiza el trabajo a última hora?



**Fuente:** Tabla N° 10

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 10 se presenta información relacionada a la organización como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 16.17% da a conocer que Si le gusta desarrollar los trabajos a ultima hora y el 83.83% da a conocer que No le agrada realizar sus trabajos a ultima hora.

Basado en esta información, se aprecia que la mayoría de los alumnos no le gusta desarrollar el trabajo a última hora, Pero también existe un pequeño porcentaje a considerar que le gusta desarrollar el trabajo a última hora.

**TABLA N° 11**

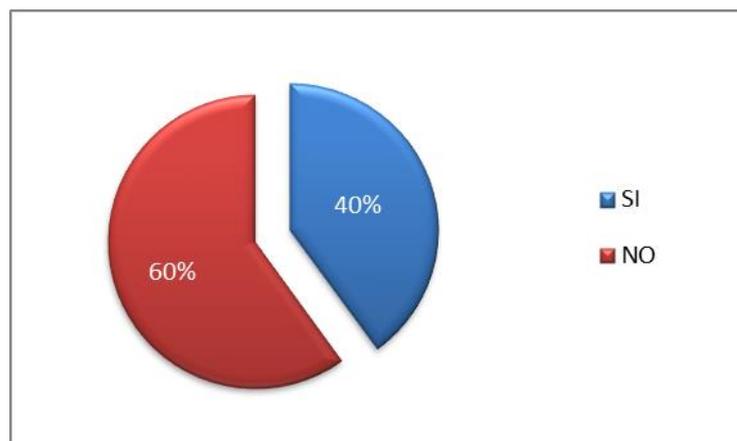
**¿Me gusta que solo mi idea sea tomada en cuenta?**

I	fi	%
SI	94	40.00
NO	141	60.00
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 11**

**¿Me gusta que solo mi idea sea tomada en cuenta?**



**Fuente:** Tabla N° 11

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 11 se presenta información relacionada a la comunicación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 40% da a conocer que le gusta que solo su idea sea tomada en cuenta y el 60% da a conocer que No le gusta que solo su idea sea tomada en cuenta.

Basado en esta información, se aprecia que es de poca diferencia, los alumnos que les agradan y desagrada que solo sus ideas sean tomadas en cuenta, dando a conocer que hay un significativo porcentaje que no utilizan la comunicación para tomar en cuenta otras ideas.

**TABLA N° 12**

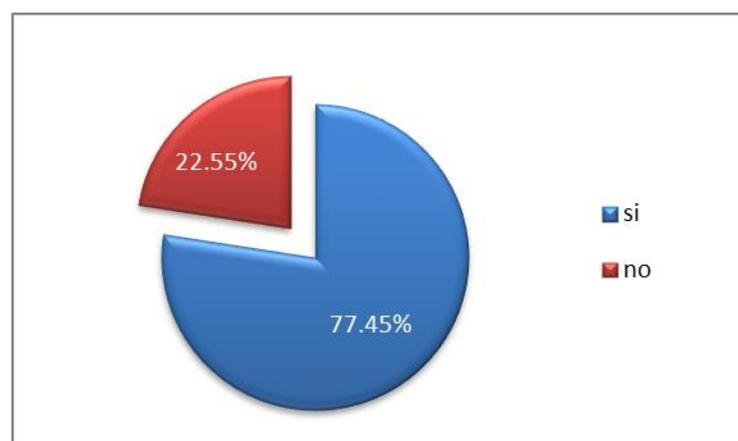
¿Escucho atentamente el comentario de los demás?

I	fi	%
SI	182	77.45
NO	53	22.55
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 12**

¿Escucho atentamente el comentario de los demás?



**Fuente:** Tabla N° 12

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 12 se presenta información relacionada a la comunicación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 77.45% da a conocer que Si escuchan atentamente lo que otros dicen y el 22.55% da a conocer que No escuchan atentamente lo que otros dicen.

Basado en esta información, indica que hay un nivel de interacción y comunicación y respeto por lo que los demás dicen. Pero también observamos la existencia de los compañeros que no prestan atención a sus compañeros provocando un deficiente funcionamiento en el equipo.

**TABLA N° 13**

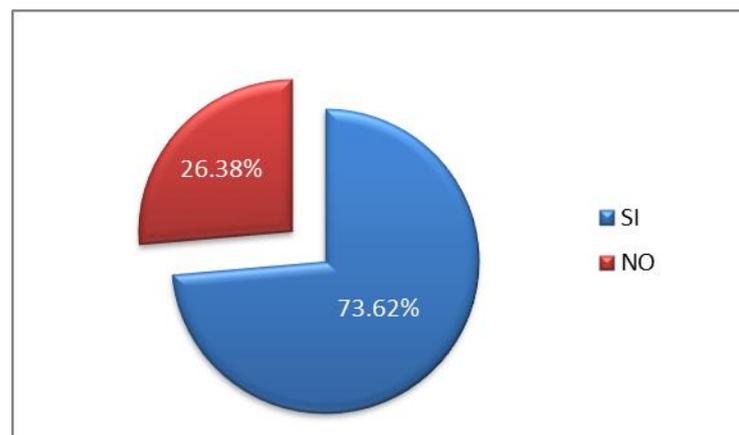
¿Tiendo a exponer mis ideas?

I	fi	%
SI	173	73.62
NO	62	26.38
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N°13**

¿Tiendo a exponer mis ideas?



**Fuente:** Tabla N° 13

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 13 se presenta información relacionada a la comunicación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 73.62% tiende a exponer sus ideas y el 26.38% da a conocer que No tiende a exponer sus ideas.

Basado en esta información, se aprecia que gran parte de los alumnos dicen las ideas que tienen en mente, también se da a conocer que hay un porcentaje de cantidades apreciable que prefiere no exponer sus ideas.

