

MODELO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL CENTRADO EN EL TRABAJO EN EQUIPO

Socorro Clareth Olivo Álvarez

Universidad de la Guajira

claretholivo@hotmail.com

RESUMEN

La presente intención investigativa, surge de la necesidad observada y manifiesta a través de los años de servicio en el desempeño profesional en diferentes dependencias del sector educativo colombiano de aquí que esta, tenga por objeto proponer un Modelo de inteligencia emocional centrado en el trabajo en equipo para el grupo de investigación Tepiche de la Universidad de la Guajira. Teóricamente, se revisarán diferentes concepciones de autores especialistas en el área, tales como: Goleman (2007); Robbins y Coulter (2009); James, (2008); Bisquerra, (2003); Bar-on (2010); Ander-Egg y Aguilar (2001); entre otros; lo cual generará una discusión sólida en el análisis e indagación profunda en el campo de la Inteligencia Emocional y el Trabajo en Equipo, posibilitando el fortalecimiento de competencias en los responsables de las instituciones objeto de estudio. La investigación se desarrollará en un paradigma positivista con una visión cuantitativa. El método es hipotético deductivo de tipo descriptivo explicativo, con un diseño de campo, no experimental transeccional. Para la recolección de datos se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Al cual se le otorgará confiabilidad a través del Coeficiente Alpha Cronbach. A efectos de procesar la información. Se utilizará la estadística descriptiva mediante la frecuencia absoluta y relativa, se espera que una vez aplicado el método se mejoren las relaciones interpersonales favoreciendo el desarrollo personal, bienestar emocional y desarrollo de liderazgo en todos sus integrantes.

Palabras clave:
Inteligencia emocional,
Trabajo en equipo,
Formación docente.

EMOTIONAL INTELLIGENCE MODEL FOCUSED ON TEAMWORK

ABSTRACT

The present research work arises from the need presented throughout years of service in the professional development of different dependencies in the Colombian educational system. Therefore, the objective is to propose an emotional intelligence model focused on teamwork for the Tepiche research group of the Universidad de la Guajira. Theoretically, different specialized authors' understandings will be reviewed, such as Goleman (2007), Robbins & Coulter (2009), James (2008), Bisquerra (2003), Bar-on (2010), Ander-Egg & Aguilar (2001), among others. This will generate a solid discussion in the pro-

Key words:
emotional intelligence,
teamwork, teacher training

found analysis and inquiry in the field of emotional intelligence and teamwork, allowing for competency strengthening in the members in charge in the studied institutions. Research will be developed in a positivist paradigm with a quantitative vision. The method is a hypothetic-deductive method of the descriptive-explicative type with a non-experimental transactional field design. Data will be collected through interviews with a questionnaire. Cronbach's Alpha Coefficient will ensure reliability and information will be processed by using descriptive statistic by means of absolute and relative frequency. The aim is that, once the method is applied, interpersonal relationships will improve, favoring personal development, emotional well-being, and leadership development in all members.

UN MODÈLE D'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE AXÉ SUR LE TRAVAIL D'ÉQUIPE

RÉSUMÉ

La présente recherche surgie de la nécessité manifestée à travers les années de service dans la performance professionnelle en dépendances différentes du secteur éducatif colombien. Donc, le but de cette recherche est de proposer un modèle d'intelligence émotionnelle axé sur le travail d'équipe pour le groupe de recherche Tepiche de l'Universidad de la Guajira. Théoriquement, différentes conceptions d'auteurs spécialistes dans le domaine seront révisées, comme par exemple Goleman (2007), Robbins et Coulter (2009), James (2008), Bisquerra, (2003), Bar-on (2010), Ander-Egg et Aguilar (2001), et des autres ; ce qui générera une discussion solide dans l'analyse et l'enquête profonde dans le domaine de l'intelligence émotionnelle et le travail d'équipe, ce qui permettra le renforcement de compétences dans les responsables des institutions objets. La recherche sera développée dans un paradigme positiviste avec une vision quantitatif. La méthode est hypothétique-déductive de type descriptif-explicatif avec une conception de champ non expérimentale transectionnelle. Pour la collection de données, on va appliquer des entretiens et le questionnaire comme instrument. La fiabilité sera obtenue grâce au coefficient Alpha de Cronbach et, pour traiter l'information, on va utiliser la statistique descriptive à travers la fréquence absolue et relative. On espère que, quand la méthode est appliquée, les relations interpersonnelles amélioreront, en favorisant le développement personnel, le bien-être émotionnel et le développement du leadership dans les membres.

