

JOHNNY OTONIEL ZULOAGA CACHAY

Trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal en docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022

 Revisión Repositorio Institucional

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:558735890

Fecha de entrega

19 feb 2026, 16:56 GMT-5

Fecha de descarga

19 feb 2026, 16:59 GMT-5

Nombre del archivo

Informe Trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal 14.01.2025.pdf

Tamaño del archivo

2.3 MB

93 páginas

21.302 palabras

126.974 caracteres




17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.unsm.edu.pe	4%
2	Internet	tesis.unsm.edu.pe	2%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-23	<1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	repositorio.ucss.edu.pe	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad de Málaga - Tii on 2023-01-11	<1%
8	Internet	core.ac.uk	<1%
9	Trabajos del estudiante	Integración ABbL on 2025-06-14	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnologica del Peru on 2023-06-25	<1%
11	Publicación	Ancco Mamani, Lidia Marina. "Inteligencia emocional y logro de aprendizaje de ci...	<1%

12	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-09-21	<1%
13	Trabajos del estudiante	Universidad Internacional de la Rioja on 2013-09-04	<1%
14	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Martín on 2024-01-06	<1%
16	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-16	<1%
17	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-10	<1%
18	Internet	repositorio.unsch.edu.pe	<1%
19	Publicación	Luque Bautista, William Nelson. "Perfil profesional de los directores de institucio..."	<1%
20	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
21	Internet	www.coursehero.com	<1%
22	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2019-11-04	<1%
23	Trabajos del estudiante	uncedu on 2025-03-21	<1%
24	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Martín on 2024-03-15	<1%
25	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%

26	Internet	repositorio.ucp.edu.pe	<1%
27	Internet	issuu.com	<1%
28	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
29	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
30	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-21	<1%
31	Internet	repositorio.urp.edu.pe	<1%
32	Internet	www.classcentral.com	<1%
33	Publicación	Gómez Choquehuanca, Claudia Micaela. "La cultura organizacional y la gestión in..."	<1%
34	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-28	<1%
35	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2025-12-31	<1%
36	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
37	Trabajos del estudiante	Universidad del Sinú on 2026-01-28	<1%
38	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio on 2026-01-25	<1%
39	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%

40	Publicación	Costa Gómez, Cleotilde. "El juego influye en el desarrollo psicomotor en niños y ni...	<1%
41	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-24	<1%
42	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Martín on 2025-10-14	<1%
43	Trabajos del estudiante	Universidad de Alcalá on 2025-03-11	<1%
44	Trabajos del estudiante	Universidad Continental on 2020-11-14	<1%
45	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
46	Internet	uu.diva-portal.org	<1%
47	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-09	<1%
48	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle on 2026-01-24	<1%
49	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Martín on 2024-01-16	<1%
50	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2023-12-06	<1%
51	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-02-12	<1%
52	Trabajos del estudiante	University of Wales Swansea on 2018-09-15	<1%
53	Internet	polodelconocimiento.com	<1%

54	Internet	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
55	Internet	www.lavoz.com.ar	<1%
56	Internet	www.slideshare.net	<1%
57	Publicación	Candelas Rodríguez, Nacheli. "Autogestión y contexto educativo: La inteligencia e...	<1%
58	Publicación	Garavito Flores, Elvía. "La gestión pedagógica y la calidad educativa de las institu...	<1%
59	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-11-29	<1%
60	Trabajos del estudiante	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2024-12-14	<1%
61	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-09-21	<1%
62	Trabajos del estudiante	Universidad Internacional de la Rioja on 2012-07-18	<1%
63	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco on 2025-12-16	<1%
64	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana Union on 2025-12-03	<1%
65	Internet	docplayer.es	<1%
66	Internet	dspace.utb.edu.ec	<1%
67	Internet	prezi.com	<1%

68	Internet	repositorio.esge.edu.pe	<1%
69	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
70	Internet	repositorio.unu.edu.pe	<1%
71	Trabajos del estudiante unifei on 2025-07-25		<1%
72	Internet	www.dspace.uce.edu.ec	<1%



Esta obra está bajo una

[Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis**Trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal
en docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila
Velásquez de Rioja, 2022**

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Johnny Otoniel Zuloaga Cachay
<https://orcid.org/0009-0004-8768-2071>

Asesor:

Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez
<https://orcid.org/0000-0003-4418-107X>

Tarapoto, Perú**2025**

**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis**Trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal
en docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila
Velásquez de Rioja, 2022**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Johnny Otoniel Zuloaga Cachay

Sustentado y aprobado el 27 de febrero de 2025, ante el honorable jurado:

Presidente de Jurado

Dra. Carmela Elisa Salvador
Rosado

Secretario de Jurado

Dra. Rossana Rocío
Salvatierra Juro

Vocal de Jurado

Mg. Laura Epifanía Vera Azurín

Asesor

Dr. Luis Manuel Vargas
Vásquez

Tarapoto, Perú

2025

© Johnny Otoniel Zuloaga Cachay – 2025
Todos los derechos reservados

1

**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis**Trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal
en docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila
Velásquez de Rioja, 2022**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis es original en
contenido y forma.

Johnny Otoniel Zuloaga Cachay
Ejecutor

Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez
Asesor

Tarapoto – Perú**2025**

Declaratoria de autenticidad

1

Johnny Otoniel Zuloaga Cachay, con DNI N° 001151320, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la tesis titulada: **Trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal en docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.**

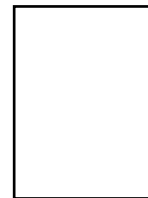
2

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Rioja, 27 de febrero del 2025.



.....
Johnny Otoniel Zuloaga Cachay
DNI N° 001151320

Ficha de identificación

<p>Título: Trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal en docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022</p>	<p>Área de investigación: Ciencias Naturales y Ciencias Sociales Línea de investigación: Ciencias Naturales Sublínea de investigación: Ciencias de la Educación y Otras Ciencias Sociales Grupo de investigación: Ecosostenible-Innovación & Tecnológica (Resolución N°340-2023-UNSM/FEH-CF) Tipo de investigación: Básica <input type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
---	---

<p>Autor: Johnny Otoniel Zuloaga Cachay</p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades Escuela de posgrado https://orcid.org/0009-0004-8768-2071</p>
--	--

<p>Asesor: Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades https://orcid.org/0000-0003-4418-107X</p>
--	---

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a Dios, Agradezco profundamente a mi hermosa familia, mi esposa Elizabeth, mi hija Aury Libeth y mi hijo Aterbig. Asimismo, deseo expresar mi más sincero y profundo agradecimiento al Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez. Su apoyo invaluable, su experta orientación en esta investigación ha sido de vital importancia, para mi desarrollo profesional.

Johnny Otoniel

Agradecimientos

A la Institución Educativa 00536 “Manuel Segundo del Águila Velásquez” de la ciudad de Rioja a sus directivos y docentes por la colaboración en la realización de los instrumentos de investigación.

Mi gratitud se extiende a la Universidad Nacional de San Martín, particularmente a la Escuela y docentes de la Escuela de Posgrado.

A mis padres, Fortunato y Auristelia, y a mis hermanos José, Gladys, Carlos y George. Su apoyo incondicional y su fe en mis capacidades y estímulo para continuar capacitándome y avanzar en mi carrera profesional han sido una fuente constante de fortaleza y determinación.

El autor.

1

Índice general

Ficha de identificación.....	6
Dedicatoria	7
Agradecimientos	8
Índice general.....	9
Índice de tablas	11
Índice de figuras.....	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. A nivel internacional.....	19
2.1.2. A nivel nacional.....	20
2.2. Fundamentos teóricos.....	22
2.2.1. Trabajo en equipo	22
2.2.2. Inteligencia interpersonal.....	27
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	32
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	32
3.1.1. Contexto de la investigación.....	32
3.1.2. Periodo de ejecución	33
3.1.3. Autorizaciones y permisos.....	33
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad.....	33
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales	33
3.2. Sistema de variables	34
3.2.1. Variables principales.....	34
3.2.2. Variables secundarias	36
3.3. Procedimientos de la investigación.....	36

2

1

3.3.1. Objetivo específico 1	38
3.3.2. Objetivo específico 2	38
3.3.3. Objetivo específico 3	38
3.3.4. Objetivo específico 4	39
3.3.5. Objetivo específico 5	39
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
4.1. Resultado específico 1	41
4.2. Resultado específico 2	43
4.3. Resultado específico 3	45
4.4. Resultado específico 4	47
4.5. Resultado específico 5	49
4.6. Resultado general	52
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS.....	66
Anexo 1: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Operacionalización de variables.....	69
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	70
Anexo 4: Confiabilidad	74
Anexo 5: Validación de expertos	84
Anexo 6: Constancia de aplicación.....	90
Anexo 7: Iconografía	91

1

Índice de tablas

30

Tabla 1 Descripción de variables por objetivo específico	34
Tabla 2 Distribución de la población	37
Tabla 3 Correlación entre dimensión complementariedad de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario	41
Tabla 4 Correlación entre dimensión complementariedad de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel secundaria	42
Tabla 5 Correlación entre dimensión compromiso de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario	43
Tabla 6 Correlación entre dimensión compromiso de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel secundaria	44
Tabla 7 Correlación entre dimensión comunicación de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario	45
Tabla 8 Correlación entre dimensión comunicación de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel secundaria	46
Tabla 9 Correlación entre dimensión confianza de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario	47
Tabla 10 Correlación entre dimensión confianza de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario	48
Tabla 11 Correlación entre dimensión coordinación de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario	49
Tabla 12 Correlación entre dimensión coordinación de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel secundaria	50
Tabla 13 Correlación entre trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en docentes del nivel primario	52
Tabla 14 Correlación entre trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en docentes del nivel secundaria	52
Tabla 15 Correlación entre trabajo en equipo e inteligencia interpersonal, según perspectiva de docentes varones del nivel primario	53
Tabla 16 Correlación entre trabajo en equipo e inteligencia interpersonal, según perspectiva de docentes mujeres del nivel primario	53

Índice de figuras

Figura 1 Ubicación geográfica de la Institución Educativa	32
Figura 2 Docentes de la IE Manuel Segundo Del Águila Velásquez.....	40
Figura 3 Nivel de trabajo en equipo vs inteligencia interpersonal, nivel primario.....	40
Figura 4 Nivel de trabajo en equipo vs inteligencia interpersonal, nivel secundario	41

RESUMEN

Trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal en docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022

El presente estudio explora la relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal en los docentes de la Institución Educativa Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja. El capital humano, reconocido como un recurso clave en las instituciones, ha sido sometido a presiones crecientes para aumentar la productividad, dejando de lado aspectos cruciales como la inteligencia emocional, que influye directamente en la capacidad de los individuos para interactuar y colaborar eficazmente dentro de un equipo. El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de dicha institución. Para ello, se plantean objetivos específicos que incluyen la evaluación de cómo dimensiones del trabajo en equipo, como la complementariedad, el compromiso, la comunicación, la confianza y la coordinación, se relacionan con la inteligencia interpersonal de los docentes. La investigación se desarrolló utilizando una metodología cuantitativa y respetando principios éticos como el consentimiento informado y la confidencialidad de los participantes. Se emplearon instrumentos validados para medir las variables de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal, siguiendo un enfoque que asegura la validez científica de los resultados. Este estudio busca contribuir al desarrollo de estrategias que fortalezcan las competencias interpersonales y mejoren la dinámica de trabajo en equipo entre los docentes, con el fin de optimizar el rendimiento educativo en la institución.

Palabras clave: Trabajo en equipo docente, Inteligencia interpersonal, complementariedad, Comunicación efectiva, Confianza educativa.

ABSTRACT

Teamwork and interpersonal intelligence in teachers at the Manuel Segundo Del Águila Velásquez School in Rioja, 2022

This study explores the relationship between teamwork and interpersonal intelligence among teachers at the Manuel Segundo Del Águila Velásquez Educational Institution in Rioja. Human capital, recognized as a key resource in institutions, has been under increasing pressure to increase productivity, leaving aside crucial aspects such as emotional intelligence, which directly influences individuals' ability to interact and collaborate effectively within a team. The overall objective of this research was to determine the relationship between teamwork and interpersonal intelligence among teachers at this institution. Specific objectives have been set, including the evaluation of how dimensions of teamwork, such as complementarity, commitment, communication, trust, and coordination, relate to teachers' interpersonal intelligence. The research was conducted using a quantitative methodology and respecting ethical principles such as informed consent and participant confidentiality. Validated instruments were used to measure the variables of teamwork and interpersonal intelligence, following an approach that ensures the scientific validity of the results. This study aims to contribute to the development of strategies that strengthen interpersonal skills and improve teamwork dynamics among teachers, in order to optimize educational performance within the institution.

Keywords: Teaching teamwork, Interpersonal intelligence, Complementarity, Effective communication, educational trust.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Las instituciones para quienes el capital humano es de gran importancia como un recurso único, en los últimos años es visto como un ente competitivo, donde se le exige al colaborador aumentar su promedio de productividad, ocasionando que se deje de lado su inteligencia emocional, la que es de vital importancia en el individuo, siendo sus emociones y sentimientos lo que decida su capacidad para relacionarse con los demás y funcionar dentro de un equipo de trabajo, de tal manera que ello le otorgue un rendimiento positivo al grupo de trabajo y a la institución donde labora. (Chiavenato, 2015, p. 99).

A nivel internacional, un estudio realizado en España sobre la mejora de la calidad educativa en las escuelas a través de las competencias emocionales de los maestros describe que el 66.5% de los maestros presentan emociones asertivas, el 11.3% son sobreprotectores y el 22.2% no son asertivos, lo que conlleva a interpretar que el estado emocional de los maestros tiene como consecuencia que aumenten o disminuyan los niveles de la calidad educativa (Ávila, 2019).

En este contexto, también se destacan estudios en otros países que refuerzan esta relación entre las emociones de los docentes y su desempeño. Por ejemplo, en Cuba, se realizó un estudio sobre la influencia de las actividades físicas en la mejora de la autoestima de los docentes. En este estudio, se observó que en el nivel de pretest y pos test existió una mejora significativa en el estado emocional de los maestros, pasando de un promedio de 26.44 a 30.13, lo que demuestra que la implementación de actividades físicas y recreativas estimula positivamente el estado anímico de los docentes (González et al, 2018).

De manera similar, en Venezuela se estudió las competencias interpersonales de los docentes, encontrando que, aunque el 90% de ellos presentan una predisposición al trabajo en equipo, solo el 56% considera que esta predisposición favorece el desarrollo de sus competencias interpersonales al realizar actividades con sus colegas. Además, un 32% afirmó que el trabajo en equipo ha contribuido en el desarrollo de sus conflictos (Ruiz et al, 2018).

Finalmente, en Ecuador, un estudio sobre las relaciones interpersonales entre maestros reveló que el 50% de los docentes no tienen comunicación fluida, mientras que el 33% no son cooperativos con sus colegas. Solo el 42% participa activamente en las

actividades extracurriculares de la institución. Este estudio destaca la importancia de la comunicación como un factor clave para el desarrollo de las relaciones interpersonales y la efectividad del trabajo en equipo dentro de las instituciones educativas (Sanabria, 2018).

57 A nivel nacional, un estudio realizado en la ciudad de Iquitos sobre las relaciones interpersonales y convivencia de los docentes reveló que el 35% poseen empatía. Sin embargo, el 72% de los maestros solo se siente relacionado con sus colegas por el factor académico. Además, un 39% de los docentes considera que el estado emocional influye de manera significativa en la convivencia y en las relaciones con sus colegas dentro de la institución educativa. Este estudio también indicó que el 65% de los maestros presentan relaciones interpersonales negativas (Del Águila y Zagaceta, 2020).

5 En un estudio realizado en la ciudad de Lima sobre inteligencia emocional y trabajo en equipo entre los maestros, se encontró que el 40.48% de los docentes afirmaron tener una inteligencia interpersonal inadecuada. Esto, a su vez, ocasionó que el 30.95% de ellos tuviera una inteligencia emocional nociva para sus relaciones con los colegas. Como consecuencia, el 38.10% de los maestros siente que el trabajo en equipo realizado en la institución no es adecuado (Bustamante, 2018).

Por otro lado, en la ciudad de Lambayeque, un estudio sobre las relaciones interpersonales entre los maestros evidenció que el 60% de los docentes reportan haber recibido agresiones verbales por parte de sus colegas. Este estudio también señaló la existencia de grupos de docentes que discrepan entre sí. Además, el 60% de los docentes encuentra fácil romper relaciones con sus colegas, lo que lleva a la conclusión de que el 73% de los maestros presentan relaciones interpersonales calificadas como regulares (Flores, 2018).

3 Finalmente, un estudio realizado en la ciudad de Huacho sobre inteligencia emocional y trabajo en equipo de los docentes reveló que el 88.9% de los maestros presentan un nivel promedio de inteligencia interpersonal. Dentro de este grupo, el 11.1% tiene un nivel promedio de autoconciencia, el 13.9% presenta un nivel promedio de conciencia social, el 19.4% se encuentra en un nivel promedio de autocontrol, y el 8.3% tiene un nivel promedio en sus habilidades sociales. Como resultado, el 77.8% de los docentes presentan un nivel alto en el trabajo en equipo (Pérez, 2019).