**TABLA N° 14**

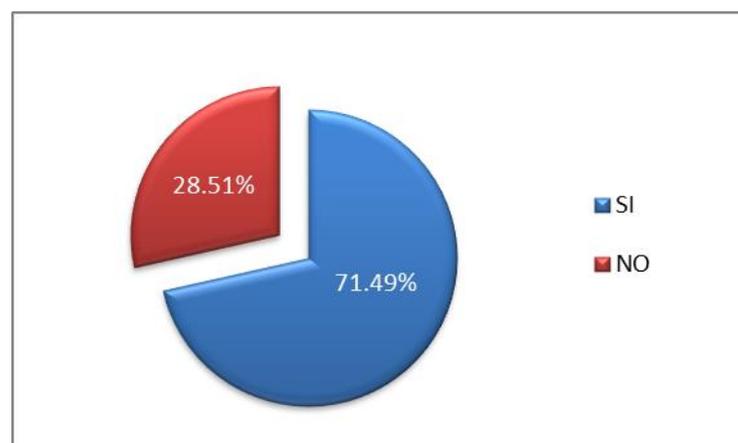
**¿Me considero una persona cordial y me resulta fácil entablar buenas relaciones?**

I	fi	%
SI	168	71.49
NO	67	28.51
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 14**

**¿Me considero una persona cordial y me resulta fácil entablar buenas relaciones?**



**Fuente:** Tabla N° 14

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 14 se presenta información relacionada a la comunicación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 71.49% da a conocer que Si son personas cordiales y fáciles de tener amistades y el 22.55% da a conocer que No son personas cordiales y fáciles de tener amistades.

Basado en esta información, se aprecia que la mayoría de los alumnos son cordiales que les es fácil tener amistades. Y una minoría considerable nos dice que no son muy cordiales ni les es fácil tener amistades.

**TABLA N° 15**

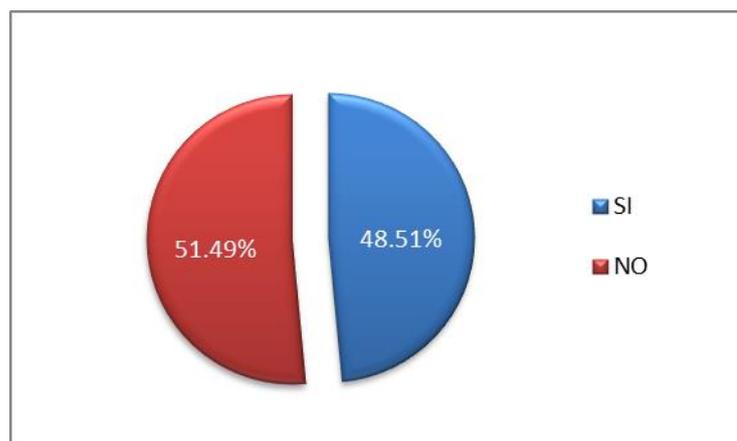
¿Me gusta salir ganando en las discusiones?

I	fi	%
SI	114	48.51
NO	121	51.49
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 15**

¿Me gusta salir ganando en las discusiones?



**Fuente:** Tabla N° 15

## **INTERPRETACIÓN**

La tabla N° 15 presenta información relacionada a la comunicación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, a un 48.51% les gusta salir ganando en las discusiones y el 51.49% da a conocer que No siempre necesitan salir ganando en las discusiones.

Basado en esta información, se aprecia en la mayoría de los alumnos si existe un caso de discrepancias van a seguir así hasta que gane. Mientras que la otra parte demuestra que no siempre tiene que salir ganando ante las discrepancias que hubiesen.

**TABLA N° 16**

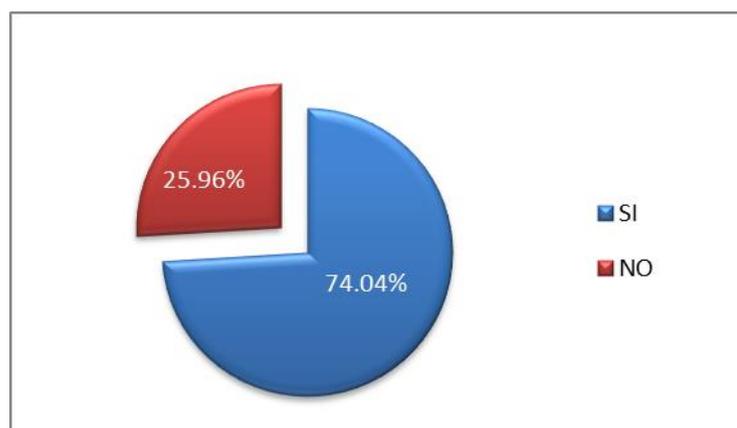
¿Me gusta que cuenten conmigo a la hora de aportar ideas originales?

I	fi	%
SI	174	74.04
NO	61	25.96
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 16**

¿Me gusta que cuenten conmigo a la hora de aportar ideas originales?



**Fuente:** Tabla N° 16

## **INTERPRETACIÓN**

La tabla N° 16 presenta información relacionada a la cooperación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 74.04% da a conocer que se puede contar con ellos para aportar ideas originales y el 25.96% da a conocer que No se puede contar con ellos para aportar ideas originales.

Basado en esta información, se aprecia que la mayoría de los alumnos si aportan ideas originales dentro del trabajo en equipo. Mientras que la cuarta parte demuestra que no aportan ideas originales.

**TABLA N° 17**

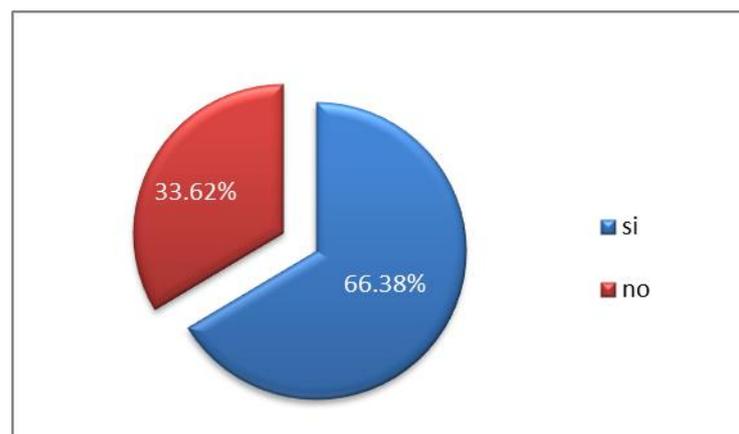
¿Por lo general soy bromista, para relajar a los integrantes?