Mots clés:

intelligence émotionnelle,
travail d'équipe,
formation d'enseignants

INTRODUCCIÓN

La inteligencia Emocional es una poderosa herramienta transformadora utilizada copiosamente en el ámbito organizacional llevando a las personas a gestionar las emociones para un mejor beneficio para él y los demás. En las Universidades empieza a implementarse a través de la puesta en práctica de cursos orientados a mejorar el rendimiento profesional del profesorado y de los directivos y para que este método sea efectivo, no sólo debe aplicarse a la mejora del rendimiento de los profesionales de la educación, sino que también debe proyectarse a la comunidad educativa en general.

Desde esta perspectiva, un contexto laboral educativo es más proactivo si su capital humano se desenvuelve en un ambiente que propicie trabajar en equipo, con alto sentido de pertenencia, con normas que orienten el comportamiento ético-moral, con responsabilidad compartida del recurso humano, para formular políticas y estrategias dirigidas hacia el logro de los objetivos previstos que beneficien el crecimiento personal, profesional e institucional.

Una expresión en la búsqueda por impulsar el perfeccionamiento holístico de las personas en las organizaciones, especialmente aquellas de carácter educacional, por lo que tal realidad se presenta en el escenario educativo e investigativo de la Universidad de la Guajira, donde la relación docencia e investigación no se muestra en concordancia con un trabajo en equipo cónsono para el momento, aunado al manejo de sus emociones, igualmente no hay correspondencia de los programas, líneas, temáticas y proyectos de investigación de los diferentes grupos, con las necesidades reales de la sociedad, por lo que, en cierta forma no se pro-

picia la participación de estudiantes ni se manifiestan los semilleros de investigación, en actividades de innovación y desarrollo de los programas académicos.

Sin embargo, la Universidad cuenta con diferentes grupos de investigación. Pues la revisión bibliográfica recopila la significación del objeto de estudio de la información obtenida de la normatividad vigente de la institución universitaria, como es la búsqueda de solución a los problemas de los diferentes contextos, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Universidad de la Guajira, el cual plantea la política de investigación y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4° del Acuerdo 013 de 2006, "Por el cual se actualiza el Sistema de Investigación de la Universidad de La Guajira", constituyendo políticas para el desarrollo de la investigación científica, instituye los siguientes términos:

1.Establecer en concordancia con las distintas Facultades y Programas de pregrado y postgrado, las líneas de investigación institucional sobre la base de las necesidades académicas y científicas de la universidad y las socio-económicas de la región y del país.

2.Propiciar un ambiente académico, administrativo y financiero que fomente una actitud positiva en los miembros de la comunidad universitaria hacia la investigación.

3.Recomendar la inclusión en los programas de estudio de las distintas unidades académicas, asignaturas que coadyuven a la fundamentación teórica y técnica de la investigación científica, ofrecida por profesores expertos en dichas asignaturas.

4. Apoyar decididamente la investigación interdisciplinaria, para la cual se consideran los programas como las unidades académicas que las generan e impulsan.

5. Propender por que la relación docencia e investigación esté en concordancia con los programas, líneas, temáticas y proyectos de investigación de los diferentes grupos, propiciando la participación de estudiantes y semilleros de investigación, en actividades de innovación y desarrollo de los programas académicos.

Por su parte, interpretando a Robinson, Aronica y Garmilla (2009), la Inteligencia emocional y el trabajo en equipo, representan un recurso cada vez más necesario para solucionar nuevos problemas en contextos cambiantes, de hecho imponen mayores exigencias de entendimiento mutuo; esto requiere una mayor atención del talento humano para comprender las interacciones, la cohesión, la interdisciplinariedad, actuar frente a los cambios, empoderar a los equipos de trabajo a través de experiencias compartidas para solucionar los conflictos de manera coherente y pertinente con la época. De acuerdo a ello surge la inquietud de saber sobre los requerimientos necesarios de Modelo de Inteligencia Emocional para el desarrollo de Trabajo en Equipo para dicha institución.