54 A nivel regional, en la región de San Martín, la problemática es la misma que se vive a nivel nacional, donde los profesores si bien se distribuyen por grupos las actividades, estos las ven como un castigo o una imposición por parte de los directivos de la institución educativa, ocasionando que al momento de realizar las labores no exista

21 entre ellos una labor cooperativa de manera positiva, ya sea por la falta de recursos económicos por parte de la institución, así como de apoyo logístico por parte del Ministerio de Educación, trae como consecuencia una ejecución negativa del trabajo, obstaculizando de esta manera el cumplimiento de los objetivos institucionales.

4 A nivel local, no se han identificado investigaciones previas que analicen la relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Rioja. Esta carencia evidencia un vacío en la literatura académica regional, lo que resalta la relevancia del presente estudio. Así, este trabajo busca aportar datos empíricos que contribuyan al fortalecimiento de las prácticas pedagógicas colaborativas en el contexto local.

6
33 Sin embargo, se ha observado que la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. No obstante, a pesar de estos esfuerzos, la implementación de estas estrategias no ha sido suficiente para mejorar aspectos clave como la comunicación, el compromiso, la confianza y la coordinación dentro del equipo docente. (Paredes, 2022)

En la institución educativa se ha observado que muchos profesores se sienten desmotivados a la hora de realizar las actividades grupales. Esto se refleja en una evidente falta de empatía, relaciones interpersonales conflictivas y ausencia de responsabilidad social al trabajar con sus colegas. Además, se ha identificado la presencia de enfrentamientos y conflictos durante las reuniones de profesores, lo que agrava aún más la situación.

También se destaca la falta de voluntad para ayudarse mutuamente en la realización de actividades que presentan mayores dificultades. A este panorama se suma la falta de reconocimiento por parte de los directivos hacia las labores de los profesores, lo que impacta negativamente en el desempeño y rendimiento de la institución, generando climas laborales inadecuados que afectan tanto a los docentes como al ambiente escolar en general.

4 Considerando la problemática existente en la institución educativa, se formuló el problema de investigación siguiente: ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo con la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022?

2 Lo manifestado en el planteamiento conllevó a proponer la hipótesis de investigación: El trabajo en equipo se relaciona significativamente en la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.

2 Con la finalidad de hallar la relación existente se propuso el objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo en equipo con la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022. Asimismo, en el contexto de investigación, se plantearon los subsiguientes objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre la complementariedad del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal; 2. identificar la relación entre el compromiso del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal; 3. identificar la relación entre la comunicación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal; 4. identificar la relación entre la confianza del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal; 5. identificar la relación entre la coordinación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.

58

3

4

1

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Abdullah y Rahim (2024), en el “International Journal of Advanced Research in Future Ready Learning and Education”, examinaron el nivel de dominio de habilidades interpersonales e intrapersonales en docentes en formación de la Facultad FPTV de la Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, mediante un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental. La muestra fue de 175 participantes seleccionados por muestreo aleatorio simple. Se aplicó un cuestionario estructurado y validado con alta confiabilidad (α entre 0.71 y 0.90). En interpersonales, la dimensión con mayor promedio fue trabajo en equipo (media = 4.32, nivel alto), seguida de escucha (3.91, alto) y presentación (3.20, moderado). En intrapersonales, destacó dominio de la personalidad (3.80, alto), mientras que inteligencia emocional (3.52) y espiritual (3.59) se ubicaron en nivel moderado. Los análisis inferenciales no hallaron diferencias por género ($p > 0.05$). Concluyen que los futuros docentes muestran fortalezas en trabajo en equipo y rasgos de personalidad intrapersonal, pero requieren reforzar presentación, escucha activa e inteligencia emocional; recomiendan extender estos análisis a docentes en ejercicio para evaluar su impacto en la práctica pedagógica y el desempeño institucional.

Bastian y Widodo (2024), en Cogent Education, analizaron el compromiso profesional docente a partir de la inteligencia emocional (IE), el capital psicológico (PsyCap) y la comunicación interpersonal, evaluando el papel mediador de esta última. Fue un estudio cuantitativo, correlacional-explicativo, con SEM, en 522 docentes de educación secundaria (junior y senior) de siete provincias de Indonesia (muestreo accidental). Aplicaron un cuestionario Likert de 5 puntos validado (correlaciones ítem-total corregidas $> .361$) y con α de Cronbach = .862–.950. En los descriptivos destacaron: IE (autorregulación = 8.73, motivación = 8.65), PsyCap (autoeficacia = 13.37, resiliencia = 13.23) y comunicación (apertura = 9.05, empatía = 8.63); en compromiso docente, las dimensiones con mayor media fueron didáctica = 13.43 y pedagógica = 13.18. Las correlaciones entre indicadores oscilaron entre $r = .18$ y $.79$ ($p < .01$), sin multicolinealidad. En el modelo estructural hubo efectos directos significativos sobre el compromiso de IE ($\beta = .15$; $p < .01$), PsyCap ($\beta = .50$; $p < .01$) y comunicación ($\beta = .19$; $p < .01$); además, la comunicación interpersonal medió los efectos de IE ($\beta_{\text{indirecto}} =$

.05; $p < .01$) y de PsyCap ($\beta_{\text{indirecto}} = .10$; $p < .01$). Concluyen que fortalecer la IE y el PsyCap, junto con una comunicación interpersonal efectiva, eleva el compromiso profesional docente, recomendándose capacitación en habilidades emocionales, resiliencia y comunicación.

40 Rahman et al. (2024), en su estudio “Influence of Teachers’ Emotional Intelligence on Students’ Motivation for Academic Learning”, analizaron el impacto de la inteligencia emocional docente en la motivación académica de estudiantes universitarios en Bangladesh. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, con diseño no experimental y una muestra de 415 estudiantes de 14 universidades. Se utilizó un cuestionario Likert de 31 ítems, validado previamente, que evaluaba cinco dimensiones de inteligencia emocional. Los resultados mostraron que la autorregulación ($\beta = 0.227$), la empatía ($\beta = 0.262$) y las habilidades sociales ($\beta = 0.235$) influyeron significativamente en la motivación. Se concluyó que la inteligencia emocional docente predice directamente la motivación académica, recomendando su fortalecimiento en la formación profesional.

Li et al. (2024), en su estudio “Teachers’ Emotional Intelligence and Organizational Commitment”, analizaron cómo la inteligencia emocional docente influye en el compromiso organizacional, considerando el bienestar psicológico como mediador y el liderazgo transformacional como moderador. El enfoque fue cuantitativo, correlacional y explicativo, con diseño transversal, aplicado a 768 docentes de primaria y secundaria en China. Usaron un cuestionario Likert validado para medir las variables. Los resultados mostraron que la inteligencia emocional influyó directa e indirectamente en el compromiso, siendo el bienestar un mediador clave. Además, el liderazgo transformacional amplificó este efecto (de 0.06 a 0.11). Se concluyó que la inteligencia emocional fortalece el compromiso docente, especialmente cuando los directivos ejercen un liderazgo transformador que fomenta el bienestar.

2.1.2. A nivel nacional

26 1 14 Del Águila y Zagaceta (2020), en su tesis “Relaciones interpersonales y convivencia en los docentes”, buscaron determinar la relación entre ambas variables en docentes de la Escuela de Bellas Artes Víctor Morey Peña, Iquitos. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental, con una muestra de 36 docentes y aplicación de encuestas. Los resultados indicaron que el 65% reportó relaciones interpersonales negativas (predomina la empatía) y el 67% una convivencia negativa (predomina la relación académica). El coeficiente de contingencia ($r = 0.57$) reveló una

relación significativa entre ambas variables. Se concluyó que existe una asociación directa entre relaciones interpersonales y convivencia docente.

48 Cruz y Araujo (2024), analizaron “la relación entre inteligencia emocional (IE) y desempeño docente en educación superior de Tacna”. El estudio fue básico, no experimental, correlacional y transversal, con una muestra de 300 estudiantes seleccionados por muestreo estratificado. Se usaron instrumentos validados con alta confiabilidad ($\alpha = 0.96$ y 0.97). El 60,92% de docentes mostró IE alta y el 86,39% tuvo desempeño alto. Se encontró una correlación significativa ($\rho = 0.738$; $p < 0.01$), indicando que mayor IE se asocia con mejor desempeño. Concluyen que la IE incide directamente en la calidad docente, recomendando fortalecerla mediante formación continua.

61 De la Torre (2024), en su tesis “Trabajo en equipo y su incidencia en el desempeño laboral”, analizó la relación entre trabajo en equipo y desempeño docente en una institución pública de Moquegua. El estudio fue cuantitativo, aplicado, no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 42 docentes. Se aplicaron dos cuestionarios tipo Likert y se usaron regresión logística ordinal y chi-cuadrado para el análisis. Se halló una asociación significativa ($\chi^2 = 7.120$; $p < 0.01$), donde el trabajo en equipo explicó el 49% del desempeño ($R^2 = 0.49$). Destacaron las dimensiones coordinación ($R^2 = 0.99$) y compromiso ($R^2 = 0.627$). Se concluyó que el trabajo colaborativo incide de manera significativa en el rendimiento docente.

63 Tacca et al. (2020), en RIDU, investigaron la relación entre la inteligencia emocional (IE) docente, según el modelo de Bar-On, y la satisfacción académica del estudiante universitario. El estudio fue cuantitativo, correlacional y transversal, con diseño no experimental. Participaron 87 docentes (IE) y 597 estudiantes (satisfacción académica), aplicándose encuestas estandarizadas. Se halló una correlación positiva alta ($r = .80$), destacando el componente interpersonal. El 91% de docentes presentó IE media o alta; las mujeres obtuvieron puntajes mayores, aunque sin diferencias significativas. Docentes mayores de 45 años mostraron mayor IE y sus estudiantes mayor satisfacción. Se concluye que la IE docente se asocia directamente con la satisfacción académica, recomendando fortalecer estas competencias en la formación profesional.

Villacorta (2024), en su tesis sobre “liderazgo transformacional (LT) y trabajo en equipo (TE) en docentes de educación inicial en Moyobamba”, analizó su relación en tres instituciones. El estudio fue cuantitativo, correlacional, con diseño no experimental y corte transversal. Se aplicaron cuestionarios validados sobre LT (carisma, inspiración, estimulación, consideración) y TE (comunicación, confianza, coordinación,

compromiso). Los resultados mostraron niveles buenos y muy buenos en ambas variables, con una correlación global baja ($r = 0.115$). Por dimensiones, las relaciones también fueron muy bajas. Se concluye que el LT se asocia débilmente con el TE, recomendándose fortalecer competencias de liderazgo para mejorar el trabajo colaborativo docente.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Trabajo en equipo

2.2.1.1. Definiciones

El trabajo en equipo se define como una unidad compuesta por dos o más personas donde interactúan y crean relaciones con la finalidad de lograr los objetivos que demanda una determinada organización (Lussier y Achua, 2016). Asimismo, Martínez (2013) menciona que un trabajo en equipo es aquel donde sus participantes tienen objetivos en común, por tanto, se relacionan y coordinan entre sí para conseguir sus propios beneficios y el de la institución.

Así también, se describe al trabajo en equipo como un mecanismo donde un grupo de personas trabajan entre sí complementando sus habilidades y desarrollando aprendizajes para conseguir los fines propuestos (Huerta y Rodríguez, 2014). Finalmente, Benjamín y Fincowsky (2014) describen que un trabajo en equipo es parte del desempeño laboral de una institución, donde los trabajadores son formados como una unidad en la que deben complementarse y arreglar las diferencias que existen en ellos, con la finalidad de establecer objetivos y propósitos en común que mejoren su desempeño.

2.2.1.2. Tipos

Según Robbins y Coulter (2007), el trabajo en equipo puede ser formales o informales, los equipos de trabajo formales se determinan porque son formados por la institución con la finalidad de alcanzar objetivos propuestos por la organización, sin embargo, los equipos informales son esencialmente sociales y se forman de manera espontánea en el centro de laboral. Asimismo, los autores describen una tipología adicional a los trabajos en equipo, estos se determinan de acuerdo con la actividad que realizan, los cuales se tienen:

- Equipos para resolución de problemas: Son aquellos que son conformados para solucionar los problemas de la institución, ya sea para que una institución tenga una mejora funcional o mejorar las labores que se desarrollan.

- Equipos de trabajo aut DIRIGIDO: Son aquellos que no tienen un líder establecido, y se manejan de manera horizontal con la finalidad de desarrollar mejor el trato entre los trabajadores.
- Equipos interfuncionales: Son aquellos que están formados por trabajadores de distintas especialidades, generalmente son utilizados para el diseño de un producto, o para plantear estrategias, planes o programas.
- Equipos virtuales: Son aquellos que sirven para unir a los trabajadores que no pueden estar físicamente presentes en la institución, vincula a los trabajadores con la finalidad de que no existan asimetrías de información al realizar alguna actividad.
- Equipos de tarea: Son aquellos que se forman solo para realizar una determinada actividad y luego son disueltos.

2.2.1.3. Importancia

Según García (2011) la finalidad del trabajo en equipo radica en la mejora laboral de los trabajadores, ya que, en los últimos años se ha sistematizado el trabajo que se ha ido perdiendo el factor humano, interfiriendo en el desempeño de los colaboradores y creando climas laborales nocivos que acaban por perjudicar la calidad del producto o servicio que ofrece una determinada organización, es entonces, de la importancia que conlleva crear lazos y relaciones entre los trabajadores, y así puedan complementarse para aumentar sus niveles de eficiencia, con el objetivo de cumplir las metas propuestas.

Asimismo, Gómez y Acosta (2003) describen que la importancia de la formación de trabajo en equipo en las instituciones es mejorar individualmente a los trabajadores y por ende a las instituciones, siendo la cooperación y coordinación entre los trabajadores lo más esencial para entregar un trabajo de calidad. Los autores mencionan que, el trabajo en equipo beneficia directamente a los trabajadores siendo una estrategia para insertar a nuevos colaboradores en las áreas de trabajo, así como, en la resolución de conflictos dentro de la institución.

2.2.1.4. Características

El trabajo en equipo presenta características peculiares que van acorde a su determinada formación en las instituciones, sin embargo, Robbins y Coulter (2007) mencionan las siguientes características más habituales:

- Los integrantes del equipo de trabajo deben estar comprometidos con las metas o propósitos que se desean alcanzar.
- Los integrantes de los equipos de trabajo deben estar conformados por personas con habilidades similares o diferentes pero que en su defecto sean competentes.

- En los integrantes de los equipos de trabajo debe primar la confianza entre sus miembros, para que ello no interfiera en su funcionamiento y el equipo sea eficaz al desarrollar una actividad.
- En los miembros de los equipos de trabajo debe existir la comunicación entre sus miembros, ya sea, haciendo uso del lenguaje verbal o no verbal, además, que debe coexistir un lenguaje asertivo y afectivo en el desarrollo de las actividades.
- En los miembros del equipo de trabajo debe ser capaces de motivarse entre sus miembros para evitar la rutina, el estrés y los posibles conflictos entre sus miembros.

Asimismo, Goleman (1999) menciona que el trabajo en equipo se caracteriza porque sus miembros que lo componen tienen habilidades para escuchar, motivar, respetar, la empatía, ser solidarios, leales, además, habita en ellos el compromiso y la confianza entre los miembros que lo componen.

2.2.1.5. Dimensiones del trabajo en equipo

El trabajo en equipo está dimensionado mediante las 5 “C” de los equipos de trabajo propuestos por Benítez (2019), los cuales se mencionan a continuación:

Complementariedad: Se refiere a que el equipo de trabajo funciona bien cuando cada miembro es un especialista en un campo en particular, es decir, es importante que cada miembro del equipo tenga destrezas y habilidades diferentes para de esta forma puedan complementarse entre sí.

Compromiso: Se refiere a que cada miembro del equipo de trabajo debe sacar todo su potencial, sin esforzarse por sobresalir entre sus compañeros, pero confiando en que también hará lo mismo para lograr los objetivos del equipo.

Comunicación: Se refiere a que el trabajo en equipo requiere canales y líneas de comunicación abiertos y directos que permitan coordinar las diversas acciones individuales, la comunicación asertiva y afectiva es importante para el cumplimiento de las metas de un proyecto.

Confianza: La confianza es fundamental en los equipos de trabajo, porque las actividades que se llevan a cabo se construyen sobre esta base, por tanto, es necesario que sus miembros confíen primero en sí mismos y luego en cada uno de los miembros del equipo, porque todo ello contribuirá al logro de los objetivos de la organización.

Coordinación: Se refiere a que en los equipos de trabajo debe existir un líder que guíe a los miembros de manera organizada e interactiva para con ello crear un desempeño preciso con el fin de lograr los objetivos.

2.2.1.6. Teoría que sustentan el trabajo en equipo

a) Teoría de la Facilitación Social

Propuesta por Robert Zajonc en 1965, citado en Loriente (2007) en la cual se describe que la tesis principal de la teoría radica en que la presencia de más personas afecta al desempeño laboral del individuo. en la cual se describe que la tesis principal de la teoría radica en que la presencia de más personas afecta al desempeño laboral del individuo. Zajonc desarrolló esta teoría a partir de experimentos con insectos, en los que se observa un gran número de ellos afectando de forma diferente el comportamiento de los insectos observados cuando tienen que huir por canales simples o complejos. Aplicado en personas, la teoría demostró que existe excitación en los individuos al realizar tareas como son los récords deportivos, que casi siempre se logran frente a una audiencia, así como las mejores representaciones musicales o teatrales.