I	fi	%
SI	156	66.38
NO	79	33.62
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 17**

¿Por lo general soy bromista, para relajar a los integrantes?



**Fuente:** Tabla N° 17

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 17 se presenta información relacionada a la cooperación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 66.38% utiliza bromas para aliviar las tensiones y mantener buenas relaciones y el 33.62% da a conocer que No utiliza el humor para aliviar tensiones y mantener buenas relaciones.

Basado en esta información, se aprecia que a gran parte de los alumnos les agrada hacer bromas para aliviar tensiones en el equipo. Mientras que la otra parte demuestra que un porcentaje considerable de alumnos no hace uso de las bromas para evitar las tensiones.

**TABLA N° 18**

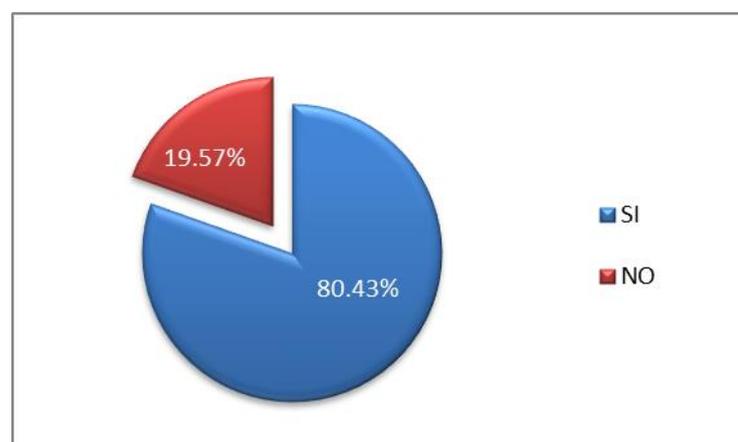
¿Estoy dispuesto a apoyar una buena sugerencia por el bien común del equipo?

I	fi	%
SI	189	80.43
NO	46	19.57
<b>TOTAL</b>	<b>235</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 18**

¿Estoy dispuesto a apoyar una buena sugerencia por el bien común del equipo?



**Fuente:** Tabla N° 18

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 18 se presenta información relacionada a la cooperación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 80.43% de los alumnos están dispuestos a apoyar una buena idea por el bien común del equipo y el 19.57% dan a conocer que No están dispuestos a apoyar una buena idea por el bien común del equipo.

Basado en esta información, se aprecia que un gran porcentaje de los alumnos están dispuestos a apoyar una buena idea por el bien común del equipo. Y una parte da a conocer que no están dispuestos a colaborar con una buena idea así sea para el bien del equipo.

**TABLA N° 19**

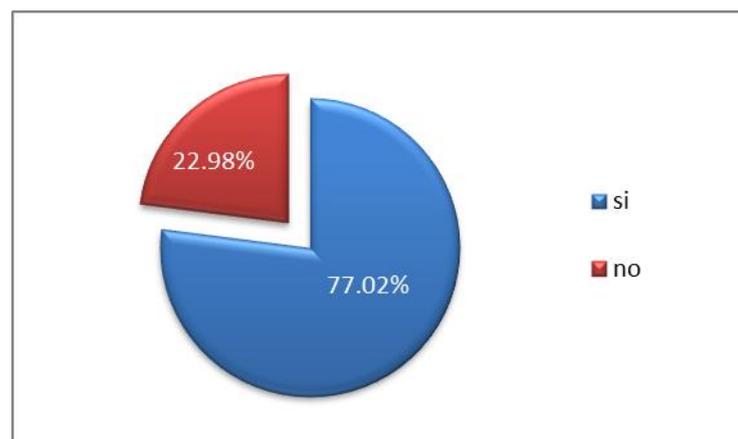
¿Apoyo al compañero que tiene buenas ideas?

I	fi	%
SI	181	77.02
NO	54	22.98
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 19**

¿Apoyo al compañero que tiene buenas ideas?



**Fuente:** Tabla N° 19

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 19 se presenta información relacionada a la cooperación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 77.02% Si apoya a la gente cuando cree que tiene algo que aportar al equipo y el 22.98% da a conocer que No apoyaría a la gente así crea que tiene algo que aportar al equipo.

Basado en esta información, se aprecia que la mayoría de los alumnos apoyan a sus compañeros de equipo cuando tienen algo bueno que aportar. Mientras que la otra parte demuestra que un porcentaje considerable no apoya a sus compañeros así crean que tienen algo bueno que aportar al equipo.

**TABLA N° 20**

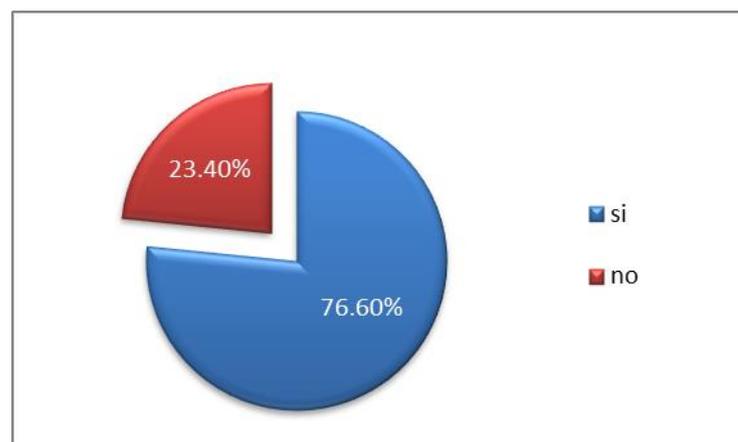
¿Me gusta aportar en las ideas de los demás?