En este sentido, la investigación tiene como propósito desarrollar un modelo de formación sustentado en la Inteligencia Emocional para el desarrollo de trabajo en equipo, dirigido al grupo de investigación Tepiche de la Universidad de la Guajira en Colombia. Por lo que, su relevancia radica en que emprende un cambio en el proceso de capacitación para los grupos de investigación e implementa un sistema que no sólo cultiva la habilidad académica, sino que también desarrolla determinado conjunto de habilidades sociales para conformar una cultura organizacional específica.

ABORDAJE TEÓRICO

Emociones

Dentro del ámbito educativo corresponde al docente desde el inicio de su formación, el propiciar una búsqueda continua del fortalecimiento e incremento de sus emociones positivas. Tomando en cuenta que estas no tienen una predisposición genética, es propicio que se determinen oportunidades para alcanzar, a través de la inteligencia emocional, capacidades de realización que repercutan positivamente, no solo en su desempeño laboral sino también en la trascendencia en otros ámbitos de su vida.

Al respecto, en esta línea se encuentra a Moreno, Linares y Martínez, (2015) explicando que: (...) “Las emociones son experiencias multidimensionales con mínimo tres sistemas de respuesta: cognitivo/subjetivo; conductual/expresivo y fisiológico/adaptativo; a veces suele aparecer cierta de sincronía entre los tres sistemas de respuesta” (p. 5).

En tal sentido, se puede decir que, las emociones son alteraciones súbitas, rápidas e intuitivas de nuestro estado de ánimo que se experimentan casi sin darse cuenta. Estas son provocadas por ideas, recuerdos o acontecimientos que producen reacciones rápidas que conducen a actuar en función de lo que siente en ese momento. Es así como las emociones pueden ser positivas o negativas, las negativas afectan a nuestro estado de ánimo y perjudican seriamente nuestra salud emocional y la interacción con los iguales en el aula de clases, por el contrario, las emociones positivas como la alegría, el sosiego, la felicidad, entre otras, permiten actuar con mayor inteligencia ante su buen manejo.

Inteligencia emocional

La Inteligencia Emocional (IE), poderosa herramienta transformadora utilizada frecuentemente en el ámbito organizacional, propiciando en las personas la gestión de sus emociones de la manera más adecuada en beneficio propio y de los demás. En el ámbito universitario comienza a implementarse a través de la puesta en práctica de cursos orientados al mejoramiento del rendimiento profesional del profesorado y los directivos; sin embargo, para que su desarrollo sea efectivo, no sólo debe aplicarse para mejorar el rendimiento de los profesionales de la educación, sino proyectarse simultáneamente a la comunidad educativa en general.

El concepto de IE no emergió sino hasta finales del siglo XX, en los estudios de psicología y los resultados obtenidos de los mismos fueron poco determinantes. La idea original fue de Thorndike (1920), quien consideraba que la inteligencia estaba compuesta por la tríada inteligencia mecánica, inteligencia abstracta e inteligencia social. Al respecto, Goleman. (2007), explica: "Triada que no logró encontrar el modo de medir la inteligencia social para describir la habilidad de comprender y motivar a otras personas" (p. 333). Por su parte, Dyer & Dyer (1976), cuestionan el término coeficiente de inteligencia, utilizado para describir a una persona con inteligencia, en una disciplina escolástica-matemática o ciencia, o dentro de un área del conocimiento específica (p.50). Siendo esta una facultad única, que consideraron uno de los ornatos más bellos del alma y lo más parecido a DIOS que tiene el hombre.