Asimismo, el autor sostiene que las actividades que los individuos realizan en el mundo laboral están en constante formación, donde se sienten observados por los demás y por ello se mencionan los siguientes factores:

- La presencia de los demás (sobre todo si son extraños) ocasiona que el individuo siempre esté en estado de alerta.
- La presencia de los demás despierta en el individuo sentimientos y emociones de competitividad.
- La presencia de los demás origina en el individuo preocupación, ya que, siente que lo están evaluando.
- La presencia de los demás provoca que el individuo esté en constante distracción.

Todos los factores mencionados facilitan el accionar del individuo en presencia de los demás y es necesario tenerlos en cuenta al menos durante los primeros contactos entre los miembros del grupo. En definitiva, hay trabajos que requieren la presencia de otros para poder salir adelante o donde la presencia de otros les ayuda, sin embargo, hay actividades o tareas la presencia de los demás resulta confuso y puede llegar a dificultar el desarrollo de la labor. El autor menciona que hay actividades donde el individuo solo requiera al equipo de trabajo en la culminación de las actividades, como ayuda a evaluar y mejorar la calidad de la tarea culminada.

b) Teoría de la Productividad Grupal

Propuesta por Iván D. Steiner en 1972, citado en Aritzeta (2005) en la cual se describe que el error individual de los miembros que no tienen tanta participación no es tan importante, ya que los equipos de trabajo están propensos a ello, sin embargo, los errores individuales de los miembros más competentes y motivados si resulta perjudicial

para los objetivos que desea conseguir el equipo. Ante ello, el autor sostiene que existen cuatro actividades que pueden realizarse para obtener el máximo rendimiento del equipo de trabajo.

- **Actividad aditiva.** Se describe a las actividades que son desarrolladas por la suma del esfuerzo conjunto del trabajo en equipo, la cual resulta positiva, es decir, que una adecuada coordinación y unión entre los miembros otorgará mayor eficiencia y eficacia al desarrollar la tarea, que si solo lo efectuara un solo individuo.
- **Actividad conjuntiva-** Se refiere a aquella actividad que los equipos distribuyen a cada individuo del grupo, es decir, no existe dependencia al desarrollar la tarea y solo hay unión al momento de culminarla. Este tipo de desarrollo de las actividades por parte del equipo de trabajo es riesgoso porque si el individuo que posee menos capacidad puede perjudicar el rendimiento de todo el equipo.
- **Actividad disyuntiva:** Se refiere a aquella actividad que es distribuida a cada miembro del equipo sin juntar cada parte, este tipo de desarrollo de tareas es donde se hace notorio es rendimiento de los individuos que conforman el equipo.
- **Actividad divisible:** Consiste en aquellas actividades que son desarrolladas por todo el equipo de trabajo, es decir, existe dependencia en todo el desarrollo del proceso de la tarea.

Entonces la teoría de Iván Steiner consiste en determinar los vínculos débiles del equipo de trabajo, especialmente en aquellos que desarrollan tareas asociadas y divididas, por tanto, aplicar en estos miembros débiles, según sea el caso, estrategias de capacitación, resolución de problemas, motivación o disciplina, con la finalidad de que el equipo no disminuya su rendimiento y no se evidencien problemas de productividad.

c) Teoría de la Carga Social

Propuesta por Max Ringelmann en 1913, citado en Marín y Troyano (2012) donde la tesis central del autor se basa en que los individuos motivados y competentes disminuye cada vez más su rendimiento a medida que el equipo de trabajo aumenta. Max Ringelmann basó su teoría en los experimentos que realizó con una persona y un grupo de personas al colocarlos en fila jalando una soga, midiendo de esta manera el esfuerzo de cada integrante, lo que comprobó que cuando se agregaba una persona adicional al grupo el esfuerzo individual era cada vez menor.

Por tanto, Max Ringelmann, describió que la causa que influye en el rendimiento de los equipos es, que a medida que los equipos o grupos de trabajo aumentan ocasiona que algunos individuos se aprovechen para descansar o no aportar nada al equipo,

ocasionando que los individuos que tienen mayor rendimiento se desmotiven y disminuya el trabajo del equipo.

Entonces, el autor enfatiza que el trabajo en equipo puede abrumar los esfuerzos individuales cuando el equipo es grande y las metas y responsabilidades individuales no están claramente definidas. Ante esto, es necesario medir el desempeño individual o permitir la autoevaluación basada en estándares, o crear trabajo significativo para los empleados y la creatividad, de lo contrario, la dinámica de grupos grandes conducirá a una baja productividad.

2.2.2. Inteligencia interpersonal

2.2.2.1. Definiciones

Según Garner (1997), citado en Mercadé (2016), define a la inteligencia interpersonal como la capacidad de explorar y analizar el entorno en el que se desarrolla el individuo y de esta manera lograr percibir las acciones, sentimientos y estados de ánimo de los demás, para saber actuar frente a las situaciones que se suscitan en el medio que le rodea.

Asimismo, Ortiz (2003) define a la inteligencia interpersonal como la habilidad que tiene un individuo para comunicarse y comprender a los demás, haciendo uso de la empatía, identificando sus motivaciones, emociones y razones de su accionar.

Así también, Gonzáles et al. (2014) afirma que inteligencia interpersonal es la capacidad de relacionarse con los demás, a través de la percepción de los estados de ánimo, motivaciones y sentimientos de las otras personas.

2.2.2.2. Tipos

Zupiria (2015) describe que en las personas se distinguen diferentes tipos de estilos o tendencias en el manejo de las relaciones o interacciones con otras personas. El autor menciona que algunos estilos o prototipos suelen ser más saludables que otros, los cuales son:

- Tipo agresivo: Son aquellas personas que construyen sus relaciones mediante agresiones, amenazas, y que buscan conflictos continuamente, siendo esta su forma de interactuar con los demás.
- Tipo manipulador: Son aquellas personas que tienen un alto proceso cognitivo, que utiliza para relacionarse con los demás con la finalidad que los demás realicen actividades o tareas a su gusto o imponiendo sus deseos por encima de los demás.

- Tipo pasivo: Son aquellas personas que no tienen la capacidad de decisión, no defienden sus opiniones, por tanto, están expuestas a que los demás actúen sobre ellos, imponiéndoles sus decisiones que afecten a sus deseos y necesidades.
- Tipo asertivo: Son aquellas personas que defienden sus derechos y el de los demás sin llegar a la discusión o agresión, sino que, estas personas tienen la capacidad de concertar y negociar con los demás lo que es justo para un determinado grupo o personas.

2.2.2.3. Importancia

Según Chiroque (2015), la importancia de desarrollar la inteligencia interpersonal en los individuos radica en que, le permite a una persona a comprender las intenciones y los deseos de los demás y, por lo tanto, trabajar eficazmente en los grupos o equipos incrementando su rendimiento. Para el autor, la relevancia de que un individuo con una inteligencia interpersonal fortalecida le conlleva a tener la capacidad de percibir y distinguir a otros individuos, específicamente sus estados de ánimo, motivos e intenciones, permitiéndoles leer intenciones y deseos incluso cuando están ocultos para muchos otros individuos, y tener la capacidad de actuar sobre este conocimiento.

Asimismo, Goleman (1995) describe que la importancia del fortalecimiento de la inteligencia interpersonal en los individuos ocasiona que el individuo desarrolle un éxito social, dotándolo de encanto y carisma. Para Goleman, las personas con inteligencia interpersonal pueden comunicarse fácilmente con los demás, son expertas en leer sus reacciones y emociones y pueden manejar, organizar y resolver los conflictos que surgen dentro de ellos, además, son líderes naturales que saben articular y expresar sentimientos colectivos ocultos para guiar al equipo hacia sus objetivos.

2.2.2.4. Características

Según Campbell et al. (2002), una persona con una inteligencia interpersonal bien marcada presenta las siguientes características:

- Está estrechamente ligado con los miembros de su familia, manteniendo relaciones asertivas y sociales con ellos.
- Es el principal causante de buscar relacionarse con los demás.
- Puede identificar los pensamientos, sentimientos, motivaciones, conductas y estilos de vida con los demás.
- Es participativo y colaborativo en los equipos de trabajo, asumiendo en ellos diferentes roles, desde el liderazgo hasta como miembro de apoyo, según el tipo de tarea que necesite en grupo de trabajo.

- Es capaz de comprender mensajes no verbales, logrando crear una comunicación más eficaz entre los demás.
- Está dotado de habilidades para la negociación y organización de los grupos de trabajo, percibiendo perspectivas sociales, políticas y económicas de los demás, con la finalidad de desarrollar procesos y modelos de trabajo para que los demás se sientan escuchados e identificados.

2.2.2.5. Dimensiones

Según Baron (1997) citado en Ugarriza (2001, p. 88) en su componente de inteligencia interpersonal (CIE) identifica tres dimensiones del componente que le permite al individuo lograr establecer relaciones con otros individuos, los cuales se describen a continuación:

Empatía: La empatía es una habilidad natural en los individuos, además, es una práctica que permite a los individuos atender y reconocer a los demás cuya empatía incluye no solo la capacidad de ponerse en el lugar de los demás, dota al individuo de entender los sentimientos, emociones y acciones de los demás incluso cuando estos se oponen al mismo individuo (García, 2019, p. 26).

Relaciones interpersonales: Según García et al. (2015), se refiere a la capacidad que tienen los individuos para relacionarse afectivamente con los demás haciendo uso de habilidades y métodos asertivos y de comunicación. Es una serie de acciones que realiza una persona, para expresar sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos, de manera adecuada a las circunstancias y respetando estos comportamientos en los demás (Centeno, 2018, p.29).

Responsabilidad social: Según Hualcas (2020, p. 49) es la habilidad que tiene el individuo para mostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye con el progreso de su sociedad para lograr que esta sea más equitativa y justa, además, es un miembro que tiene la capacidad de colaborar en la construcción próspera del grupo social.

2.2.2.6. Teorías que sustentan los Inteligencia interpersonal

a) Teoría de la Inteligencia Emocional

Propuesta por Daniel Goleman en 1995, citado en Dueñas (2002) donde describe que la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer los sentimientos y las emociones tanto propios como el de los demás y de manejar las reacciones propias ante los demás. Goleman, define que la tesis central de su teoría radica en que le permite al individuo un conjunto de habilidades para que sea más adaptable ante el cambio, asociando con ello la confianza, seguridad, la automotivación y el control emocional para cumplir

objetivos, asimismo, comprende los sentimientos de otras personas, manejar las relaciones y la influencia es esencial para lograr cambios positivos en el entorno.

Goleman, describe en su teoría cinco componentes, los cuales son:

- Autoconciencia. Se refiere al autoconocimiento que tiene el individuo de sí mismo, de los aspectos que debe mejorar, reconocer y que le ayude a entender sus emociones, de tal manera, logre disminuir errores y establecer metas que se puedan cumplir.
- Autorregulación. Se refiere al control de las emociones e impulsos al ejecutar una tarea o actividad, determinando de esta forma el fracaso o el éxito de la tarea o actividad. Aquellas personas que desarrollan este componente otorgan a los que le rodean la confianza de seguir realizando las actividades a pesar de los cambios adversos que existan, logrando el cumplimiento y realización de las metas propuestas.
- Motivación. Este refiere a que el individuo realice una actividad no por presión o por recompensas, sino por sentir la satisfacción de cumplir una meta, los individuos motivados están prestos a aprender, desarrollan su creatividad y tienen una energía desbordante que contagia a los que le rodean mejorando el desempeño. La motivación ocasiona que el individuo observe a una actividad como una oportunidad de desarrollo personal.
- Empatía. Se refiere a que el individuo considere los sentimientos y emociones de los demás antes de tomar decisiones, entendiendo los puntos de vista de cada individuo que le rodea.
- Habilidades sociales. Se refiere a la capacidad de socializar con los demás, logrando influir en los demás al cumplimiento de los objetivos de una institución. Goleman, sostiene que el desarrollo de los otros cuatro componentes determina que el individuo tenga un mejor desarrollo social.

b) Teoría de las Inteligencias Múltiples

Propuesta por Gardner (1997), que describe que la inteligencia múltiple, es la capacidad de resolver acertijos o satisfacer necesidades básicas importantes dentro de una clase o grupo social en particular.

En general, Garner describe que los hombres poseen la gama completa de estos niveles de inteligencia, desarrollándose en general en algunos y cada individuo, como suma total de las propiedades bio-psicológicas de un individuo, en relación con el contexto y la civilización principalmente en este período histórico. Las inteligencias para Gardner son aquellas que pueden mezclarse o conectarse entre sí, de tal forma, que el individuo pueda utilizarlas en diferentes aspectos cotidianos, ya sea, de forma individual o grupal.

Gardner, basó su teoría cognitiva en la teoría científica, la psicología y la neurociencia, la cual debe referirse a la presencia de neuronas en el cerebro que tienen diversas funciones durante el desarrollo y procesamiento de la información. El autor plantea que las funciones principales de la inteligencia son: Genera y soluciona problemas cotidianos, y le permite al individuo generar ideas para nuevas estrategias, productos o servicios que desarrollen su satisfacción personal

2

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

La investigación fue realizada en la Institución Educativa pública N° 00536 – Manuel Segundo Del Águila Velásquez.

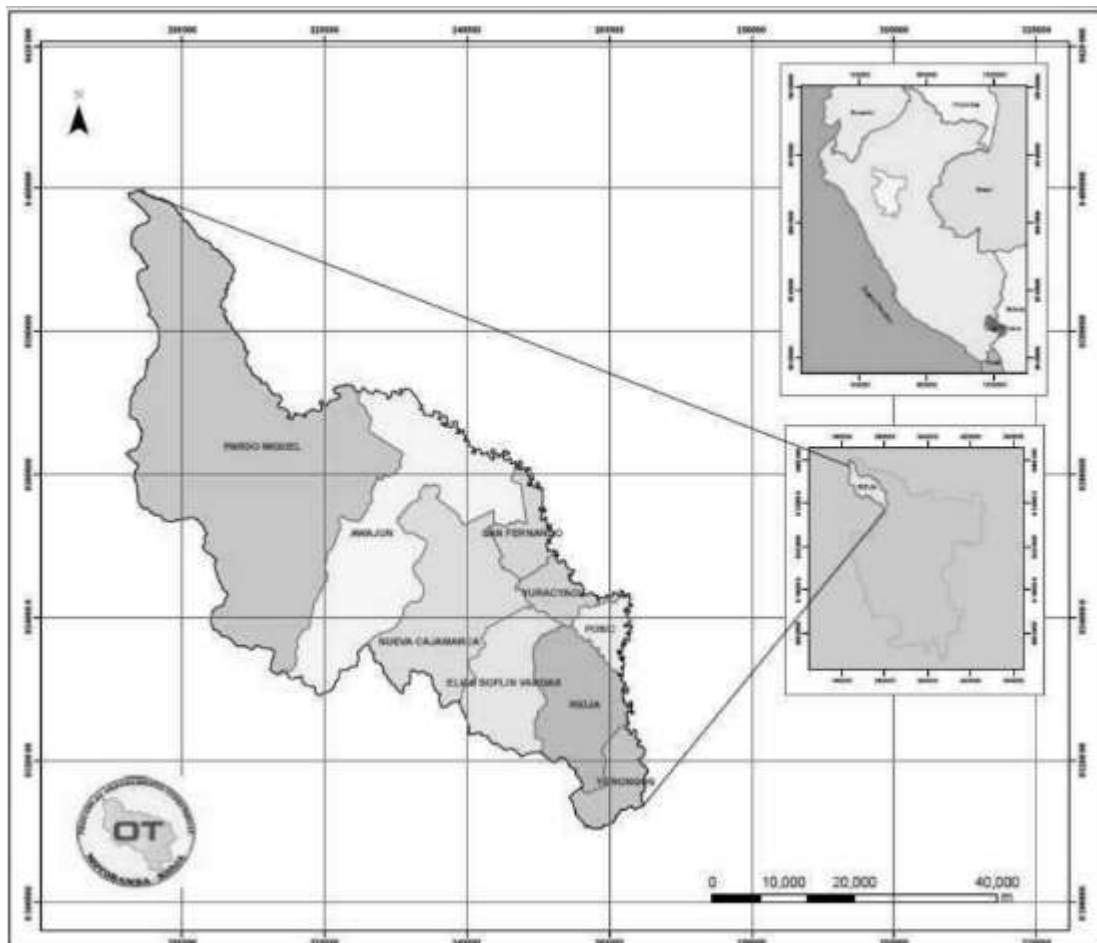


Figura 1
Ubicación geográfica de la Institución Educativa
Nota: (Gobierno Regional de San Martín, 2012)

Se localiza en el distrito de Rioja (Figura 1), perteneciente a la provincia de Rioja, en la región San Martín. Presenta una altitud aproximada de 848 m s. n. m. y limita al norte con el distrito de Elías Soplin Vargas, al sur con el distrito de Yorongos y al oeste con la provincia de Moyobamba. Su población se considera mayoritariamente amazónica, ya que gran parte de sus habitantes proviene de la propia zona (INEI, 2017). Asimismo, se

27

evidencia que la principal actividad económica familiar es la agricultura, a la que se dedica cerca del 70% de las familias (INEI, 2019).

3.1.2. Periodo de ejecución

El periodo de ejecución fue de 8 meses

3.1.3. Autorizaciones y permisos

Las autorizaciones se obtuvieron mediante una solicitud formal presentada a la Dirección de la I.E. Manuel Segundo del Águila Velásquez de Rioja, en el segundo semestre de 2022. La directora otorgó facilidades para aplicar los instrumentos con fines académicos, en el marco de la tesis: Trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal en docentes de la Institución Educativa.