I	fi	%
SI	180	76.60
NO	55	23.40
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 20**

¿Me gusta aportar en las ideas de los demás?



**Fuente:** Tabla N° 20

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 20 se presenta información relacionada a la cooperación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 76.60% desarrollan las ideas de los demás e intenta mejorarlas y un 23.40% No desarrollan las ideas de los demás ni intentan mejorarlas.

Basado en esta información, se aprecia que la mayoría de los alumnos desarrollan las ideas de los demás e intentan mejorarlas. Sin embargo hay otra parte que no desarrolla las ideas ni intenta mejorarlas.

**TABLA N° 21**

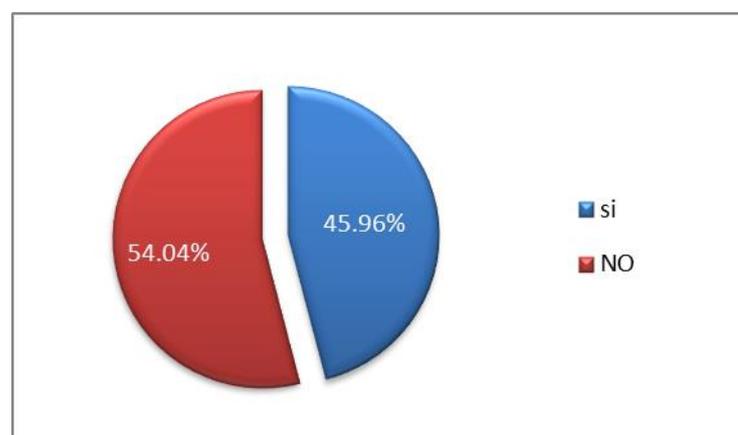
¿Puedo trabajar con personas con las que no tengo buenas relaciones?

I	fi	%
SI	108	45.96
NO	127	54.04
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 21**

¿Puedo trabajar con personas con las que no tengo buenas relaciones?



**Fuente:** Tabla N° 21

## **INTERPRETACIÓN**

La tabla N° 21 se presenta información relacionada a la participación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 45.96% pueden trabajar bien con personas que no tiene buenas relaciones y el 54.04% da a conocer que No pueden trabajar bien con personas que no tiene buenas relaciones

Basado en esta información, se da a conocer en gran cantidad, la incomodidad que causaría en los estudiantes integrar un equipo con compañeros que no son de su simpatía, trayendo consigo que no se cree un buen clima ni se pueda llegar a las metas establecidas. Sin embargo existen alumnos que pueden llegar a integrar equipo con compañeros con los que no se lleva bien, con tal de poder desarrollar, cumplir y obtener buenos resultados.

**TABLA N° 22**

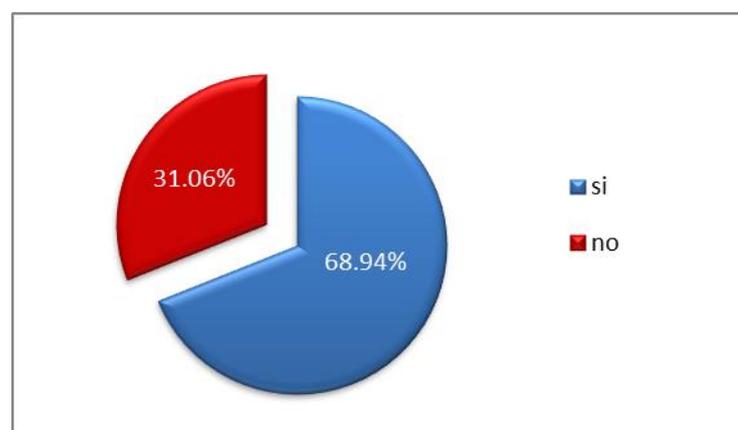
¿Me gusta sentir que fomento las buenas relaciones laborales?

I	fi	%
SI	162	68.94
NO	73	31.06
<b>TOTAL</b>	<b>235</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 22**

¿Me gusta sentir que fomento las buenas relaciones laborales?



**Fuente:** Tabla N° 22

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 22 se presenta información relacionada a la participación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 68.94% le gusta sentir que fomenta el compañerismo y el 31.06% da a conocer que No le gusta fomentar el compañerismo.

Basado en esta información, se aprecia que muchos de los niños se sienten felices al ver que son causantes de que todos los integrantes se lleven bien y trabajen con entusiasmo. Aunque observamos que hay integrantes que les resulta indiferente si los integrantes se hacen o no amigos.

**TABLA N° 23**

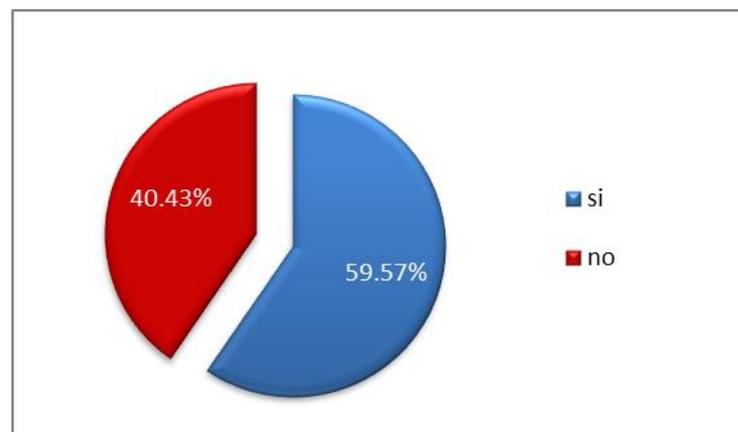
¿Soy alguien dinámico y energético?

I	Fi	%
SI	140	59.57
NO	95	40.43
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 23**

¿Soy alguien dinámico y energético?



**Fuente:** Tabla N° 23

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 23 se presenta información relacionada a la participación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 59.57% son dinámicos y activos y el 40.43% da a conocer que No son muy dinámicos ni activos dentro del equipo.