Por su parte, Goleman (2013), concibe la IE como un conjunto de características clave para resolver con éxito los problemas vitales, entre ellas destacan las siguientes: "La habilidad de automo-

tivarse para dejar de persistir sobre las decepciones; controlar el impulso para demorar la gratificación; regular el humor; evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; mostrar empatía, y generar esperanza" (p.83). Como seres emocionales y que buena parte del presente y futuro está y estará condicionado por la gestión que se haga de tales emociones, de ese ser que siente y padece.

En el mismo orden de ideas, Mayer y Salovey (1997), definen la IE como: "La característica particular de la inteligencia social; reúne un conjunto de capacidades para diferenciar las individualidades personales en el modo de percibir, comprender y manejar las emociones" (p.78). Dichas capacidades son las de estar vigilante acerca de los sentimientos y las emociones, tanto las propias como las de quienes interactúan en el entorno vital, de discriminar entre ellas, con el propósito medido de usar la información para guiar apropiadamente el pensamiento y las acciones.

Componentes de la Inteligencia Emocional

Goleman (2013) explica, que los componentes de la I.E: "(...) Son las capacidades adquiridas por el ser humano que dan lugar a un óptimo desempeño del individuo" (p. 26), por lo cual se constituyen en indicadores del índice, que determina, hasta donde puede regularse el potencial de esta en la vida de un sujeto en su proceso de interacción social. Refiere el autor, que el hecho de poseer un elevado coeficiente emocional, no garantiza en la persona competencia emocional; simplemente está dotado de un excelente potencial para desarrollarla. Estos componentes son la autoconciencia, de donde se desprenden la autorregulación, la confiabilidad, la integridad, la

adaptabilidad, la innovación y motivación; y se explican a continuación:

Autoconciencia; que según (ob. Cit.) es:

El conocimiento de uno mismo, está formada por el autoconocimiento emocional, comprende las capacidades para atender señales internas, sentimientos que afectan el desempeño laboral, escuchar a la intuición, y poder hablar de las emociones para emplearlas como guía de acción (p.30).

De acuerdo al autor, se trata de profundizar a un nivel tal, que sea posible establecer una relación de armonía con la mente subconsciente, e ir de la mano con tus sueños, objetivos, metas y propósitos.

Por su parte, Bar-On, (2010) y Mayer, Salovey y Caruso, (2002) refieren que el componente intrapersonal está formado por: autoconciencia emocional, asertividad, independencia emocional, auto-consideración, la autorrealización. La autoconciencia emocional, es definida como la habilidad para reconocer y entender los propios sentimientos y la asertividad es la capacidad de expresar sentimientos, creencias, pensamientos y defender los derechos propios de forma no destructiva.

De la Autoconciencia se desprenden:

a)Confiability, que interpretando a Goleman (2013), este componente se refiere a la lealtad ante el juicio de sinceridad e integridad. Porque la claridad sobre los esquemas, valores, espíritu y ética palpables de una persona, alimentan la seguridad y la confianza; sus

acciones y expresiones son facultas de creencia ante la toma de decisiones. Por lo que al estar presente está en el ser humano puede propiciar la gestión eficaz, realista y flexible de la transformación personal, social y ambiental, así como la acertada toma de decisiones para la resolución de conflictos.

b)Integridad, esta define el grado de responsabilidad con que una persona asume la responsabilidad de sus actos. Según Bisquerra (2009), incluye un conjunto de características relacionadas con la autogestión emocional, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva en la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la auto eficacia personal. Además Se integra de siete micros competencias: autoestima, auto motivación, auto eficiencia, responsabilidad, actitud positiva, análisis crítico de normas sociales y Resiliencia.

c)Adaptabilidad, representa la habilidad para adaptarse a situaciones, en cierta forma desfavorables y estresantes. (ob. Cit.) dice que: "Está conformado por cuatro micros competencias: la expresión emocional apropiada, regulación de emociones y conflicto, desarrollo de habilidades de afrontamiento y competencia para autogenerar emociones positivas" (p.17). En este sentido, los micros competen-

cias representan un saber actuar para activar saberes que permitan conquistar los recursos de manera efectiva.

d) Innovación, este componente estaría asociado al modelo socio constructivista de la emoción. Por lo que se deduce que la emoción puede ser el resultado, tanto del aprendizaje en un contexto social específico como de procesos y desarrollo cognitivos; contemplados en la dinámica de la interacción social.