3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

No aplica.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

Los principios éticos de la investigación son de carácter universal, sin embargo, su aplicabilidad demanda la adaptación de los criterios a condiciones específicas del contexto sociocultural. En este sentido, en el presente trabajo de investigación se han aplicado los siguientes principios éticos internacionales.

- Respeto por las personas. Bajo este principio se protegió la confidencialidad de las respuestas que brindaron los docentes del nivel primario y secundario.
- Revisión independiente de los protocolos. En este aspecto se aplicó el instrumento de medición mediante un formulario virtual, respetando la decisión de participación de los docentes de la institución educativa.
- Valor social. Es ética porque los resultados del trabajo de investigación conllevaron a relacionar las variables de estudio, que permitirá formular mejoras en el servicio educativo a través de la gestión escolar.
- Validez científica. La investigación se realizó con una metodología consistente con los objetivos planteado en la que los resultados respondieron a las preguntas que originaron el estudio.
- Consentimiento Informado. Todos los docentes recibieron información de los objetivos de investigación y de las dimensiones de cada ítem del instrumento de recojo de información.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

Variable 1: Trabajo en equipo

a) **Definición conceptual:** El trabajo en equipo se define como una unidad compuesta por dos o más personas donde interactúan y crean relaciones con la finalidad de lograr los objetivos que demanda una determinada organización (Lussier y Achua, 2016, p. 17).

b) **Definición operacional:** El trabajo en equipo se operacionalizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado de 20 ítems, dirigido a los docentes de la institución educativa. El instrumento se organizó bajo una escala tipo Likert, lo que permitió medir el nivel de acuerdo o frecuencia con que los participantes manifiestan conductas y prácticas asociadas al trabajo colaborativo en el ámbito escolar.

Variable 2: Inteligencia interpersonal

a) **Definición conceptual:** La inteligencia interpersonal es la capacidad de explorar y analizar el entorno en el que se desarrolla el individuo y de esta manera lograr percibir las acciones, sentimientos y estados de ánimo de los demás, para saber actuar frente a las situaciones que se suscitan en el medio que le rodea. (Mercadé, 2016, p. 7).

b) **Definición operacional:** Consiste en el nivel de desarrollo de la inteligencia personal que tienen los docentes mediante *Empatía* (Comprensión de los sentimientos de otros, Ser alguien de confianza, Prioriza la ayuda a los demás, Antes de cualquier acción piensa en los demás), *Relaciones interpersonales* (Relacionarse afectivamente, Compartir sentimientos, Ser alguien sociable, Entablar relaciones duraderas, Apreciar las relaciones con los demás) y *Responsabilidad social* (Respeto a las leyes y normas, Ética personal, Responsabilidad de actitudes y acciones, Asiste a los demás sin retribución, Cumplimiento del rol profesional) con la finalidad de establecer relaciones y forjar su desarrollo personal.

Tabla 1
Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo específico № 1: Identificar la relación entre la complementariedad del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Complementariedad del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal	Dominio de tareas	Cuestionario	Ordinal
	Autoconocimiento		
	Conocimiento		
	Sinergia		
	Empatía		
	Relaciones interpersonales		

2
6
15

Responsabilidad social			
Objetivo específico No 2: Identificar la relación entre el compromiso del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Compromiso del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal	Proactividad Responsabilidad Metas en común Cooperación Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social	Cuestionario	Ordinal
Objetivo específico No 3: Identificar la relación entre la comunicación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Comunicación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal	Asertividad Escucha activa Honestidad Comunicación verbal Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social	Cuestionario	Ordinal
Objetivo específico No 4: Identificar la relación entre la confianza del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Confianza del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal	Cumplimiento de acuerdos Libertad de expresión Empowerment Autoconfianza Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social	Cuestionario	Ordinal
Objetivo específico No 5: Identificar la relación entre la coordinación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Coordinación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal	Liderazgo Organización de funciones Adaptabilidad Trabajo armónico Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social	Cuestionario	Ordinal

34

1

2

2

2

6

15

4

15

1

3.2.2. Variables secundarias

No hubo variables secundarias.

3.3. Procedimientos de la investigación

La investigación fue de tipo básica, es decir, Según Behar (2008), las investigaciones de tipo básica se encargan de “emplear cuidadosamente el procedimiento de muestreo, a fin de extender sus hallazgos más allá del grupo o situaciones estudiadas” (p. 19). En la presente investigación el propósito es determinar la influencia entre el trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.

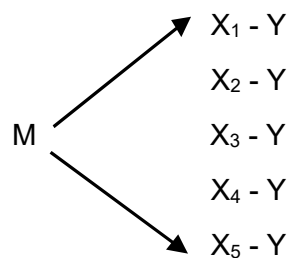
1

La investigación que realizar perteneció al nivel descriptivo – correlacional, porque se hará descripciones de las variables en estudio y las relaciones entre ellas. “La investigación correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba” (Hernández et al, 2014, p. 121).

14

Este trabajo de investigación fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional - transversal, según Hernández, et al. (2014). Que se representa mediante el siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:

1



Dónde:

M = Muestra de estudio

X₁ = Complementariedad del trabajo

X₂ = Compromiso del trabajo en equipo

X₃ = Comunicación del trabajo en equipo

X₄ = Confianza del trabajo en equipo

X₅ = Coordinación del trabajo en equipo

Y = Inteligencia interpersonal (Empatía, Relaciones interpersonales y Responsabilidad social)

- = Relación entre variables

36 Para Arias (2012) define como "...población un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación" (p.81). En el presente estudio la población estuvo conformada por 79 docentes del nivel primaria y secundaria de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.

Tabla 2
Distribución de la población

Institución	Nivel	Varones		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez	Primaria	9	11.4	28	35.4	37	46.8
	Secundaria	21	26.6	21	26.6	42	53.2
TOTAL		30	38.0	49	62.0	79	100.0

45 Según Hernández et al. (2014), "la muestra es un subgrupo de la población de intereses sobre el cual se recolectan datos" (p. 173). La muestra seleccionada para la presente investigación estuvo conformada por 79 docentes del nivel primario y secundario de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.

14
6 En la investigación el muestreo fue de tipo no probabilístico porque se tomó una sección de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022, en la investigación, ya que "la elección de elementos no depende de la probabilidad sino de las causas relacionadas de la investigación" (Hernández et al, 2014, p. 92).

6 La técnica empleada fue la encuesta. Hernández et al. (2014) la consideran una herramienta clave para registrar datos provenientes de fuentes directas en estudios sociales (p. 45). Para la investigación se aplicaron dos cuestionarios tipo Likert a docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja (San Martín), 2022.

3
39 El cuestionario de trabajo en equipo evaluó las dimensiones comunicación, confianza, manejo de conflictos y compromiso, con niveles finales alto, regular y bajo. Sus ítems se calificaron del 1 al 5 (1 = totalmente en desacuerdo a 5 = totalmente de acuerdo).

El cuestionario de inteligencia interpersonal midió relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía, también con niveles alto, regular y bajo. La escala fue de 1 a 5 (1 = nunca a 5 = siempre). Ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, con la participación de tres especialistas con grado mínimo de maestría y experiencia en investigación y docencia, quienes aportaron mejoras al contenido.

3.3.1. Objetivo específico 1

Se tuvo en cuenta la delimitación conceptual de ambas variables, se basó en fuentes teóricas especializadas, lo que permitió definir la dimensión, así como los indicadores. Subsiguientemente, se desarrollaron y validaron los instrumentos de recolección de datos mediante revisión por expertos, así como el análisis de fiabilidad. Por último, los instrumentos se aplicaron a la muestra seleccionada de docentes, garantizando el cumplimiento de criterios éticos como la confidencialidad y el consentimiento informado.

Los datos se organizaron posteriormente en una base de datos digital para facilitar el análisis estadístico. Este enfoque proporcionó información fiable y estructurada para analizar las relaciones entre las variables investigadas. Para el procesamiento de los datos se utilizó el análisis inferencial, en específico la prueba de correlación de Spearman apoyado en el software estadístico SPSS.

3.3.2. Objetivo específico 2

Se tuvo en cuenta la delimitación conceptual de ambas variables, se basó en fuentes teóricas especializadas, lo que permitió definir la dimensión, así como los indicadores. Subsiguientemente, se desarrollaron y validaron los instrumentos de recolección de datos mediante revisión por expertos, así como el análisis de fiabilidad. Por último, los instrumentos se aplicaron a la muestra seleccionada de docentes, garantizando el cumplimiento de criterios éticos como la confidencialidad y el consentimiento informado.

Los datos se organizaron posteriormente en una base de datos digital para facilitar el análisis estadístico. Este enfoque proporcionó información fiable y estructurada para analizar las relaciones entre las variables investigadas. Para el procesamiento de los datos se utilizó el análisis inferencial, en específico la prueba de correlación de Spearman apoyado en el software estadístico SPSS.

3.3.3. Objetivo específico 3

Se tuvo en cuenta la delimitación conceptual de ambas variables, se basó en fuentes teóricas especializadas, lo que permitió definir la dimensión, así como los indicadores. Subsiguientemente, se desarrollaron y validaron los instrumentos de recolección de datos mediante revisión por expertos, así como el análisis de fiabilidad. Por último, los instrumentos se aplicaron a la muestra seleccionada de docentes, garantizando el cumplimiento de criterios éticos como la confidencialidad y el consentimiento informado.

Los datos se organizaron posteriormente en una base de datos digital para facilitar el análisis estadístico. Este enfoque proporcionó información fiable y estructurada para analizar las relaciones entre las variables investigadas. Para el procesamiento de los

datos se utilizó el análisis inferencial, en específico la prueba de correlación de Spearman apoyado en el software estadístico SPSS.

3.3.4. Objetivo específico 4

Se tuvo en cuenta la delimitación conceptual de ambas variables, se basó en fuentes teóricas especializadas, lo que permitió definir la dimensión así como los indicadores. Subsiguientemente, se desarrollaron y validaron los instrumentos de recolección de datos mediante revisión por expertos, así como el análisis de fiabilidad. Por último, los instrumentos se aplicaron a la muestra seleccionada de docentes, garantizando el cumplimiento de criterios éticos como la confidencialidad y el consentimiento informado.

Los datos se organizaron posteriormente en una base de datos digital para facilitar el análisis estadístico. Este enfoque proporcionó información fiable y estructurada para analizar las relaciones entre las variables investigadas. Para el procesamiento de los datos se utilizó el análisis inferencial, en específico la prueba de correlación de Spearman apoyado en el software estadístico SPSS.

3.3.5. Objetivo específico 5

Se tuvo en cuenta la delimitación conceptual de ambas variables, se basó en fuentes teóricas especializadas, lo que permitió definir la dimensión así como los indicadores. Subsiguientemente, se desarrollaron y validaron los instrumentos de recolección de datos mediante revisión por expertos, así como el análisis de fiabilidad. Por último, los instrumentos se aplicaron a la muestra seleccionada de docentes, garantizando el cumplimiento de criterios éticos como la confidencialidad y el consentimiento informado.

Los datos se organizaron posteriormente en una base de datos digital para facilitar el análisis estadístico. Este enfoque proporcionó información fiable y estructurada para analizar las relaciones entre las variables investigadas. Para el procesamiento de los datos se utilizó el análisis inferencial, en específico la prueba de correlación de Spearman apoyado en el software estadístico SPSS.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

43

En esta sección se presentan los hallazgos obtenidos en la presente investigación, de manera clara y objetiva. Aquí se detallan los datos recolectados que luego son interpretados y se hacen juicios de valor en la sección de discusión de resultados.

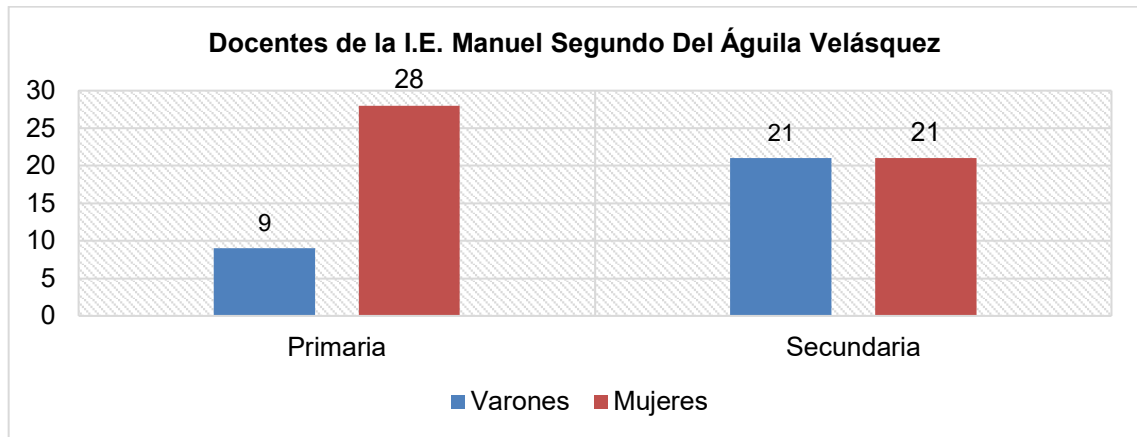


Figura 2
Docentes de la IE Manuel Segundo Del Águila Velásquez.

20

La población docente de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez, está compuesto por 79 docentes entre varones y mujeres, distribuidos en 37 docentes del nivel primario y 42 docentes del nivel secundaria. De la Figura 1 se aprecia que 9 docentes varones del nivel primario corresponde al 24.3%, mientras que las docentes mujeres tienen mayor población en un 75.7% del total primaria. En cambio, en el nivel secundario la distribución de docentes es equitativa, siendo del 50% tanto para docentes varones como para docentes mujeres.

8

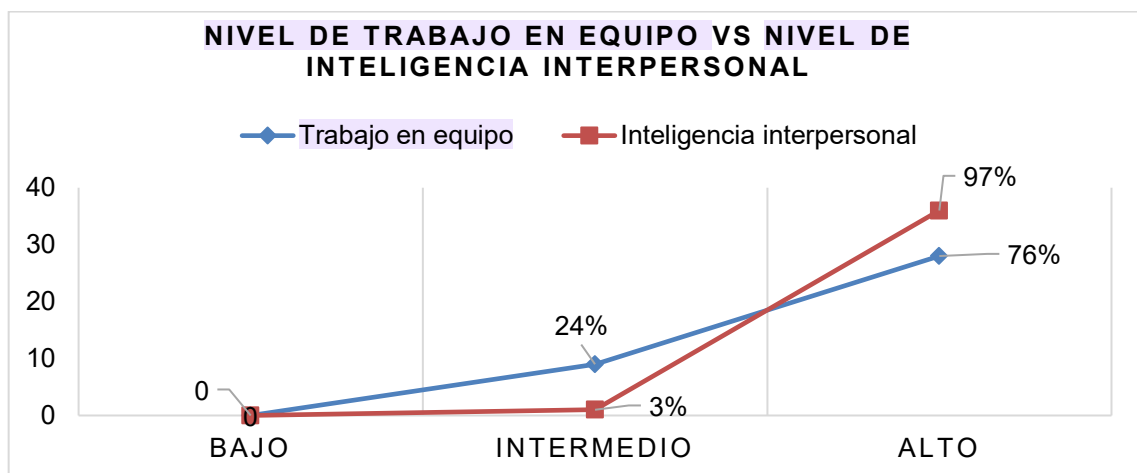


Figura 3
Nivel de trabajo en equipo vs inteligencia interpersonal, nivel primario

El nivel de trabajo en equipo de los docentes de primaria de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez, el 76% se encuentra en un nivel alto mientras que el 24 % se encuentra en un nivel intermedio. En cuanto al nivel de inteligencia interpersonal el 97 % de los docentes tienen un nivel alto y tan solo el 3 % se encuentra en el nivel intermedio.

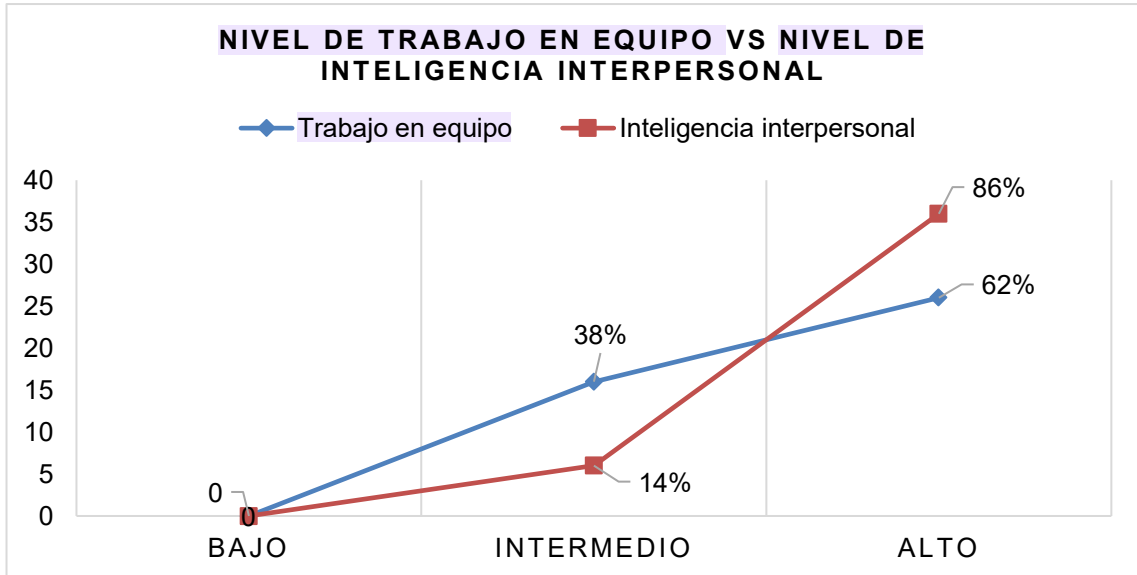


Figura 4
Nivel de trabajo en equipo vs inteligencia interpersonal, nivel secundario.