De acuerdo a la información, se aprecia que los alumnos poseen mucha energía y les gusta estar en actividad dentro del equipo. Pero también una gran cantidad de alumnos da a conocer que prefieren estar en un estado inactivo entre los que se encuentra a los perezosos.

**TABLA N° 24**

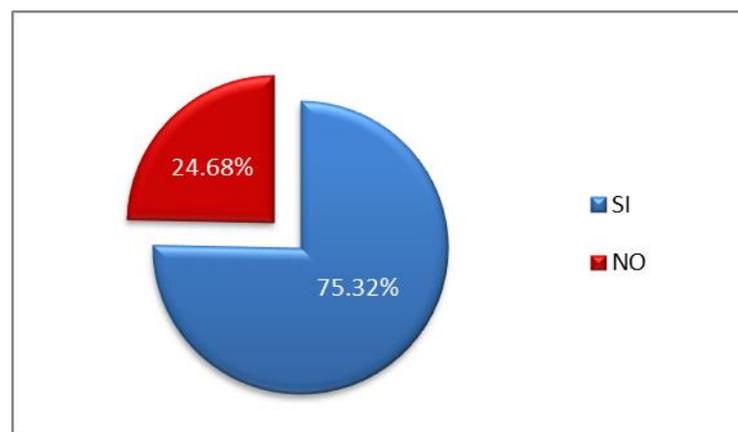
¿Siempre tomo la iniciativa?

I	fi	%
SI	177	75.32
NO	58	24.68
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 24**

¿Siempre tomo la iniciativa?



**Fuente:** Tabla N° 24

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 24 se presenta información relacionada a la participación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 75.32% dan a conocer que siempre toman la iniciativa en el trabajo de equipo y el 24.68% da a conocer que No toma la iniciativa en el trabajo de equipo.

Basado en esta información, se aprecia que la mayoría de los alumnos, muestran una actitud proactiva al momento de integrar un equipo. Mientras que una cuarta parte del alumnado espera a que otros tomen la iniciativa o el mando para poder empezar a desarrollar una tarea,

**TABLA N° 25**

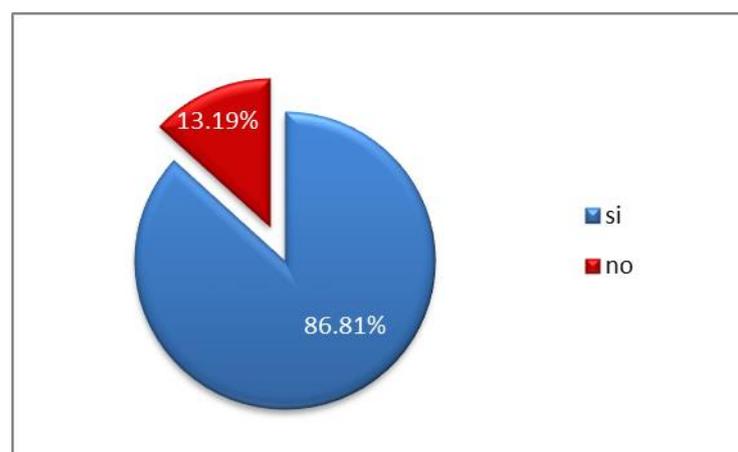
¿Me gusta trabajar bien para obtener un buen resultado?

I	fi	%
SI	204	86.81
NO	31	13.19
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 25**

¿Me gusta trabajar bien para obtener un buen resultado?



**Fuente:** Tabla N° 25

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 25 se presenta información relacionada a la Participación como indicador de Trabajo en Equipo.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria, un 86.81% gusta trabajar bien para obtener un buen resultado y un 13.19% No le gusta trabajar bien para obtener un buen resultado.

De acuerdo a la información destacada, se aprecia que la mayoría de alumnos sienten un compromiso para el cumplimiento y el desarrollo de las tareas encargadas. Sin embargo se ve la existencia de alumnos que no se sienten comprometidos con los objetivos planteados del equipo.

**TABLA N° 26**

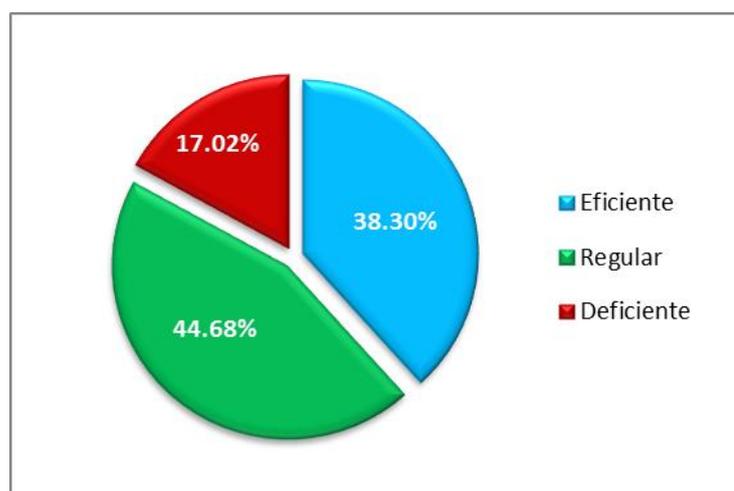
**NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO**

I	fi	%
EFICIENTE	90	38.3
REGULAR	105	44.68
DEFICIENTE	40	17.02
TOTAL	235	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres

**GRÁFICO N° 26**

**NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO**



**Fuente:** Tabla N° 26

## **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 26 se presenta información relacionada al nivel de trabajo en equipo, considerando a sus indicadores: de participación, comunicación, organización y cooperación.

Se puede apreciar que del 100% de los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres, han alcanzado un 38.30% un eficiente nivel de Trabajo en Equipo, el 44.68% de los alumnos muestra que tienen un nivel regular de la Trabajo en Equipo y 17.02% dan a conocer un deficiente nivel de Inteligencia Emocional.