e) Motivación, entendida como la tendencia emocional que guía o facilita el logro de las metas, objetivos o propósitos, con impulsos emprendedores. Esta se manifiesta cuando el individuo toma conciencia de alguna carencia que debe llenar o de algún desequilibrio que desea corregir. Tal como lo señalan Robbins y Coulter (2009): "Sin esta experiencia psicológica, aun cuando la necesidad objetivamente exista, no hay motivación" (p. 321). Atendiendo a estas consideraciones es necesario entender que la motivación, se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

Trabajo en equipo

La consolidación de buenos equipos constituye una especie de búsqueda moderna del grail del mundo empresarial. Para Goleman (2013): "En el mundo actual hay tecnología, empresarios, dinero e inversores suficientes. Lo que faltan son grandes equipos". (p. 222). De aquí la importancia

de la inteligencia social para el éxito en un mundo en el que el trabajo, especialmente donde la investigación y el desarrollo, dependan de los equipos. A este tenor, para Sánchez (2006): "(...) Las organizaciones implantan sistemas de trabajo en equipo, para mejorar sus resultados, lo que se logra trabajando juntos, trabajando mejor, realizando aportes creativos, e intentando continuamente mejorar en forma organizacional e individual (...)" (p. 4).

De ahí que, la utilidad del trabajo en equipo aparece cuando todos crecen, cuando la concurrencia de cambio social, cambio tecnológico y nuevas formas organizativas convierten el juego organizacional en un juego de "ganar ganar" mediado por la cooperación interna para la excelencia. Es relevante para esta investigación, determinar qué es el trabajo en equipo, en tal sentido se ha considerado la definición emitida por Ander-Egg y Aguilar (2001), de mayor adaptación a la investigación de interés, coinciden en definirlo como:

(...) El trabajo realizado por un número pequeño de personas con conocimientos y habilidades complementarias, quienes unen sus capacidades, sus roles, así como sus esfuerzos para lograr objetivos comunes determinados, desarrollando actividades orientadas hacia la consecución de los mismos, dentro de un contexto socio afectivo-laboral, rodeados por un clima de respeto y confianza que les brinda satisfacciones personales e institucionales (p. 52-53).

En atención al concepto precedente y al objetivo de la investigación, se puede definir el trabajo en equipo como, un espacio laboral conformado por un conjunto breve de sujetos, que

Con respecto a la dimensión epistemológica, la actividad investigativa orientada por el enfoque positivista, el cual conduce el proceso de manera lógica, guiando al investigador sobre cómo actuar para abordar, analizar y explicar el fenómeno o realidad objeto de estudio. En este contexto emerge el enfoque paradigmático, éste define lo que constituye la ciencia legítima para el conocimiento de la realidad a la cual se refiere.

Con base en esta concepción teórica se infiere entonces, que la visión ontológica del sistema docente/ investigador-equipo/ trabajo-contexto, son las partículas dinamizadoras que constituyen la compleja estructura disipativa, donde los elementos en interacción constante se contienen el uno al otro influyéndose mutuamente, otorgándole a cada elemento las características definitorias que lo identifican con particular singularidad como parte de un todo, pero que a su vez esta distinción individual siempre llevará la autoría de ese todo, es decir, que cada individuo es único e irrepetible, pero si no hubieran otros de igual condición, él, solo sería único.

Por tanto, esta postura epistemológica del proyecto se enmarca dentro del paradigma cuantitativo, con un enfoque empírico positivista, de acuerdo a lo referido por Hurtado y Toro (2002), ya que utiliza la lógica de la verificación empírica de los hechos y sus causas, la complejidad del ser humano reducida a variables, calculando la probabilidad estadística, aplicando instrumentos codificados que permiten, tanto la tabulación como el análisis de los datos, para generar así conclusiones y recomendaciones en respuesta a los objetivos definidos.