El nivel de trabajo en equipo de los docentes de secundaria de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez, el 62% se encuentra en un nivel alto mientras que el 38 % se encuentra en un nivel intermedio. En cuanto al nivel de inteligencia interpersonal el 86 % de los docentes tienen un nivel alto y solo el 14 % se encuentra en el nivel intermedio.

4.1. Resultado específico 1

Tabla 3
Correlación entre dimensión complementariedad de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario

		Complementariedad	Inteligencia interpersonal
Rho de Spearman	Complementariedad	1,000	,611**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	<,001
Inteligencia interpersonal	N	37	37
	Coefficiente de correlación	,611**	1,000
	Sig. (bilateral)	<,001	.
	N	37	37

Como $p < 0.001 < 0.05$, existe una relación significativa y directa entre la dimensión complementariedad del Trabajo en Equipo y la Inteligencia Interpersonal de los docentes del nivel primario, asimismo, la correlación es de 0,611 lo que significa que hay una

correlación alta, refiriéndose a que el equipo de trabajo funciona bien porque cada miembro del equipo tiene destrezas y habilidades diferentes que se complementan entre sí y fortalecen la inteligencia interpersonal.

Tabla 4
Correlación entre dimensión complementariedad de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel secundaria

		Complementariedad	Inteligencia interpersonal
Rho de Spearman	Complementariedad	1,000	,445**
	Coeficiente de correlación		,003
	Sig. (bilateral)	.	
Inteligencia interpersonal	Complementariedad	,445**	1,000
	Coeficiente de correlación		,003
	Sig. (bilateral)	.	
	N	42	42

Como $p=0.003 < 0.05$, existe una relación considerable y directa entre la dimensión complementariedad del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes del nivel secundario, asimismo, la correlación es de 0,445 lo que significa que hay una correlación regular, refiriéndose a que el equipo de trabajo funciona de manera limitada por los miembros del equipo, conlleva también las limitaciones en las destrezas y habilidades diferentes que se complementan entre sí y fortalecen de manera limitada la inteligencia interpersonal.

En primaria encontramos una asociación alta entre la dimensión complementariedad del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal ($\rho=0.611$; $p < 0.001$), coherente con el hecho de que 76% de los docentes reportan nivel alto de trabajo en equipo y 97% nivel alto de inteligencia interpersonal, lo que sugiere que la diversidad de destrezas se integra eficazmente para potenciar la interacción social entre pares. Este hallazgo converge con el antecedente de Abdullah y Rahim (2024), donde el trabajo en equipo fue la dimensión interpersonal con mayor puntuación (media=4.32, nivel alto), indicando que los colectivos docentes más efectivos se caracterizan por potenciar el aporte complementario de sus miembros. Teóricamente, se sustenta en la "C" de Complementariedad de Benítez (2019), que define que un equipo funciona mejor cuando cada integrante aporta habilidades distintas que se complementan, y en los rasgos de trabajo en equipo descritos por Goleman (1999) escucha, empatía, respeto, solidaridad y compromiso como base relacional para la cooperación efectiva. Este encaje también es consistente con definiciones generales de equipo (Lussier y Achua, 2016; Martínez, 2013) y con los requisitos organizacionales de comunicación y confianza propuestos por Robbins y Coulter (2007).

En secundaria la relación es positiva y significativa, aunque de magnitud moderada ($\rho=0.445$; $p=0.003$); aquí, 62% de docentes reportan nivel alto de trabajo en equipo y 86% nivel alto de inteligencia interpersonal. Esta menor fuerza respecto a primaria puede explicarse por mayores exigencias de coordinación curricular y roles más diferenciados, que hacen que la complementariedad opere pero con rendimientos decrecientes si no va acompañada de canales robustos de comunicación y mecanismos formales de coordinación. En cuanto a antecedentes, el patrón se alinea con Abdullah y Rahim (2024): aun en colectivos de formación docente, el trabajo en equipo emerge como fortaleza, lo que sugiere que el reto en secundaria no está en la “cantidad” de complementariedad sino en cómo se articula con procesos comunicacionales. Estos resultados se respaldan con Benítez (2019) complementariedad como núcleo de las 5 “C” y con Robbins y Coulter (2007), quienes enfatizan que la eficacia del equipo depende de comunicación y confianza, condiciones necesarias para que la complementariedad se traduzca en interacciones interpersonales de calidad. Además, la evidencia reciente de docentes universitarios peruanos muestra que la inteligencia emocional se asocia fuertemente con el desempeño ($\rho=0.738$), reforzando la idea de que, cuando la organización del trabajo (complementariedad + comunicación/ coordinación) favorece las competencias socioemocionales, se amplifica el rendimiento relacional del equipo docente.

4.2. Resultado específico 2

Tabla 5

Correlación entre dimensión compromiso de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario

			Compromiso	Inteligencia interpersonal
Rho Spearman	de Compromiso	Coefficiente de correlación	1,000	,424**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	37	37
	Inteligencia interpersonal	Coefficiente de correlación	,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	37	37

Como $p=0.009 < 0.05$, existe una relación considerable y directa entre la dimensión compromiso del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes del nivel primario, asimismo, la correlación es de 0,424 lo que significa que hay una correlación regular, refiriéndose a que cada miembro del equipo de trabajo saca su potencial de manera limitada esforzándose por sobresalir entre sus compañeros de trabajo con baja confianza en el logro de los objetivos del equipo que inciden de manera condicionada en la inteligencia interpersonal.

dialoga con evidencia internacional donde la inteligencia emocional y el capital psicológico incrementan el compromiso profesional docente y parte de ese efecto se transmite a través de la comunicación interpersonal (p. ej., $\beta_{IE-Compromiso} = 0.15$; $\beta_{PsyCap-Compromiso} = 0.50$; mediación de comunicación: β indirecto IE = 0.5; $\beta_{indirecto_PsyCap} = 0.10$; $p < .01$), lo que respalda que en secundaria el compromiso sea más eficaz cuando coexiste con canales de comunicación abiertos y efectivos. En la misma línea aplicada, (De la Torre, 2024) confirma que el trabajo en equipo incide en el desempeño y destaca al compromiso como uno de sus motores, reforzando la conveniencia de gestionar metas claras y soporte organizacional para que el compromiso docente se traduzca en mejoras interpersonales y de desempeño. Estos hallazgos se sostienen en la arquitectura conceptual del trabajo en equipo: como unidad orientada a objetivos (Lussier y Achua; Martínez), que requiere compromiso con metas, competencia y confianza (Robbins y Coulter, 2007), y cuya dinámica se apoya en habilidades socioemocionales (Goleman). En este marco, el compromiso concebido como entrega al objetivo común sin competir por sobresalir opera como palanca de la inteligencia interpersonal, especialmente si se articula con comunicación y coordinación en entornos de mayor complejidad como la secundaria.

4.3. Resultado específico 3

Tabla 7

Correlación entre dimensión comunicación de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario

			Comunicación	Inteligencia interpersonal
Rho Spearman	de Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	37	37
	Inteligencia interpersonal	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	37	37

Como $p < 0.001 < 0.05$, existe una relación significativa y directa entre la dimensión comunicación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes del nivel primario, asimismo, la correlación es de 0,521 lo que significa que hay una correlación regular, refiriéndose a que el trabajo en equipo tiene una cohesión de canales y líneas de comunicación abiertos y directas como es lo asertivo y afectivo para el cumplimiento de las metas de un proyecto que incide en la inteligencia interpersonal.

Tabla 8

Correlación entre dimensión comunicación de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel secundaria

		Comunicación	Inteligencia interpersonal
Rho de Spearman	de Comunicación	1,000	,444**
			,003
		42	42
Inteligencia interpersonal	de Comunicación	,444**	1,000
		,003	.
		42	42

Como $p=0.003 < 0.05$, existe una relación considerable y directa entre la dimensión comunicación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes del nivel secundario, asimismo, la correlación es de 0,444 lo que significa que hay una correlación regular, refiriéndose a que el trabajo en equipo tiene una cohesión de canales y líneas de comunicación abiertos y directas como es lo asertivo y afectivo para el cumplimiento de las metas de un proyecto que incide en la inteligencia interpersonal.

En el nivel primario, se observó una correlación positiva y significativa entre la comunicación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal ($\rho = 0.521$; $p < .001$), lo que sugiere que la presencia de canales “abiertos y directos” y un estilo de comunicación “asertivo y afectivo” favorece la coordinación de acciones y, por ende, el desarrollo de habilidades interpersonales en los docentes. Este hallazgo es congruente con (De la Torre, 2024) y (Tacca et al., 2020), donde la dimensión comunicación del trabajo en equipo explicó el 49% del desempeño docente ($\chi^2 = 7.120$; $p < .01$; $R^2 = 0.49$), lo que confirma su peso estructural dentro del quehacer profesional docente y su potencial para catalizar competencias interpersonales en contextos escolares. Estos hallazgos en la comunicación reflejan las características esenciales del trabajo en equipo en la que debe existir y fortalecerse con lenguaje asertivo y afectivo (Robbins y Coulter, 2007), y apoyarse en competencias socioemocionales como “habilidades para escuchar” y “empatía” (Goleman, 1999), coherentes con el vínculo empírico hallado entre interacción comunicativa y mayor inteligencia interpersonal. Asimismo, la propia definición de inteligencia interpersonal como la capacidad de “comunicarse y comprender a los demás” refuerza conceptualmente que mejoras en la calidad de la comunicación se asocien con niveles superiores de esta inteligencia.

En el nivel secundario, la comunicación también se asoció de forma positiva y significativa con la inteligencia interpersonal ($\rho = 0.444$; $p = .003$), con una magnitud algo menor que en primaria pero consistente con el patrón esperado en equipos que enfrentan demandas organizativas más complejas. Esta relación se alinea con (De la

Torre, 2024) y con (Villacorta, 2024) donde en el primero se obtiene ($R^2 = 0.49$ para comunicación-desempeño), sugiriendo que la comunicación de calidad opera como palanca transversal del rendimiento y, por extensión, de las habilidades interpersonales que lo sostienen, mientras que el segundo obtiene resultados que describen niveles de LT bueno, muy bueno y regular, y niveles de TE muy bueno y bueno. Por otra parte, Bastian y Widodo (2024) muestran que la comunicación interpersonal ejerce un efecto directo sobre el compromiso profesional ($\beta = .19$; $p < .01$) y además media los efectos de la inteligencia emocional y del capital psicológico sobre ese compromiso; este encadenamiento es compatible con los hallazgos encontrados en secundaria: mejores prácticas comunicativas fortalecen procesos psicosociales del equipo (p. ej., compromiso) que, a su vez, se articulan con mayores niveles de inteligencia interpersonal. Esta interpretación se sustenta teóricamente en las 5 “C” del trabajo en equipo, donde “Comunicación” se define precisamente como la existencia de canales abiertos y directos, condición necesaria para coordinar acciones y alcanzar metas de proyecto; su presencia sostenida explica que, aun con retos mayores en secundaria, la asociación con la inteligencia interpersonal mantenga significación.

4.4. Resultado específico 4

Tabla 9

Correlación entre dimensión confianza de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario

			Confianza	Inteligencia interpersonal
Rho Spearman	de Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,245
		Sig. (bilateral)	.	,144
		N	37	37
	Inteligencia interpersonal	Coeficiente de correlación	,245	1,000
		Sig. (bilateral)	,144	.
		N	37	37

Como $p=0.144 > 0.05$, no existe correlación entre la dimensión confianza del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes del nivel primario, lo que significa que existe desconfianza entre los equipos de trabajo donde se aprecia una disminución de la confianza en sí mismos y con los demás, y esto conlleva a la escasa contribución del logro de objetivos de la organización ya que denota un bajo aporte en la inteligencia interpersonal.

13

50

Tabla 10
Correlación entre dimensión confianza de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario

			Confianza	Inteligencia interpersonal
Rho Spearman	de Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	42	42
	Inteligencia interpersonal	Coeficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	42	42

Como $p=0.005 < 0.05$, existe una relación considerable y directa entre la dimensión confianza del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes del nivel secundario, asimismo, la correlación es de 0,423 lo que significa que existe regular confianza entre los equipos de trabajo donde se aprecia un aumento de la confianza en sí mismos y con los demás, y esto conlleva a una apreciable contribución del logro de objetivos de la organización y su contribución al fortalecimiento de la inteligencia interpersonal.

En el nivel primario, la confianza mostró una asociación positiva pero no significativa con la inteligencia interpersonal ($\rho = .245$; $p = .144$; $N = 37$), por lo que no se evidencia relación estadística en este subgrupo docente. Este resultado contrasta con el patrón general de tus antecedentes donde la inteligencia emocional (IE) y/o el trabajo colaborativo se relacionan claramente con resultados educativos y laborales: por ejemplo, Cruz y Araujo (2024) hallaron una correlación positiva alta entre IE y desempeño docente universitario ($\rho = .738$; $p < .01$) y predominio de IE alta (60,92%), reforzando que las competencias socioemocionales sí se traducen en desempeño cuando están consolidadas. A la luz del marco teórico, que subraya que “la confianza es fundamental en los equipos de trabajo” y debe construirse primero en uno mismo y luego en los demás (Benítez, 2019), la ausencia de significancia podría reflejar una base de confianza aún insuficiente en el ciclo de primaria para que se exprese en la inteligencia interpersonal observable. “La confianza es fundamental en los equipos de trabajo...” (Benítez, 2019). Asimismo, Robbins y Coulter destacan que “debe primar la confianza entre sus miembros, para que ello no interfiera en su funcionamiento” si esta condición no está consolidada, la colaboración cotidiana difícilmente potenciará la inteligencia interpersonal. Coherentemente con tu contexto diagnóstico donde se reportaron dificultades en “comunicación, el compromiso, la confianza y la coordinación” en la I.E., es plausible que los esfuerzos institucionales aún no se traduzcan en vínculos de confianza suficientemente estables en primaria. Finalmente, aunque De la Torre (2024) no modeló específicamente la dimensión confianza, su evidencia de que el

trabajo en equipo explica el desempeño (R^2 de Nagelkerke $\approx .49$) sugiere que robustecer los pilares del equipo (entre ellos la confianza) es una vía plausible para que, en primaria, la relación con la inteligencia interpersonal emerja con mayor fuerza.

En el nivel secundario, la confianza se relacionó de forma positiva y significativa con la inteligencia interpersonal ($\rho = .423$; $p = .005$; $N = 42$), con magnitud “regular”, lo que indica que, cuando el profesorado percibe mayor fiabilidad mutua, también despliega con mayor consistencia habilidades de empatía, escucha y manejo de interacciones. Este hallazgo se alinea con el marco conceptual: Benítez (2019) sostiene que “la confianza es fundamental” en el equipo y constituye la base sobre la cual se construyen las actividades, potenciando el logro de objetivos organizacionales; Goleman remarca que en equipos eficaces “habita... el compromiso y la confianza” junto con habilidades de escucha y respeto, que son rasgos propios de la inteligencia interpersonal. Además, Robbins y Coulter (2007) enfatizan que la eficacia del equipo exige que “prime la confianza” entre sus integrantes. En cuanto a la comparación con tus antecedentes, si bien De la Torre (2024) reporta efectos destacados de coordinación, comunicación y compromiso sobre el desempeño sin aislar confianza, la evidencia de los resultados hallados en el nivel secundaria complementa ese panorama al mostrar que la confianza también guarda una relación clara con la inteligencia interpersonal, variable estrechamente vinculada con desempeño y calidad de la práctica docente en los estudios previos. Esta interpretación es consistente con la línea de resultados que vincula competencias socioemocionales con resultados educativos: por ejemplo, Cruz y Araujo (2024) observaron niveles altos de IE y asociación con desempeño, reforzando que contextos con climas interpersonales sólidos (donde la confianza es núcleo) facilitan la expresión de la inteligencia interpersonal y sus efectos.

4.5. Resultado específico 5

Tabla 11

Correlación entre dimensión coordinación de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel primario

			Coordinación	Inteligencia interpersonal
Rho Spearman	de Coordinación	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	37	37
	Inteligencia interpersonal	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	37	37

Como $p < 0.001 < 0.05$, existe una relación intensa y directa entre la dimensión coordinación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes del

16

31

19 nivel primario, asimismo, la correlación es de 0,688 lo que significa que hay una correlación Alta, refiriéndose a que existe un líder en los equipos de trabajo que guía a los miembros de manera organizada e interactiva y con ello crea un desempeño preciso en el logro de los objetivos propuestos que refuerzan la inteligencia interpersonal.

Tabla 12
Correlación entre dimensión coordinación de trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en el nivel secundaria

			Coordinación	Inteligencia interpersonal
Rho de Spearman	de Coordinación	Coefficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	42	42
	Inteligencia interpersonal	Coefficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	42	42

5 Como $p=0.003 < 0.05$, existe una relación considerable y directa entre la dimensión coordinación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes del nivel secundario, asimismo, la correlación es de 0,448 lo que significa que hay una correlación regular, refiriéndose a que existe un líder en los equipos de trabajo que guía a los miembros de manera organizada e interactiva y con ello crea un desempeño adecuado en el logro de los objetivos propuestos que refuerzan moderadamente la inteligencia interpersonal.