Basado en la información que se aprecia en la mayoría de los alumnos se encuentran en un nivel regular de Trabajo en Equipo, donde dan a conocer que son capaces de alcanzar sus metas y logran una satisfacción en sus compañeros. La cuarta parte de los alumnos muestra un nivel eficiente donde aparte de alcanzar sus metas logran aumentar la productividad y el ambiente favorable para el trabajo. Sin embargo algunos presentan un deficiente desarrollo en el Equipo, donde no llegan a cumplir con sus objetivos planteados ni a tener una buena armonía entre sus integrantes.

5.3.3 Relación entre el nivel de trabajo y la Inteligencia Emocional de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

**Chi Cuadrado**

**Ho:** No existe Relación entre el nivel de trabajo y la Inteligencia Emocional de de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

**Ha:** Si existe Relación entre el nivel de trabajo y la Inteligencia Emocional de de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

Inteligencia Emocional	Trabajo en Equipo			TOTAL
	EFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	
ALTA	41	24	6	71
MEDIANA	44	70	28	142
BAJA	5	11	6	22
<b>TOTAL</b>	90	105	40	235

Celda	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1	41	27.19	13.81	190.72	7.01
2	44	54.38	-10.38	107.74	1.98
3	5	8.43	-3.43	11.76	1.40
4	24	31.72	-7.72	59.60	1.88
5	70	63.45	6.55	42.90	0.68
6	11	9.83	1.17	1.37	0.14
7	6	12.09	-6.09	37.09	3.07
8	28	24.17	3.83	14.67	0.61
9	6	3.74	2.26	5.11	1.37
<b>TOTAL</b>	235	235	0.00		18.13

Probabilidad : 0.05  
 G1 : 4  
 Valor crítico : 9.49  
 Chi cuadrado : 18.13

**CONCLUSIÓN**

Se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alternativa (Ha)

## **5.4 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

De lo hasta aquí desarrollado a lo largo de la presente investigación, con la información presentada en los anteriores capítulos, se procederá a verificar las hipótesis específicas, las que servirán como sustento para la verificación de la hipótesis general.

### **5.4.1 Comprobación de las hipótesis específicas**

La hipótesis específica a) afirma que:

“El nivel de inteligencia emocional que presentan los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres es medio.”

Para la verificación de esta hipótesis se trabaja con la información que se presenta en las tablas del N° 01 al N° 06. Para esta investigación donde se tiene que analizar la inteligencia emocional de los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres se tienen en cuenta 5 indicadores: Autoconciencia, Autocontrol, Motivación, Empatía y Habilidad Social.

En el indicador de autoconciencia de la tabla N° 01 se revela que los alumnos de 3° y 5° de primaria se encuentran en un nivel alto de autoconciencia.

En el indicador de autocontrol, se percibe que los alumnos de 3° y 5° de primaria tiene un limitado grado de autocontrol, sin llegar a un alto ni bajo nivel de Inteligencia Emocional.

En el indicador de motivación, da a conocer que el nivel de motivación que muestran los alumnos de 3° y 5° de primaria se encuentran en un nivel medio.

En el indicador de empatía, los alumnos de la I.E. Mariscal Cáceres presentan un nivel medio bastante considerable para ponerse en el lugar de otros, como en el lugar de sus amigos y compañeros de equipo.

Finalmente en el indicador de habilidad social, los alumnos presentan una problemática en este sentido ya que la diferencia entre el alto y bajo nivel de habilidad para relacionarse con los demás es relativamente corto, dando a sobresalir el nivel medio en el que se encuentran los alumnos.

Es evidente que los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres no llegan a un alto nivel, ni la mitad del alumnado, como se demuestra en la tabla N° 06, dando a conocer un nivel medio en su mayoría. De esta forma queda VERIFICADA la hipótesis a).

La hipótesis específica b) afirma que:

“El nivel de trabajo en equipo de los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres en el 2010 es regular”.

Para la verificación de esta hipótesis se trabaja con la información que se presenta en las tablas del N° 07 al N° 26. Para esta investigación donde se tiene que analizar el trabajo en equipo de los alumnos de 3º y 5 de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres se tienen en cuenta 4 indicadores: Organización, Comunicación, Cooperación y Participación.

En la información que se presenta en las tablas del N° 07 al N° 10, se puede apreciar que la organización de cada uno de los alumnos de 3º y 5º de primaria es regular debido a que muchos de ellos pueden organizarse pero no pueden tomar control ni organización en los demás y en un equipo eso es fundamental.

Por otro lado en las tablas del N° 11 al N° 14 dan a conocer que existe una preferencia por una buena comunicación en la tabla N° 15 nos da a entender que tienen la capacidad de escuchar a los integrantes del equipo, pero sí poseen una idea diferente a la de los demás querrán hacer prevalecer sus ideas.

En la dimensión de la cooperación entre los integrantes de equipo, las tablas del N° 16 al N° 20, revelan que el nivel de cooperación en los

alumnos es eficiente a diferencia de las otras dimensiones de la misma variable.

Por último, las tablas del N° 21 al N° 25, muestran que los alumnos de 3° y 5° de primaria, tienden a tener un normal aceptable más no un eficiente nivel de participación.

Es evidente que los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres, en su mayoría llegan a un nivel regular de Trabajo en Equipo, como se demuestra en la tabla N° 26. De esta forma queda VERIFICADA la hipótesis b).

La hipótesis específica c) afirma que:

“La relación que existe entre el nivel de trabajo en equipo y el nivel de la inteligencia emocional, en los alumnos de 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres del 3° y 5° de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres. Tacna. 2010 es significativa”.

Esta relación es comprobada estadísticamente, a través del resultado obtenido en las pruebas del Chi Cuadrado aplicado a los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres, considerando que el valor crítico es 9.486, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alterna (Ha) que establece que si existe relación entre el nivel de trabajo en equipo y la Inteligencia Emocional de los niños de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

De esta forma queda VERIFICADA la hipótesis c).

#### **5.4.2 Comprobación de las hipótesis General**

“La inteligencia emocional influye en forma directa y significativa en el trabajo en equipo de los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres. Tacna. 2010”.