Asimismo esta es de tipo descriptiva; que según Arias (2009), consiste en: “La caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.35). En este sentido se va a determinar los atributos peculiares del objeto de estudio. Así también Hernández y otros (2014), expresan que estas investigaciones: “Buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.60). Los sujetos de investigación deben ser abarcados en su totalidad con sus circunstancias sociales, culturales, religiosas, psicológicas y medioambientales.

Por su parte, el diseño se consideró no experimental, transeccional, descriptivo y de campo ya que busca proponer un modelo de inteligencia emocional para el desarrollo de trabajo en equipo del grupo de investigación Tepiche de la Universidad de la Guajira en Colombia, así el estudio se realizará en una realidad específica. Hernández y otros (2014), esta se ejecuta sin manejar intencionalmente las variables, solo se observa el escenario ya existente con sus características tal cual como se presentan. Igualmente es transeccional o transversal, porque los datos se recolectan en un tiempo dado. Y descriptivo porque se indaga la incidencia y los valores manifiestos en las variables; de campo puesto que los datos son tomados de los mismos sujetos de estudio.

Basado en el tipo de investigación y respecto a la población, para Méndez (2007), una población o universo puede estar referido a: “Cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características o a una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación” (p.95).

Ello permite inferir que una población representa la cantidad total de sujetos clave para obtener la información. En este sentido, la población estará constituida por los siete (7) miembros integrantes del grupo de docentes investigadores Tepiche de la Universidad de la Guajira en Colombia.

En cuanto a la muestra, se refiere básicamente a qué o quiénes aportan la información. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014). Al seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es: "Definir la unidad de análisis" (p.37). En este sentido, se emplea el censo poblacional debido al tamaño reducido y de fácil acceso de la población, ya que como señala Tamayo y Tamayo (2005): "el censo poblacional es la muestra en la cual entran todos los miembros de la población". (p.40).

Ahora bien, relativo a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se realizará con base en la técnica de la encuesta seleccionando como instrumento el cuestionario. Al respecto Arias (2009), formula la técnica del cuestionario como la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Este será aplicado bajo una escala tipo Likert para las variables Inteligencia emocional y Trabajo en Equipo, en los sujetos integrantes del grupo de docentes investigadores objeto de estudio, con un sistema de preguntas cerradas que incluyen los ítems necesarios para el estudio. Las mismas tienen cinco alternativas de respuesta, a saber: Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN), y Nunca (N). Con la finalidad de obtener resultados exactos que ayuden a extraer la información necesaria que determine la señalada relación.

Con respecto a la validez del instrumento, Hernández, Fernández y Baptista (2014) ésta "se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir" (p.204). Sin embargo, existen diversos tipos de validez, siendo consideradas, para efectos de esta investigación, la validez de contenido y la validez discriminante aplicada para el estudio técnico del instrumento diseñado. Al respecto, (ob. Cit.), definen la validez de contenido como: "El grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide" (p.207).

Una vez diseñado el instrumento, será sometido al juicio de cinco (5) expertos en metodología, Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo con el fin de revisar la coherencia del contenido de los ítems constitutivos del mismo, respecto a los cuales realizarán las respectivas observaciones que se analizarán a través de una matriz diseñada para tal fin. En lo que respecta a la confiabilidad; según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Dado que el instrumento estará compuesto por la escala Likert, el método para calcular su confiabilidad será la prueba piloto, que es aplicar el instrumento a una población distinta a la estudiada, pero con características que le asemejan. Del mismo modo, la ecuación que se aplicará será el coeficiente Alfa de Cronbach.

Con relación al tratamiento estadístico de los datos, el análisis de la información representa un paso esencial para dar curso a los resultados que son obtenidos en el estudio. Previo al análisis de datos es necesario realizar el vaciado y recuento de los mismos a fin de aplicar la estadística descriptiva. Sabino (2007), señala que de la información procesada dependerá la respuesta a las interrogantes iniciales formuladas

por el investigador (p.107), no obstante, esa información solo será capaz de aportar las respuestas deseadas hasta tanto no se efectúe sobre ella un trabajo de análisis e interpretación.