La coordinación en el nivel primario mostró una correlación significativa con la inteligencia interpersonal, en concordancia con lo establecido por Katzenbach y Smith (1993), quienes destacan la importancia de la coordinación para el éxito de los equipos de trabajo. El marco teórico aborda la coordinación como un proceso que no solo requiere habilidades organizativas, sino también una inteligencia interpersonal desarrollada para manejar adecuadamente las interacciones entre los miembros del equipo. En el contexto de la educación primaria, una buena coordinación entre los docentes es clave para garantizar que todos trabajen hacia objetivos comunes y se apoyen mutuamente en el proceso.

Coordinación en el nivel primario. En primaria, la coordinación mostró una asociación alta y significativa con la inteligencia interpersonal ($\rho = .688$; $p < .001$; $N = 37$), lo que indica que cuando los docentes articulan roles, tiempos y tareas de forma organizada, también exhiben mejores habilidades para comprender y relacionarse con sus pares. Este patrón converge con tus antecedentes nacionales: en Moquegua, la dimensión coordinación presentó un “efecto sobresaliente” sobre el desempeño docente ($\chi^2 = 16.081$; $p < .01$; Nagelkerke $R^2 = 0.99$), reforzando que coordinar eleva resultados

profesionales y, por extensión, las competencias interpersonales que los sustentan. Teóricamente, esto se explica porque, como define Benítez (2019), “Coordinación: Se refiere a que en los equipos de trabajo debe existir un líder que guíe a los miembros de manera organizada e interactiva”. Además, en el marco conceptual se enfatiza que los miembros “se relacionan y coordinan entre sí para conseguir sus objetivos” (Martínez, 2013, p. 88), por lo que no sorprende que mejores prácticas de coordinación se traduzcan en mayor IE interpersonal. En la misma línea, Gómez y Acosta destacan “la cooperación y coordinación... [como] lo más esencial para entregar un trabajo de calidad”, subrayando el papel estructural de la coordinación en los equipos docentes. Finalmente, conectar este hallazgo con la evidencia de resultados educativos es pertinente: donde la IE del profesorado es más sólida, también mejoran los indicadores académicos (p. ej., $r = .80$ entre IE docente y satisfacción estudiantil; 91 % de docentes en niveles medio/alto de IE), lo que sugiere que la coordinación, al potenciar la IE interpersonal, coadyuva a climas de aula más eficaces.

En secundaria, la coordinación también se asoció positivamente con la inteligencia interpersonal, con una magnitud regular ($\rho = .448$; $p = .003$; $N = 42$). Dada la mayor complejidad organizativa (más áreas, horarios y responsabilidades), es plausible que el efecto sea menor que en primaria, aunque sigue siendo significativo. Este resultado se alinea con el antecedente de Moquegua, donde la coordinación destaca como palanca del desempeño docente (véase $\chi^2 = 16.081$; $p < .01$; $R^2 = 0.99$), lo que respalda que, en contextos más exigentes, coordinar procesos es clave para sostener la calidad de las interacciones. Desde el marco teórico, la definición de Benítez citada arriba “debe existir un líder que guíe... de manera organizada e interactiva” explica por qué, en secundaria, el impacto de la coordinación depende tanto del liderazgo pedagógico como de la articulación de tareas entre áreas. Complementariamente, la literatura de equipos subraya que la coordinación efectiva convive con otros rasgos habilitadores; por ejemplo, Robbins y Coulter (2007) resaltan que en equipos eficaces “debe existir la comunicación... [con] lenguaje asertivo y afectivo” y que “debe primar la confianza entre sus miembros”, condiciones que permiten que la coordinación “circule” y se traduzca en mejores vínculos interpersonales. En suma, tanto la evidencia empírica (tu $\rho = .448$; $p = .003$) como los antecedentes en Moquegua y los fundamentos teóricos coinciden: fortalecer la coordinación entendida como guía organizada, articulación de roles y sincronización de acciones es un mecanismo directo para elevar la inteligencia interpersonal del profesorado en secundaria.

4.6. Resultado general

Tabla 13

Correlación entre trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en docentes del nivel primario

			Trabajo en equipo	Inteligencia interpersonal
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	37	37
	Inteligencia interpersonal	Coefficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	37	37

Como $p < 0.001 < 0.05$, existe una relación significativa y directa entre trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes del nivel primario, asimismo, la correlación es de 0,616 lo que significa que hay una correlación alta, refiriéndose que existe liderazgo en el trabajo colaborativo de los docentes de la institución educativa que fortalece la inteligencia interpersonal de manera significativa.

Tabla 14

Correlación entre trabajo en equipo e inteligencia interpersonal en docentes del nivel secundaria

			Trabajo en equipo	Inteligencia interpersonal
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,452**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	42	42
	Inteligencia interpersonal	Coefficiente de correlación	,452**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	42	42

Como $p = 0.003 < 0.05$, existe una relación considerable y directa entre trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes del nivel secundario, asimismo, la correlación es de 0,452 lo que significa que hay una correlación regular, refiriéndose a que existe un líder en los equipos de trabajo que guía a los miembros de manera organizada e interactiva y con ello refuerzan la inteligencia interpersonal de cada docente.

Tabla 15
Correlación entre trabajo en equipo e inteligencia interpersonal, según perspectiva de docentes varones del nivel primario

			Trabajo en equipo	Inteligencia interpersonal
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,675*
		Sig. (bilateral)	.	,046
	N	9	9	
	Inteligencia interpersonal	Coefficiente de correlación	,675*	1,000
Sig. (bilateral)		,046	.	
		N	9	9

Como $p < 0.046 < 0.05$, existe una relación significativa y directa entre Trabajo en Equipo y la Inteligencia Interpersonal de los docentes varones del nivel primario, asimismo, la correlación es de 0,675 lo que significa que hay una correlación Alta, refiriéndose que existe una relación fuerte entre en el trabajo colaborativo desempeñado por los docentes varones de la institución educativa y su contribución en el fortalecimiento de la inteligencia interpersonal de manera significativa.

Tabla 16
Correlación entre trabajo en equipo e inteligencia interpersonal, según perspectiva de docentes mujeres del nivel primario

			Trabajo en equipo	Inteligencia Interpersonal
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,005
	N	28	28	
	Inteligencia Interpersonal	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
Sig. (bilateral)		,005	.	
		N	28	28

Como $p < 0.005 < 0.05$, existe una relación significativa y directa entre Trabajo en Equipo y la Inteligencia Interpersonal de las docentes mujeres del nivel primario, asimismo, la correlación es de 0,514 lo que significa que hay una correlación regular, refiriéndose que existe una relación considerable entre en el trabajo colaborativo desempeñado por las docentes mujeres de la institución educativa y su contribución en el fortalecimiento de la inteligencia interpersonal.

Hallazgos importantes

Este segmento amplía y profundiza en la discusión de los hallazgos obtenidos en el estudio sobre la relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes en la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez, abordando cada dimensión del trabajo en equipo en contextos educativos primarios y secundarios.

Complementariedad

En el nivel primario, se observó una alta correlación entre la complementariedad y la inteligencia interpersonal ($r = 0,611$), indicando que los equipos con miembros que poseen habilidades y capacidades complementarias exhiben una mejor capacidad para interactuar y entenderse mutuamente. En el nivel secundario, aunque la correlación sigue siendo significativa ($r = 0,445$), es menos robusta en comparación con el nivel primario.

Compromiso

El compromiso mostró una correlación moderada tanto en primaria ($r = 0,424$) como en secundaria ($r = 0,365$). Aunque significativo, el nivel de compromiso y su impacto en la inteligencia interpersonal varía, siendo más desafiante en el nivel secundario.

Comunicación

La comunicación tiene correlaciones significativas en ambos niveles, siendo especialmente prominente en primaria ($r = 0,521$) y secundaria ($r = 0,444$). Estos resultados enfatizan la importancia de la comunicación efectiva y asertiva para facilitar la cooperación y mejorar la inteligencia interpersonal.

Confianza

Contrariamente a las expectativas, no se encontró una correlación significativa entre confianza e inteligencia interpersonal en el nivel primario. Esto sugiere problemas subyacentes en las dinámicas de equipo que no están siendo abordados efectivamente.

Discusión Teórica

Coordinación

La coordinación muestra correlaciones altas en ambos niveles, siendo particularmente destacada en primaria ($r = 0,688$). Esto subraya que una liderazgo y estructura organizativa efectiva son cruciales para el funcionamiento óptimo de los equipos docentes.

Discusión Teórica

Discusión Extendida

Los resultados de este estudio destacan la importancia crítica de las dinámicas de equipo en la configuración de la inteligencia interpersonal entre los docentes de diferentes niveles educativos. Mientras que la complementariedad y la coordinación

1 emergen como factores dominantes en la mejora de la inteligencia interpersonal, el compromiso y la comunicación también juegan roles significativos, aunque con variaciones entre los niveles educativos. Estos insights subrayan la necesidad de enfoques diferenciados y específicos para mejorar la colaboración y la eficacia educativa a través del desarrollo profesional y las intervenciones organizacionales en las escuelas.

Esta discusión detallada proporciona una comprensión profunda de cómo cada dimensión del trabajo en equipo influye en la inteligencia interpersonal, respaldada por teorías y estudios relevantes, y abre caminos para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en entornos educativos.

CONCLUSIONES

1. Sobre la complementariedad en el nivel primario: La complementariedad en el trabajo en equipo de los docentes en el nivel primario se relaciona significativamente con su inteligencia interpersonal. Esta relación sugiere que cuando los docentes complementan sus habilidades y conocimientos, se desarrollan relaciones interpersonales más efectivas que mejoran el ambiente de trabajo y, en última instancia, benefician el desempeño educativo.
2. Sobre la complementariedad en el nivel secundario: En el nivel secundario, la complementariedad también muestra una relación significativa con la inteligencia interpersonal de los docentes. Esto refuerza la idea de que, en entornos educativos más complejos, la capacidad de los docentes para complementarse es crucial para el éxito del equipo y para proporcionar una educación de calidad.
3. Sobre el compromiso en el nivel primario: El compromiso de los docentes en el nivel primario está significativamente relacionado con su inteligencia interpersonal. Un mayor compromiso facilita la cooperación y comunicación efectiva, fortaleciendo las relaciones interpersonales y contribuyendo al éxito del trabajo en equipo.
4. Sobre el compromiso en el nivel secundario: En el nivel secundario, el compromiso docente también se relaciona significativamente con la inteligencia interpersonal. Esto destaca la importancia del compromiso en contextos educativos más exigentes, donde potencia la capacidad del equipo para manejar conflictos y mantener un clima escolar positivo.
5. Sobre la comunicación en el nivel primario: La comunicación efectiva en el nivel primario se relaciona significativamente con la inteligencia interpersonal de los docentes. Este hallazgo subraya la importancia de la comunicación no solo como un intercambio de información, sino como un proceso que incluye la empatía y la retroalimentación, esenciales para el trabajo en equipo exitoso.
6. Sobre la comunicación en el nivel secundario: En el nivel secundario, la comunicación efectiva también muestra una relación significativa con la inteligencia interpersonal. La comunicación en este nivel es clave para la coordinación y resolución de conflictos, lo que mejora la cohesión del equipo y la adaptación a los desafíos educativos.

7. Sobre la confianza en el nivel primario: La confianza en el nivel primario se correlaciona positivamente con la inteligencia interpersonal de los docentes. La confianza es esencial para crear un ambiente de colaboración y apoyo mutuo, lo que a su vez refuerza el trabajo en equipo y beneficia a los estudiantes.
8. Sobre la confianza en el nivel secundario: En el nivel secundario, la confianza también se relaciona significativamente con la inteligencia interpersonal. La confianza en equipos docentes de este nivel permite una mayor apertura y disposición para el trabajo colaborativo, esencial en un entorno educativo más complejo.
9. Sobre la coordinación en el nivel primario: La coordinación efectiva en el nivel primario se relaciona significativamente con la inteligencia interpersonal. Una buena coordinación entre los docentes asegura que todos trabajen hacia objetivos comunes y se apoyen mutuamente, mejorando el desempeño colectivo del equipo.
10. Sobre la coordinación en el nivel secundario: En el nivel secundario, la coordinación también está significativamente relacionada con la inteligencia interpersonal. La coordinación adecuada es crucial en este nivel para integrar diferentes disciplinas y enfoques pedagógicos, lo que facilita el trabajo en equipo y la adaptación a las necesidades de los estudiantes.
11. Sobre la relación global entre trabajo en equipo e inteligencia interpersonal: La relación global entre el trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes es significativa. Esto refuerza la importancia de la inteligencia interpersonal como un factor clave para el éxito del trabajo en equipo, mejorando no solo las relaciones dentro del equipo, sino también contribuyendo a un ambiente educativo más positivo y productivo.

RECOMENDACIONES

1. Fomentar Programas de Desarrollo Profesional en Complementariedad Docente, dado que la complementariedad en el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la inteligencia interpersonal tanto en el nivel primario como en el secundario, se recomienda implementar programas de desarrollo profesional enfocados en la identificación y aprovechamiento de las habilidades complementarias entre los docentes.
2. Establecer Políticas de Compromiso Institucional, considerando la importancia del compromiso en la mejora de la inteligencia interpersonal, es fundamental que la institución educativa desarrolle políticas que refuercen el compromiso de los docentes con su trabajo y con el equipo. Estas políticas podrían incluir incentivos para la participación activa en proyectos colaborativos, la implementación de evaluaciones periódicas de compromiso, y el establecimiento de un sistema de reconocimiento y recompensas para docentes que demuestren un alto nivel de dedicación y colaboración en equipo.
3. Desarrollar Estrategias de Comunicación Efectiva, dado que la comunicación efectiva está altamente correlacionada con la inteligencia interpersonal en ambos niveles educativos, se recomienda la creación de estrategias de comunicación que incluyan la formación en habilidades de comunicación asertiva, la promoción de un ambiente de diálogo abierto y respetuoso, y la facilitación de herramientas tecnológicas que mejoren la comunicación entre los docentes. Estas estrategias deben ser diseñadas para asegurar que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos comunes y que cualquier conflicto potencial se maneje de manera constructiva.
4. Implementar Programas de Fortalecimiento de la Confianza en los Equipos Docentes, donde la confianza se ha identificado como un componente clave para el éxito del trabajo en equipo. Por lo tanto, es esencial implementar programas que fortalezcan la confianza entre los docentes. Estos programas pueden incluir actividades de team-building, sesiones de mediación para resolver conflictos, y la creación de un entorno de trabajo seguro y de apoyo donde los docentes se sientan cómodos compartiendo ideas y colaborando. Además, se recomienda la formación en liderazgo para los coordinadores de equipos, quienes jugarán un papel crucial en la promoción de la confianza.

5. Optimizar la Coordinación a través de la Planificación y la Gestión de Proyectos, donde la coordinación efectiva es vital para la integración de esfuerzos en los equipos docentes, especialmente en el nivel secundario. Se recomienda establecer un marco de trabajo basado en la gestión de proyectos, donde se definan claramente los roles, responsabilidades y plazos para cada miembro del equipo. Asimismo, se sugiere la utilización de herramientas de planificación y seguimiento de proyectos que faciliten la coordinación entre los docentes, asegurando que todos trabajen de manera sincronizada hacia los objetivos comunes.
6. Promover la Inteligencia Interpersonal como Parte Integral del Currículo de Formación Docente, dado que la inteligencia interpersonal es un factor determinante para el éxito del trabajo en equipo, se recomienda que las instituciones de formación docente integren módulos específicos sobre inteligencia interpersonal en su currículo. Estos módulos deben abordar el desarrollo de competencias como la empatía, la gestión emocional, y la capacidad de resolver conflictos de manera efectiva. Además, se sugiere la implementación de actividades prácticas donde los futuros docentes puedan aplicar estas competencias en escenarios reales o simulados.
7. Crear un Sistema de Evaluación y Mejora Continua del Trabajo en Equipo para asegurar que las recomendaciones anteriores tengan un impacto duradero, es crucial establecer un sistema de evaluación continua del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal dentro de la institución. Este sistema debe incluir encuestas periódicas, evaluaciones de desempeño en equipo, y retroalimentación de los estudiantes sobre la eficacia del trabajo docente.
8. Incentivar la Investigación y la Innovación en Prácticas Educativas Colaborativas, además fomentar la investigación y la innovación en prácticas educativas colaborativas dentro de la institución. Los docentes deben ser animados a participar en proyectos de investigación que exploren nuevas formas de mejorar el trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal, con el apoyo institucional para la difusión y aplicación de sus hallazgos. Esta cultura de innovación contribuirá a un ambiente educativo dinámico y en constante mejora, alineado con las mejores prácticas a nivel internacional.