En la tabla N° 06 se evidencia que la Inteligencia Emocional se encuentra en un nivel medio, y en la tabla N° 26 se observa que el trabajo en equipo es regular y a través de la prueba de comprobación de la hipótesis se determinó la influencia que existe entre la Inteligencia emocional y el trabajo en Equipo.

Por lo tanto queda comprobada la hipótesis general.

## **CAPÍTULO VI**

### **6. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

#### **6.1 CONCLUSIONES**

##### **PRIMERA**

Los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres de Tacna en el 2010, presentan un nivel medio de inteligencia emocional con una inclinación al nivel alto, que permite se llegue a un regular y/o eficiente trabajo en Equipo.

##### **SEGUNDA**

La evaluación del Test de Inteligencia Emocional comprobó que los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres, poseen un nivel medio de Inteligencia Emocional.

### **TERCERA**

Se ha determinado que los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres presentan un nivel regular en el desarrollo del trabajo en equipo.

### **CUARTA**

Se ha comprobado que la inteligencia emocional influye en forma directa y significativa en el trabajo en equipo de los alumnos de 3º y 5º de primaria de la I.E. Mariscal Cáceres.

## **6.2 SUGERENCIAS**

### **PRIMERA**

En el PAT de la I.E. Mariscal Cáceres, se sugiere plantear talleres de “Trabajo en Equipo y Cooperación” ya que este tema no solo se trabaja en aula, sino que repercutirá en el vida familiar y profesional del alumno.

### **SEGUNDA**

Se sugiere que los docentes de la I.E. Mariscal Cáceres traten como tema importante para las actividades de Escuela para Padres, el de Trabajo en Equipo, para que los conocimientos que adquieran los padres, también se lo transmitan a sus hijos.

### **TERCERA**

Se sugiere establecer en el P.E.I. los indicadores de la inteligencia emocional: autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidad social, como temas transversales.

.

### **CUARTA**

Realizar dramatizaciones en todo el nivel primario, que evidencien como la inteligencia emocional influye en el trabajo en equipo, para interiorizar la importancia de esos grandes temas en la vida cotidiana.

## FUENTES

GOLEMAN, Daniel, Inteligencia Emocional. Argentina: VERLAP S.A., 1998, 397p.

VALDIVIA DUEÑAS, M. Raúl, Elaborando la Tesis (1). Tacna: Universidad Privada de Tacna, 2009.

VALDIVIA DUEÑAS, M. Raúl, Elaborando la Tesis (2). Tacna: Universidad Privada de Tacna, 2009, 641p.

NUÑEZ HERREJÓN, José Luís, APA Diccionario Conciso de Psicología. Colombia: El manual moderno, 2010, 587p.

ORDOÑEZ, María: Estimulación temprana, Inteligencia Emocional y Cognitiva. Madrid: Cultural, 2007.

PERALTA, Denny: estratégico y la Inteligencia Emocional en la gestión de las Instituciones Educativas. Tacna: Amauta, 2007, 56p.

CAHUAYA, Ana: Juego y Dinámica de Grupos. Tacna- Perú, 2007. 107 p.

BUSTAMANTE, Drupa: Estrategias Comunicativas para Mejorar la Convivencia Escolar. Tacna- Perú, 2008. 93 p.

FLORES ARAUJO, Guadalupe (2004). Inteligencia Emocional y Motivación Laboral. Universidad Nacional de San Agustín.

CARRASCO MORALES, Claudia (2007), Influencia de la Labor Educativa de los Padres en el desarrollo de la Inteligencia Emocional en Niños de 6to. grado de la I.E. Marcelino Champagnat de Tacna – 2007. Universidad Privada de Tacna.

RODAS MALCA, Agustín (2004), Inteligencia emocional de docentes y estudiantes y la gestión del proceso enseñanza aprendizaje, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

OSCO, Freddy, (2004), Aplicación del método de trabajo en equipo en la capacitación técnico laboral de los participantes del CECATEL "Mariscal Cáceres", en el fuerte Arica del distrito de Locumba. Provincia de Jorge Basadre. Universidad Privada de Tacna.

BRICEÑO, Lucia. Trabajo en equipo Colaborativo. 5 de julio del 2010  
<http://boards5.melodysoft.com/l-D005/trabajo-en-equipo-colaborativo-14.html>

MORA, Carlos. Gerencia y Trabajo en Equipo. <http://temas-gerenciales-modernos.lacoctelera.net/post/2010/01/27/gerencia-y-trabajo-equipo>

PIÑEIRO, José. El Liderazgo y Trabajo en Equipo.  
<http://www.articuloz.com/negocios-articulos/el-liderazgo-y-el-trabajo-en-equipo-2255000.html>

CODINA, Alexis. Trabajo en equipo. Enfoques y aportes. 5 de julio del 2010,  
[http://www.degerencia.com/articulo/trabajo\\_en\\_equipo\\_enfoques\\_y\\_aportes\\_principales](http://www.degerencia.com/articulo/trabajo_en_equipo_enfoques_y_aportes_principales)

BARRIOS, Nelson. El aula un escenario para trabajar en equipo. 5 de julio del 2010 <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/elaulaun.htm>

ESPINOSA, Victor. Trabajo de Alumnos. 5 de julio del 2010  
<http://www.monografias.com/trabajos10/tequip/tequip.shtml>

ROFFÉ, Marcelo. Liderazgo y Trabajo en Equipo (En línea). Claves para la conducción de equipos de trabajo de excelencia en el deporte y en la empresa. 5 de julio del 2010  
<http://www.efdeportes.com/psicologia/liderazgo.htm>

GÓMEZ, Aleida. Acerca del trabajo en grupos o equipos. 5 de julio del 2010 [http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11\\_6\\_03/aci10603.htm](http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci10603.htm)

CARDONA, Pablo. Trabajo en Equipo. 5 de julio del 2010  
<http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-07-10.pdf>

\*PIZARRO DE ZULLIGER, Beatriz Neurociencia y educación, 5 de julio del 2010  
<http://www.dosmotivos.com/Ficheros/Neurociencia%20y%20educacion.pdf>

# ANEXOS

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Este cuestionario no influirá en tus calificaciones por ello te solicitamos lo respondas de la manera más sincera, poniendo una cruz, en la respuesta que consideres correcta.