Finalmente, el análisis de los datos se deriva del comportamiento de los indicadores de las variables, para ello, se seguirá un tratamiento estadístico de tipo descriptivo, utilizando distribuciones de frecuencias absolutas y relativas (porcentajes) para cada ítem, indicador y sub-indicador medido, cuyos resultados serán analizados y expresados en tablas de frecuencia, que facilitaran su interpretación. De igual manera se calculará la media; todo ello mediante el paquete estadístico SPSS y la hoja de cálculo Excel.

CONCLUSIONES

El estudio presenta un abanico de posibilidades en cuanto al diseño de un modelo de formación docente sustentado en la Inteligencia Emocional centrado en el Trabajo en Equipo, en donde se optimice el desempeño laboral de los docentes investigadores y se induzca a la modernización de las funciones mediante la actualización y/o capacitación del recurso humano especialista en el área de la investigación educativa.

En este sentido, la investigación pretende identificar los componentes de la Inteligencia Emocional y describir los procesos del Trabajo en Equipo, que permitirán fortalecer las funciones laborales de los responsables mediante la aplicación del programa de formación docente. Igualmente desde la misma figura social, esta investigación aportará mejoras en la habilidad para trabajar en equipo; las relaciones entre los miembros objeto de estudio; en el plano individual

se obtiene una armonía consigo mismo, con el equipo de investigación, la universidad y el contexto.

Por consiguiente, su relevancia reside en la promoción de un cambio en el proceso de capacitación para los grupos de investigación e implementa un sistema que no sólo potencia la habilidad académica, sino que también permite el desarrollo de un conjunto de habilidades sociales para conformar una verdadera cultura organizacional que le conllevan a la eficiencia y la eficacia.

REFERENCIAS

- Ander-Egg, E., Aguilar, M. (2001). El trabajo en equipo. México: Progreso S.A
- Ander-Egg, E. (1983). Diccionario del Trabajo Social, 2ª. Edición, El Ateneo Barcelona, España, 1.
- Bar-On, R. (2010). Emotional intelligence: an integral part of positive psychology: en South African Journal of Psychology, vol. 4, núm 1, República de Sudáfrica, Psychological Society of South Africa.
- Bisquerra, R. (2009). Psicopedagogía de las emociones. Madrid: Síntesis.
- Dyer & Dyer (1976). Your erroneous zones (p. 33). New York: Funk & Wagnalls.
- Gardner, H. (1983). Frames of mind: The theory of multiple intelligences. Nueva York: Basic Books.
- Goleman D. (2007). La Inteligencia Emocional en la Empresa. Buenos Aires: Zeta Bolsillo

- Goleman, D. 2013. Inteligencia emocional en el trabajo. *Journal of Chemical Information and Modeling*. [Documento en línea]. Disponible en: https://scholar.google.com/scholar?=#Goleman.+Inteligencia+emocional+en+el+trabajo&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3ADpi_f34ajFkJ%3Ascholar.google.com%2s [Consulta: 2018 nov.20]
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE), (2015). ¿Grupos o Equipos de trabajo? La integración de lo diverso conduce a la consagración de lo democrático. [Documento en línea]. Disponible <http://contexto-educativo.com.ar/2000/11/nota-06.htm> [Consulta: 2018 nov.15]
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D.J.
- Mayer, J., Salovey, P., y Caruso, D. (2002). *Emotional Intelligence Test user's manual*. Mayer–Salovey–Caruso emotional. Toronto, Ontario, Canadá: Multi-Health Systems.
- Moreno, M. Y otros (2015). Anxiety and depression in ankylosing spondylitis: A historical. *Revista Colombiana de Reumatología*, 22(4), 201-209. ProQuestebruary. Web. 4 March 2017.
- Real Academia Española (2017). *El Diccionario de la Lengua española lexicográfica de referencia de la Academia*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>. [Consulta: 2018 nov.15]
- Robbins, S. y Coulter, M. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Siurana A., J. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, (22), 121-157.
- Sánchez, P. (2006). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. Madrid, ES: McGraw-Hill España.
- Thorndike, E. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Monthly*, 140, 227-235. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.unz.org/Pub/Harpers-1920jan-00227>. [Consulta: 2019 Feb.20].