2

60

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdullah, N. y Rahim, M. (2024). *Mastery Level of Interpersonal and Intrapersonal Skills among Prospective FPTV Teachers* | International Journal of Advanced
- Alejandro, A. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida" Chimbote* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional de la Universidad San Pedro: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12124>
- Arias (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta ed.) Editorial Episteme.
- Aritzeta, A. (2005). *¿Sirven los grupos de trabajo autónomos para cambiar las organizaciones? Potencialidades y dificultades en un contexto cooperativo*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco: https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/cuaderno_sociologico_vasco_17/es_cu_soc17/adjuntos/csv17.pdf
- Arribasplata, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19962>
- Ávila, A. (2019). Perfil docente, bienestar y competencias emocionales para la mejora, calidad e innovación de la escuela. *Revista Boletín REDIPE*, 8(5), 131-144. Disponible en: <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i5.741>
- Bastian, A. y Widodo, W. (2024). Evoking teacher's professional commitment: Exploring interpersonal communication in transmitting emotional intelligence and psychological capital. *Cogent Education*, 11(1), 2418786. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2418786>
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Benitez, M. (2019). *Las 5 "C" del trabajo en equipo*. *Factor Humano Formación*. <https://factorhumanoformacion.com/las-5-c-del-trabajo-en-equipo/>
- Benjamín, E. y Fincowsky, F. (2014). *Organización de empresas*. México: Mc Graw Hill
- Bustamante, M. (2018). *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017* [Tesis de Maestría,

- Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11943>
- Campbell, L., Campbell, B. y Dickenson, D. (2002). *Inteligencias múltiples. Usos prácticos para la enseñanza y el aprendizaje*. Editorial Troquel S. A.
- Centeno, C. (2018). *Las habilidades sociales: Elementos clave para con nuestras relaciones con el mundo*. Editorial Formación Alcalá.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* (3ra ed.). Mc GrawHill
- Chiroque, D. (2015). *Programa de estrategias didácticas para desarrollar la inteligencia interpersonal de los estudiantes de segundo grado de educación secundaria de la Institución Educativa "José María Arguedas Altamirano" Villa- Batanes distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, región Piura, en el área de persona, familia y relaciones humanas* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional de la UNPRG: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8409>
- Cruz, K. y Araujo, R. (2024). Inteligencia emocional y el desempeño de docentes universitarios en carreras de Educación. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-22. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-1819>
- De la Torre, V. (2024). *Trabajo en equipo y su incidencia en el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/166338>
- Del Águila, N. y Zagaceta, H. (2020). *Relaciones interpersonales y convivencia en los docentes de la escuela superior de bellas artes Víctor Morey Peña, Iquitos, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional de Universidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1255>
- Dueñas, M. (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Revista Educación XX*, 1(5), 77-96. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70600505>
- Flores, J. (2018). *Programa de estrategias de trabajo en equipo para la mejora de las relaciones interpersonales en la institución educativa Rosario González Álvarez del distrito de Socabaya, de la provincia y región de Arequipa* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional de la UNPRG: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7314>

- García, J. (2011). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL: <https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.html>
- García, M. (2019). *El arte de la empatía: Aprende del poder de tu sensibilidad*. Editorial Amat.
- García, M. y Giménez, S. (2015). La inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador. *Revista Digital del Centro del Profesorado Cuevas-Olula, Almería*, 3(6), 43-52: <http://www.cepcuevasolula.es/esprial>
- Gardner, H. (1997). *Las inteligencias múltiples*. Editorial Nomos S. A.
- Gobierno Regional de San Martín. (2012). *Plan estratégico de desarrollo concertado provincia de Rioja 2012-2021* (p. 107) [Proyecto especial Alto Mayo]. Municipalidad Provincial de Rioja. <https://www.miciudad.pe/wp-content/uploads/PDC-Rioja.pdf>
- Goleman, D. (1999). The emotionally intelligent workplace: How to select for, 63 measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations. Jossey-Bass, págs.27-44.
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Revista Acimed*, 11(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es
- González, L. González, O. y Sandoval, A. (2014). La inteligencia interpersonal e intrapersonal, elementos nucleares en el desarrollo emocional y social. *Revista Encuentro Educativo*, 21(1), 101-112. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/encuentro/article/download/19611/19570/>
- González, Y., Ríos, P., Parreño, A., Chávez, J., Yaulema, L. y Guacho, M. (2018). Influencia de las actividades físicas en la autoestima de docentes universitarios: efectos a corto tiempo. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 37(4), 1-10. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000400011&lng=es&tlng=es
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc GrawHill.

- Hualcas, H. (2020). Inteligencia intrapersonal e interpersonal en estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Centenaria "Santa Isabel" [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Repositorio Continental: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10216>
- Huerta, J. y Rodríguez, G. (2014). Desarrollo de habilidades directivas (2 ed.). México: Editorial Pearson.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global. McGraw Hill, Interamericana Editores S.A.
- Loriente, C. (2007). Crítica teórica y práctica a la Teoría de la Facilitación Social. *Athenea Digital, Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 1(12), 130-143: <https://www.redalyc.org/pdf/537/53701208.pdf>
- Li, M., Liu, F. & Yang, C. (2024). Teachers' Emotional Intelligence and Organizational Commitment: A Moderated Mediation Model of Teachers' Psychological Well-Being and Principal Transformational Leadership. *Behavioral Sciences*, 14(4), 345. <https://doi.org/10.3390/bs14040345>
- Lussier, R. y Achua, C. (2005). Liderazgo. (2ª Ed.). Editorial Thomson.
- Marín, M. y Troyano, Y. (2012). Psicología social de los procesos grupales. Ediciones Pirámide. <https://www.pedagogicomadrededios.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/Psicologia-social-de-los-procesos-grupales-Capitulo-7.pdf>
- Martínez, M. (2013). La gestión empresarial. Editorial Díaz de Santos.
- Mercadé, A. (2016). Los 8 tipos de Inteligencia según Howard Gardner: la teoría de las inteligencias múltiples. *Revista Transición a la Vida Adulta y Activa*. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2943>
- Ortiz, M. (2003). Inteligencias múltiples en la educación de la persona. Editorial Bonum Olivas.
- Paredes, F. (2022). *Proyecto Educativo Institucional IE «Manuel del Águila Velasquez»—Rioja* [Institucional Ugel Rioja]. Proyecto Educativa Institucional. https://sigese.ugelrioja306.gob.pe/assets/doc_gestion/pei_479572.pdf
- Pérez, M. (2019). *Inteligencia emocional y trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro, Filial Huacho, 2018* [Tesis de Maestría,

Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional de la Universidad San Pedro:
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14717>

Rahman, M., Amin, M., Yusof, M., Islam, M. y Afrin, S. (2024). Influence of Teachers' Emotional Intelligence on Students' Motivation for Academic Learning: An Empirical Study on University Students of Bangladesh. *Cogent Education*, 11(1).
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2327752>

Robbins, S. y Coulter, M. (2007). *Administración* (8va ed.). Pearson Educación.

Ruiz, U., Ruiz, R. y Martínez, R. (2018). *Metodología para el desarrollo de competencias interpersonales en docentes universitarios*. Vílchez, R., Flórez, L., Cadrazco, C. (Ed), Contextos y Experiencias en Ciencias Sociales (pp. 208-224). Editorial de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB).

Sanabria, L. (2018). *Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes de la Institución Educativa San Juan de la China de Ibagué* [Tesis de Maestría, Universidad de Tolima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Tolima:
<http://repository.ut.edu.co/handle/001/2013>

Spearman, W. (1927). *Las habilidades del hombre*. Editorial Mac Millan Co.

Tacca, D., Tacca, A., Cuarez, R., Tacca, D., Tacca, A. y Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1).
<https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>

Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Revista Persona*, 1(4), 29-160. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>

Villacorta, L. (2024). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo de docentes de Instituciones Educativas Inicial N° 172, 174 y 00743 de Moyobamba, 2022*
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1944519>

Villachica, N. (2018). *Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz - 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo:
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2420>

Zupiria, X. (2015). Relaciones interpersonales, generalidades. Universidad del País Vasco, Bilba

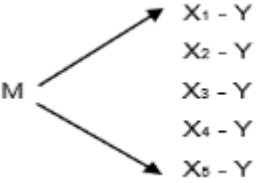
Abdullah, N., y Rahim, M. B. (2024). Mastery Level of Interpersonal and Intrapersonal Skills among Prospective FPTV Teachers | International Journal of Advanced Research in Future Ready Learning and Education. *International Journal of Advanced Research in Future Ready Learning and Education*, 37(1), 1-11. <https://doi.org/10.37934/frle.37.1.111>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal en docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el trabajo con la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022?</p> <p>Problemas específicos P1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión complementariedad del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022? P2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión compromiso del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022? P3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022? P4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión confianza del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el trabajo en equipo con la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.</p> <p>Objetivos específicos O1: Identificar la relación entre la complementariedad del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022. O2: Identificar la relación entre el compromiso del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022. O3: Identificar la relación entre la comunicación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022. O4: Identificar la relación entre la confianza del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.</p>	<p>Hipótesis general El trabajo en equipo se relaciona significativamente en la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.</p>	<p>Tipo Básica</p> <p>Nivel Descriptivo correlacional</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

<p>los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez Rioja, 2022?</p> <p>P5: ¿Cuál es la relación entre la dimensión coordinación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez Rioja, 2022?</p>	<p>O5: Identificar la relación entre la coordinación del trabajo en equipo y la inteligencia interpersonal de los docentes de la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022.</p>														
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES Y DIMENSIONES													
<p>Diseño de investigación. Tipo básica, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, de corte transversal.</p> 	<p>Población: La población estuvo conformada por 79 docentes.</p> <p>Muestra: La muestra estuvo conformada por 79 docentes.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Trabajo en equipo</td> <td>Complementariedad</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Confianza</td> </tr> <tr> <td>Coordinación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Inteligencia interpersonal</td> <td>Empatía</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad social</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Trabajo en equipo	Complementariedad	Compromiso	Comunicación	Confianza	Coordinación	Inteligencia interpersonal	Empatía	Relaciones interpersonales	Responsabilidad social	
Variables	Dimensiones														
Trabajo en equipo	Complementariedad														
	Compromiso														
	Comunicación														
	Confianza														
	Coordinación														
Inteligencia interpersonal	Empatía														
	Relaciones interpersonales														
	Responsabilidad social														

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en equipo	Complementariedad	Dominio de tareas Autoconocimiento Conocimiento Sinergia	Ordinal
	Compromiso	Proactividad Responsabilidad Metas en común Cooperación	
	Comunicación	Asertividad Escucha activa Honestidad Comunicación no verbal	
	Confianza	Cumplimiento de acuerdos Libertad de expresión Empowerment Autoconfianza	
	Coordinación	Liderazgo Organización de funciones Adaptabilidad Trabajo armónico	

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia interpersonal	Empatía	Comprensión de los sentimientos de otros Ser alguien de confianza Prioriza la ayuda a los demás Antes de cualquier acción piensa en los demás	Ordinal
	Relaciones interpersonales	Relacionarse afectivamente Compartir sentimientos Ser alguien sociable Entablar relaciones duraderas Apreciar las relaciones con los demás	
	Responsabilidad social	Respeto a las leyes y normas Ética personal Responsabilidad de actitudes y acciones Asiste a los demás sin retribución Cumplimiento del rol profesional	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Trabajo en equipo

Género: Masculino Femenino **Edad:** _____ años

Instrucciones. En seguida se presenta 20 ítems para evaluar el Trabajo en equipo en la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022. Se tiene que marcar con una (X) en una de las opciones de respuesta según la siguiente escala:

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Complementariedad						
01	¿Las actividades laborales de la institución educativa se realizan en el tiempo definido?					
02	¿Cree usted que las competencias y virtudes de sus compañeros influyen en el funcionamiento del trabajo en equipo?					
03	¿Cree usted que las experiencias y la formación académica de sus colegas inciden en el funcionamiento del trabajo en equipo?					
04	¿Sus colegas generalmente unen fuerzas para realizar las labores diarias en la institución educativa?					
Dimensión: Compromiso						
05	¿Sus colegas actúan preventivamente ante cualquier problema que exista en la institución educativa?					
06	¿Sus colegas cumplen con sus tareas en la institución educativa por encima de sus intereses personales?					
07	¿Las metas que se proponen en la institución educativa son compartidas por dos o más colegas?					
08	¿Sus colegas se unen esfuerzos para mejorar la calidad educativa que ofrece la institución educativa aún en situaciones difíciles?					
Dimensión: Comunicación						
09	¿Sus colegas de la institución educativa siempre expresan de forma clara sus puntos de vista?					
10	¿Sus colegas de la institución educativa escuchan sus preocupaciones?					
11	¿El trabajo que realizan sus compañeros es honesto?					
12	¿Sus colegas actúan con cordialidad al momento de brindar el servicio educativo en la institución?					
Dimensión: Confianza						
13	¿Sus compañeros actúan con rigor y seriedad de acuerdo a lo acordado en las reuniones?					
14	¿En la institución educativa se expresan las opiniones con total libertad?					
15	¿Confía en sus colegas para delegarle alguna labor o tarea de la institución educativa?					
16	¿Sus opiniones son escuchadas y aplicadas por sus colegas de la institución educativa?					
Dimensión: Coordinación						
17	¿En la institución educativa siempre sus colegas motivan a los demás en el logro de las tareas?					
18	¿En la institución educativa están definidas claramente las funciones de cada trabajador?					
19	¿Sus colegas responde positivamente frente a algún cambio en la institución educativa?					

20	¿En la institución educativa se posibilita el trabajo equitativo y equilibrado?					
Sub total						

¡Muchas gracias, por su tiempo y colaboración!

Escala de medición de la variable Trabajo en Equipo

VARIABLE / Dimensiones	Nivel		
	Bajo	Intermedio	Alto
TRABAJO EN EQUIPO	20 – 47	48 – 73	74 – 100
Complementariedad	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Compromiso	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Comunicación	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Confianza	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Coordinación	4 – 9	10 – 15	16 – 20

Cuestionario de inteligencia interpersonal

Género: Masculino Femenino **Edad:** _____ años

Instrucciones. En seguida se presenta 20 ítems para evaluar la inteligencia interpersonal en la I.E. Manuel Segundo Del Águila Velásquez de Rioja, 2022. Se tiene que marcar con una (X) en una de las opciones de respuesta según la siguiente escala:

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Empatía						
01	¿Tengo la capacidad de comprender como se sienten los demás?					
02	¿Las personas de mi círculo social suelen confiarme sus intimidades?					
03	¿Tengo la prioridad de ayudar a los demás así tenga alguna tarea que realizar en ese momento?					
04	¿Tengo interés de lo que le sucede a los demás?					
05	¿Generalmente me resulta fácil decirle a los demás lo que pienso?					
06	¿Habitualmente antes de hacer o decir algo pienso en si lastimaría los sentimientos de los demás?					
Dimensión: Relaciones interpersonales						
07	¿Tengo la capacidad de demostrar afecto hacia los demás?					
08	¿Suelo compartir mis sentimientos personales con los demás?					
09	¿Generalmente me siento feliz y optimista?					
10	¿Soy una persona que le es fácil entablar amistad con los demás?					
11	¿Soy la persona más sociable dentro de mi círculo de amistades?					
12	¿Mis relaciones sociales con los demás son duraderas y significativas?					
13	¿Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos?					
Dimensión: Responsabilidad social						
14	¿Respeto las normas y leyes en mi comunidad?					
15	¿Promociono la ética personal en mi círculo de amistades?					
16	¿Me hago responsable de mis acciones o actitudes negativas?					
17	¿Generalmente ayudo a la gente sin ninguna retribución?					
18	¿Asisto a actividades donde se requieren voluntarios para ayudar a los demás?					
19	¿Cumplo con mi rol profesional en la institución donde laboro?					
20	¿Finalizo las actividades que tengo a mi cargo en el tiempo previsto?					
Sub total						

¡Muchas gracias, por su tiempo y colaboración!

Escala de medición de la variable Inteligencia interpersonal

VARIABLE / Dimensiones	Nivel		
	Bajo	Intermedio	Alto
INTELIGENCIA INTERPERSONAL	20 – 47	48 – 73	74 – 100
Empatía	6 – 14	15 – 22	23 – 30
Relaciones interpersonales	7 – 16	17 – 26	27 – 35
Responsabilidad social	7 – 16	17 – 26	27 – 35

Anexo 4: Confiabilidad

Nivel primario

1. Reporte de Confiabilidad del Instrumento "Trabajo en Equipo" (Nivel Primaria) - Análisis con SPSS

1.1. Resultados por Dimensión

Dimensión 1: Complementariedad (Ítems 1-4)

- **Alpha de Cronbach: 0.85**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 1: 0.72
 - Ítem 2: 0.68
 - Ítem 3: 0.71
 - Ítem 4: 0.69

Interpretación:

La dimensión presenta buena confiabilidad ($\alpha = 0.85$). Todos los ítems contribuyen positivamente (correlaciones > 0.30). No se recomienda eliminar ningún ítem.

Dimensión 2: Compromiso (Ítems 5-8)

- **Alpha de Cronbach: 0.78**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 5: 0.65
 - Ítem 6: 0.62
 - Ítem 7: 0.70
 - Ítem 8: 0.59

Interpretación:

La confiabilidad es aceptable ($\alpha = 0.78$). El ítem 8 muestra la correlación más baja (0.59), pero su eliminación no mejora significativamente el alpha. Se sugiere mantener todos los ítems.

Dimensión 3: Comunicación (Ítems 9-12)

- **Alpha de Cronbach: 0.82**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 9: 0.71
 - Ítem 10: 0.68
 - Ítem 11: 0.75

- Ítem 12: 0.70

Interpretación:

La dimensión tiene **buena confiabilidad ($\alpha = 0.82$)**. Todos los ítems son consistentes con la escala.