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: M ( )

F ( )

**AUTOCONCIENCIA**

- 1 Sé cuando hago las cosas bien.
- 2 Si me lo propongo puedo ser mejor
- 3 Quiero ser como mis padres
- 4 Olvido el maltrato con facilidad
- 5 Soy un buen perdedor
- 6 Me gusta como soy
- 7 No se porqué me pongo triste
- 8 Me siento menos cuando alguien me critica
- 9 Lo más importante para mí es ganar
- 10 Me castigan sin razón
- 11 Quisiera ser otra persona
- 12 Culpo a otros por mis errores

Nunca	A veces	Casi		Puntaje Maximo
		siempre	Siempre	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	

36

**AUTOCONTROL**

- 1 Converso cuando me va mal en la escuela
- 2 Cuando estoy inseguro, busco apoyo
- 3 Siento decepción facilmente
- 4 Cuando me enojo lo demuestro
- 5 Aclaro los problemas cuando los hay
- 6 Yo escojo mi ropa
- 7 Me siento mal cuando me miran
- 8 Me disgusta que cojan mis juguetes
- 9 Cuando tengo miedo de alguien, me escondo
- 10 Impido que me traten mal
- 11 Me siento solo
- 12 Siento angustia cuando estov aburrido

Nunca	A veces	Casi		Puntaje maximo
		Siempre	Siempre	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	

36

**APROVECHAMIENTO EMOCIONAL**

- 1 Me siento motivado a estudiar
- 2 Me siento confiado v seguro en mi casa
- 3 Mis padres me dicen que me quieren
- 4 Me considero animado
- 5 Si dicen algo bueno de mí, me da gusto v lo acepto
- 6 En casa es importante mi opinión
- 7 Me pongo triste con facilidad
- 8 Dejo sin terminar mis tareas
- 9 Hago mis deberes solo con ayuda
- 10 Si me interrumpen ya no quiero actuar.
- 11 Odio las reglas
- 12 Necesito que me obliguen a realizar mis tareas

Nunca	A veces	Casi		Puntaje maximo
		siempre	Siempre	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	

36

**EMPATIA**

- 1 Se cuando un amigo está alegre
- 2 Sé como ayudar a quien esta triste
- 3 Si un amigo se enferma lo visito
- 4 Ayudo a mis compañeros cuando puedo
- 5 Confío facilmente en la gente
- 6 Me gusta escuchar
- 7 Me molesta cuando algún compañero llora
- 8 Cuando alguien tiene un defecto me burlo de él
- 9 Me desagrada jugar con niños pequeños
- 10 Me desagradan las personas de otro color.
- 11 La gente es mala
- 12 Paso solo durante mucho tiempo

Nunca	A veces	Casi		Puntaje maximo
		siempre	Siempre	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	

36

**HABILIDAD SOCIAL**

- 1 Muestro amor y afecto a mis amigos
- 2 Me gusta conversar
- 3 Soluciono los problemas sin pelear
- 4 Me gusta tener visitas en casa
- 5 Me gusta hacer cosas en equipo
- 6 Me es fácil hacer amigos
- 7 Me desagradan los grupos de personas
- 8 Prefiero jugar solo
- 9 Es dificil comprender a las personas
- 10 Tengo temor de mostrar mis emociones
- 11 Si demuestro amistad la gente se aprovecha de mí
- 12 Cuantos amigos tengo ?

Nunca	A veces	Casi		Puntaje Maximo
		siempre	Siempre	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
0	1	2	3	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	
3	2	1	0	

36

## CUESTIONARIO

Estimado estudiante, le pedimos planeé invertir al menos 10 minutos en completar el siguiente cuestionario para analizar el trabajo en equipo.

Este cuestionario no influirá en tus calificaciones por ello te solicitamos lo respondas de la manera más sincera, poniendo un aspa (x), en la respuesta que consideres correcta.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M ( ) - F ( ) Grado: \_\_\_\_\_

ITEMS O PREGUNTAS	Valoración	
	SI	NO
<b>CUANDO REALIZO UN TRABAJO EN EQUIPO</b>		
¿Hago que acaten los horarios, mantengan los planes y plazos establecidos de la tarea adecuada? SI                      NO	1	0
¿Me aseguro que mis compañeros no pierdan el tiempo o den demasiadas vueltas sobre lo mismo? SI                      NO	1	0
¿Me gusta tener alternativas antes de tomar una decisión? SI                      NO	1	0
¿Soy de los que realiza el trabajo a última hora? SI                      NO	0	1
¿Me gusta que solo mi idea sea tomada en cuenta? SI                      NO	0	1
¿Escucho atentamente el comentario de los demás? SI                      NO	0	0
¿Tiendo a exponer mis ideas? SI                      NO	1	0
¿Me considero una persona cordial y me resulta fácil entablar buenas relaciones? SI                      NO	0	0
¿Me gusta salir ganando en las discusiones? SI                      NO	0	1
¿Me gusta que cuenten conmigo a la hora de aportar ideas originales? SI                      NO	1	0
¿Por lo general soy bromista, para relajar a los integrantes? SI                      NO	1	0
¿Estoy dispuesto a apoyar una buena sugerencia por el bien común del equipo? SI                      NO	1	0
¿Apoyo al compañero que tiene buenas ideas? SI                      NO	1	0
¿Me gusta aportar en las ideas de los demás? SI                      NO	1	0
¿Puedo trabajar con las personas que no tengo buenas relaciones? SI                      NO	1	0
¿Me gusta sentir que fomento las buenas relaciones laborales? SI                      NO	1	0
¿Soy alguien dinámico y enérgico?	1	0
¿Siempre tomo la iniciativa? SI                      NO	0	1
¿Me gusta trabajar bien para obtener un buen resultado? SI                      NO	1	0