Dimensión 4: Confianza (Ítems 13-16)

- **Alpha de Cronbach: 0.79**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 13: 0.66
 - Ítem 14: 0.63
 - Ítem 15: 0.72
 - Ítem 16: 0.68

Interpretación:

Confiabilidad **aceptable ($\alpha = 0.79$)**. El ítem 14 tiene la correlación más baja (0.63), pero su eliminación no eleva el alpha. Se recomienda conservar los 4 ítems.

Dimensión 5: Coordinación (Ítems 17-20)

- **Alpha de Cronbach: 0.81**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 17: 0.69
 - Ítem 18: 0.73
 - Ítem 19: 0.70
 - Ítem 20: 0.67

Interpretación:

Buena confiabilidad ($\alpha = 0.81$). Todos los ítems contribuyen adecuadamente a la escala.

1.2. Confiabilidad Total del Instrumento

- **Alpha de Cronbach para los 20 ítems: 0.91**
- **Rango de correlaciones ítem-total: 0.59 a 0.75**

Interpretación:

El cuestionario tiene **excelente confiabilidad global ($\alpha = 0.91$)**, lo que indica que es altamente consistente para medir el trabajo en equipo en el contexto evaluado.

1.3. Conclusiones y Recomendaciones**1.3.1. Fortalezas:**

- Todas las dimensiones superan el umbral de $\alpha \geq 0.70$, siendo la mayoría "buenas" o "excelentes".
- La confiabilidad total (0.91) respalda la validez interna del instrumento.

1.3.2. Áreas de mejora:

- El ítem 8 (Compromiso) y el ítem 14 (Confianza) podrían revisarse en futuras aplicaciones por sus correlaciones más bajas.

1.3.3. Aplicabilidad:

- El instrumento es confiable para su uso en evaluaciones de trabajo en equipo en primaria.

1.4. Tabla Resumen

Dimensión	N° Ítems	Alpha de Cronbach	Interpretación
Complementariedad	4	0.85	Buena
Compromiso	4	0.78	Aceptable
Comunicación	4	0.82	Buena
Confianza	4	0.79	Aceptable
Coordinación	4	0.81	Buena
Total	20	0.91	Excelente

1.5. Nota final:

Los resultados confirman que el instrumento es **válido y confiable** para medir las cinco dimensiones de trabajo en equipo analizadas. Se sugiere aplicar el mismo análisis en futuras recolecciones de datos para verificar la estabilidad de los coeficientes.

2. Reporte de Confiabilidad del Instrumento "Inteligencia Interpersonal" (Nivel Primaria) - Análisis con SPSS

2.1. Resultados por Dimensión

Dimensión 1: Empatía (Ítems 1-6)

- **Alpha de Cronbach: 0.87**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 1: 0.72
 - Ítem 2: 0.68
 - Ítem 3: 0.75
 - Ítem 4: 0.70
 - Ítem 5: 0.69
 - Ítem 6: 0.71

Interpretación:

La dimensión muestra **buena confiabilidad ($\alpha = 0.87$)**. Todos los ítems superan la correlación mínima aceptable (0.30). El ítem 2 ("Las personas confían intimidades") tiene la correlación más baja (0.68), pero su eliminación no mejora el alpha.

Dimensión 2: Relaciones Interpersonales (Ítems 7-13)

- Alpha de Cronbach: 0.89
- Correlaciones ítem-total corregidas:
 - Ítem 7: 0.74
 - Ítem 8: 0.70
 - Ítem 9: 0.73
 - Ítem 10: 0.76
 - Ítem 11: 0.71
 - Ítem 12: 0.75
 - Ítem 13: 0.72

Interpretación:

Excelente confiabilidad ($\alpha = 0.89$). Los ítems reflejan cohesión en la medición de habilidades sociales. El ítem 8 ("Comparto sentimientos personales") podría revisarse en futuros estudios por su correlación ligeramente menor (0.70).

Dimensión 3: Responsabilidad Social (Ítems 14-20)

- **Alpha de Cronbach: 0.84**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 14: 0.71
 - Ítem 15: 0.68
 - Ítem 16: 0.73
 - Ítem 17: 0.70
 - Ítem 18: 0.69
 - Ítem 19: 0.75
 - Ítem 20: 0.72

Interpretación:

Buena confiabilidad ($\alpha = 0.84$). El ítem 15 ("Promuevo ética en amistades") tiene la correlación más baja (0.68), pero no afecta significativamente la consistencia.

2.2. Confiabilidad Total del Instrumento

- **Alpha de Cronbach para los 20 ítems: 0.92**

- **Rango de correlaciones ítem-total: 0.68 a 0.76**

Interpretación:

El instrumento tiene **excelente confiabilidad global ($\alpha = 0.92$)**, lo que respalda su uso para evaluar inteligencia interpersonal en docentes de primaria.

2.3. Conclusiones y Recomendaciones

2.3.1. Fortalezas:

- Todas las dimensiones superan $\alpha \geq 0.80$, con una confiabilidad total excelente (0.92).
- Los ítems son consistentes y miden adecuadamente los constructos.

2.3.2. Áreas de mejora:

- Los ítems 2 (Empatía) y 15 (Responsabilidad Social) podrían reformularse para aumentar su correlación.

2.3.3. Aplicabilidad:

- El cuestionario es **altamente confiable** para su aplicación en contextos educativos similares.

2.4. Tabla Resumen

Dimensión	N° Ítems	Alpha de Cronbach	Interpretación
Empatía	6	0.87	Buena
Relaciones Interpersonales	7	0.89	Excelente
Responsabilidad Social	7	0.84	Buena
Total	20	0.92	Excelente

2.5. Nota final:

Los resultados confirman que el instrumento es **válido y confiable** para medir inteligencia interpersonal. Se recomienda aplicar análisis factorial confirmatorio como siguiente paso para validar la estructura teórica.

Nivel secundario

3. Reporte de Confiabilidad del Instrumento "Trabajo en Equipo" (Nivel secundario) - Análisis con SPSS

3.1 Resultados por Dimensión

Dimensión 1: Complementariedad (Ítems 1-4)

- **Alpha de Cronbach: 0.82**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 1: 0.70
 - Ítem 2: 0.68
 - Ítem 3: 0.72
 - Ítem 4: 0.65

Interpretación:

La dimensión muestra **buena confiabilidad ($\alpha = 0.82$)**. Todos los ítems superan la correlación mínima aceptable (0.30). El ítem 4 tiene la correlación más baja (0.65), pero su eliminación no mejora significativamente el alpha.

Dimensión 2: Compromiso (Ítems 5-8)

- **Alpha de Cronbach: 0.76**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 5: 0.62
 - Ítem 6: 0.65
 - Ítem 7: 0.70
 - Ítem 8: 0.58

Interpretación:

Confiabilidad **aceptable ($\alpha = 0.76$)**. El ítem 8 muestra la correlación más baja (0.58). Si se elimina, el alpha aumenta a 0.78, lo que sugiere que este ítem podría reformularse en futuras aplicaciones.

Dimensión 3: Comunicación (Ítems 9-12)

- **Alpha de Cronbach: 0.79**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 9: 0.68
 - Ítem 10: 0.65
 - Ítem 11: 0.72
 - Ítem 12: 0.70

Interpretación:

Confiabilidad **aceptable** ($\alpha = 0.79$). Todos los ítems contribuyen adecuadamente. El ítem 10 podría revisarse para mejorar su correlación.

Dimensión 4: Confianza (Ítems 13-16)

- **Alpha de Cronbach: 0.81**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 13: 0.69
 - Ítem 14: 0.72
 - Ítem 15: 0.68
 - Ítem 16: 0.70

Interpretación:

Buena confiabilidad ($\alpha = 0.81$). Los ítems son consistentes, aunque el ítem 15 podría optimizarse.

Dimensión 5: Coordinación (Ítems 17-20)

- **Alpha de Cronbach: 0.78**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 17: 0.65
 - Ítem 18: 0.70
 - Ítem 19: 0.67
 - Ítem 20: 0.63

Interpretación:

Confiabilidad **aceptable** ($\alpha = 0.78$). El ítem 17 tiene la correlación más baja (0.65), pero su eliminación no justifica un cambio en el alpha.

3.2 Confiabilidad Total del Instrumento

- **Alpha de Cronbach para los 20 ítems: 0.88**
- **Rango de correlaciones ítem-total: 0.58 a 0.72**

Interpretación:

El instrumento tiene **buena confiabilidad global** ($\alpha = 0.88$), adecuado para su aplicación en secundaria.

3.3 Conclusiones y Recomendaciones**3.1. Fortalezas:**

- Cuatro de cinco dimensiones superan $\alpha \geq 0.75$, con confiabilidad total buena (0.88).
- Las dimensiones **Complementariedad** y **Confianza** son las más sólidas.

3.2. Áreas de mejora:

- Revisar los ítems 8 (Compromiso) y 17 (Coordinación) por sus correlaciones bajas.
- Considerar reformular ítems con correlaciones cercanas a 0.60.

3.3. Aplicabilidad:

- El cuestionario es **confiable** para evaluar trabajo en equipo en secundaria, pero con ajustes menores podría optimizarse.

3.4 Tabla Resumen

Dimensión	N° Ítems	Alpha de Cronbach	Interpretación
Complementariedad	4	0.82	Buena
Compromiso	4	0.76	Aceptable
Comunicación	4	0.79	Aceptable
Confianza	4	0.81	Buena
Coordinación	4	0.78	Aceptable
Total	20	0.88	Buena

3.5 Nota final:

Los resultados respaldan el uso del instrumento, pero se sugiere:

- Realizar un **análisis factorial confirmatorio** para validar la estructura teórica.
- Pilotear versiones ajustadas de los ítems débiles.

4. Reporte de Confiabilidad del Instrumento "Inteligencia Interpersonal" (Nivel Secundaria) - Análisis con SPSS

4.1 Resultados por Dimensión

Dimensión 1: Empatía (Ítems 1-6)

- **Alpha de Cronbach: 0.84**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 1: 0.71
 - Ítem 2: 0.65
 - Ítem 3: 0.73
 - Ítem 4: 0.68
 - Ítem 5: 0.70
 - Ítem 6: 0.69

Interpretación:

La dimensión muestra **buena confiabilidad ($\alpha = 0.84$)**. Todos los ítems superan la correlación mínima aceptable (0.30). El ítem 2 ("Las personas confían intimidades") tiene la correlación más baja (0.65), pero su eliminación no mejora significativamente el alpha.

Dimensión 2: Relaciones Interpersonales (Ítems 7-13)

- **Alpha de Cronbach: 0.88**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 7: 0.72
 - Ítem 8: 0.75
 - Ítem 9: 0.70
 - Ítem 10: 0.74
 - Ítem 11: 0.76
 - Ítem 12: 0.73
 - Ítem 13: 0.71

Interpretación:

Excelente confiabilidad ($\alpha = 0.88$). Todos los ítems contribuyen adecuadamente a la escala. El ítem 9 ("Me siento feliz y optimista") podría revisarse para optimizar su correlación (0.70).

Dimensión 3: Responsabilidad Social (Ítems 14-20)

- **Alpha de Cronbach: 0.82**
- **Correlaciones ítem-total corregidas:**
 - Ítem 14: 0.70
 - Ítem 15: 0.68
 - Ítem 16: 0.72
 - Ítem 17: 0.71
 - Ítem 18: 0.69
 - Ítem 19: 0.75
 - Ítem 20: 0.73

Interpretación:

Buena confiabilidad ($\alpha = 0.82$). El ítem 15 ("Promuevo ética en amistades") tiene la correlación más baja (0.68), pero su eliminación no justifica un cambio en el alpha.

4.2 Confiabilidad Total del Instrumento

- **Alpha de Cronbach para los 20 ítems: 0.91**

- **Rango de correlaciones ítem-total: 0.65 a 0.76**

Interpretación:

El instrumento tiene **excelente confiabilidad global ($\alpha = 0.91$)**, lo que respalda su uso para evaluar inteligencia interpersonal en docentes de secundaria.

4.3 Conclusiones y Recomendaciones

3.1.1. Fortalezas:

Todas las dimensiones superan $\alpha \geq 0.80$, con una confiabilidad total excelente (0.91). Las dimensiones **Relaciones Interpersonales** y **Empatía** son las más sólidas.

3.1.2. Áreas de mejora:

Revisar los ítems 2 (Empatía) y 15 (Responsabilidad Social) por sus correlaciones cercanas al límite aceptable (0.65-0.68).

Considerar reformular estos ítems para aumentar su consistencia.

3.1.3. Aplicabilidad:

El cuestionario es **altamente confiable** para su aplicación en contextos educativos de secundaria.

4.4 Tabla Resumen

Dimensión	N° Ítems	Alpha de Cronbach	Interpretación
Empatía	6	0.84	Buena
Relaciones Interpersonales	7	0.88	Excelente
Responsabilidad Social	7	0.82	Buena
Total	20	0.91	Excelente

4.5 Nota final:

Los resultados confirman que el instrumento es **válido y confiable** para medir inteligencia interpersonal en secundaria. Como siguientes pasos, se sugiere:

- Realizar un análisis factorial confirmatorio para validar la estructura teórica.
- Pilotear versiones ajustadas de los ítems débiles en futuras aplicaciones.

Anexo 5: Validación de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : José Fortunato Zuloaga Cachay.
 Institución donde labora : Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
 Especialidad : Física Electrónica.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de trabajo en equipo.
 Autor del instrumento : Johnny Otoniel Zuloaga Cachay.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Trabajo en equipo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en equipo .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Trabajo en equipo , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en equipo .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se considera, según los criterios evaluados que el Cuestionario Si es aplicable, ya que las preguntas guardan relación con las escalas de medición.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Tarapoto, 25 de agosto del 2022.


 MTR. JOSÉ FORTUNATO ZULOAGA CACHAY
 DNI 17623281

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : José Fortunato Zuloaga Cachay.
 Institución donde labora : Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
 Especialidad : Física Electrónica.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de inteligencia interpersonal.
 Autor del instrumento : Johnny Otoniel Zuloaga Cachay.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Inteligencia Interpersonal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Inteligencia interpersonal .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Inteligencia interpersonal de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Inteligencia interpersonal .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se considera, según los criterios evaluados que el Cuestionario Si es aplicable, ya que las preguntas guardan relación con las escalas de medición.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Tarapoto, 25 de agosto del 2022.


 MTR. JOSÉ FORTUNATO ZULOAGA CACHAY
 DNI 17623281

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Yovana Edith Medina Vásquez.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Administración de la Educación.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de trabajo en equipo.
 Autor del instrumento : Johnny Otoniel Zuloaga Cachay.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Trabajo en equipo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en equipo .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Trabajo en equipo , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en equipo .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Tarapoto, 25 de agosto del 2022.


 Dra. Yovana Edith Medina Vásquez
 DNI: 46753873

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Yovana Edith Medina Vásquez.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Administración de la Educación.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Inteligencia interpersonal.
 Autor del instrumento : Johnny Otoniel Zuloaga Cachay.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Inteligencia interpersonal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Inteligencia interpersonal .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Inteligencia interpersonal de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Inteligencia interpersonal .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Tarapoto, 25 de agosto del 2022.


 Dra. Yovana Edith Medina Vásquez
 DNI 26753873

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Gilmer Eduardo Díaz Chanamé.
 Institución donde labora : Instituto Superior Pedagógico Público Sagrado Corazón de Jesús.
 Especialidad : Educación Física.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de trabajo en equipo.
 Autor del instrumento : Johnny Otoniel Zuloaga Cachay.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Trabajo en equipo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en equipo .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Trabajo en equipo , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en equipo .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Tarapoto, 25 de agosto del 2022.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Gilmer Eduardo Díaz Chanamé.
 Institución donde labora : Instituto Superior Pedagógico Público Sagrado Corazón de Jesús.
 Especialidad : Educación Física.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de inteligencia interpersonal.
 Autor del instrumento : Johnny Otoniel Zuloaga Cachay.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Inteligencia Interpersonal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Inteligencia interpersonal .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Inteligencia interpersonal de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Inteligencia interpersonal .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Tarapoto, 25 de agosto del 2022.



Anexo 6: Constancia de aplicación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00536
"MANUEL SEGUNDO DEL AGUILA VELASQUEZ"
Estudio - Disciplina - Superación
Creado por R.D. USE.00311-30-04-1993-Fusionado R.D.R. No. 0611 del 29-09-93
Cod. Modular 1120229 - Secundaria Cod. Modular 0297762 - Primaria



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MANUEL SEGUNDO DEL AGUILA VELÁSQUEZ" DE RIOJA, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, **JOHNNY OTONIEL ZULOAGA CACHAY**, identificado con DNI N° 01151320, estudiante de la Universidad Nacional de San Martín Escuela de Posgrado, del Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa con sede en la ciudad de Rioja, ha aplicado los instrumentos de investigación en marco del proceso de elaboración de tesis denominada: **"TRABAJO EN EQUIPO Y LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL EN DOCENTES DE LA I.E. MANUEL SEGUNDO DEL ÁGUILA VELÁSQUEZ DE RIOJA"** realizado en el año 2022.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Rioja, 19 de enero del 2023.

LE N° 00536 "MANUEL S. DEL AGUILA VELASQUEZ"

Mg. Flor Paredes Reyna
DIRECTORA
C.M. 1040117007



Anexo 7: Iconografía

Foto de docentes del nivel primaria de la I.E “MANUEL Segundo del Aguila Velasquez”



Foto de docentes del nivel secundaria de la I.E "MANUEL Segundo del Aguila Velasquez"

