



UNIVERSIDAD EAN
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS

RELACIÓN ENTRE EL RAZONAMIENTO EMOCIONAL Y EL AUTOCONTROL CON
EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS PROYECTOS

Autores:

ANDRÉS FELIPE AGUDELO PEÑALOSA
CLAUDIA ALEJANDRA HERNÁNDEZ ALZATE
WILMAR SANTIAGO RODRIGUEZ MALDONADO
JANNY TRUJILLO MOYA

Directora:

DORA ALBA ARIZA AGUILERA

Bogotá D.C., 20 de noviembre 2019

TABLA DE CONTENIDO

1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1	Problema de investigación.....	7
1.2	Preguntas de investigación	9
2.	OBJETIVOS.....	10
2.1.	Objetivo general.....	10
2.2.	Objetivos específicos	10
3	JUSTIFICACIÓN	11
4	ALCANCE Y LIMITACIONES	13
5	MARCO TEÓRICO.....	14
5.1	Inteligencia emocional.....	14
5.2	Razonamiento emocional	19
5.3	Autocontrol.....	23
5.4	Trabajo en equipo	26
6	METODOLOGÍA	30
7	VARIABLES	30
8	HIPÓTESIS.....	31
9	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
10	MUESTREO	32
11	ANÁLISIS DE RESULTADOS	32
12	ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	40
13	ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS.....	45
14	CONCLUSIONES	49
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
	ANEXO A.....	57

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos para clima ético, desarrollo moral, emociones, valores personales y valores de la organización.....	22
Tabla 2 Estadísticos	32
Tabla 3 Sector Industrial.....	33
Tabla 4 Sexo	34
Tabla 5 Roles	35
Tabla 6 Edad	36
Tabla 7 Experiencia	37
Tabla 8 Estadísticos Descriptivos	38
Tabla 9 Estadísticos Descriptivos	39
Tabla 10 Resumen de Procesamiento de Casos.....	40
Tabla 11 Estadísticas de total de elemento	40
Tabla 12 Estadísticas de fiabilidad	41
Tabla 13 Estadísticas de total de elemento	42
Tabla 14 Estadísticas de fiabilidad	42
Tabla 15 Descriptivos	43
Tabla 16 Pruebas de normalidad.....	44
Tabla 17 Variable RA	46
Tabla 18 Trabajo en equipo	47
Tabla 19 Autocontrol	47

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Sectores Industriales	33
Figura 2 Sexo	34
Figura 3 Roles	35
Figura 4 Rango Edad	36
Figura 5 Años de Experiencia.....	37

Resumen

Esta investigación identifica la relación entre el razonamiento emocional y el autocontrol en los equipos de trabajo en los proyectos. Inicia con una revisión de la literatura sobre inteligencia emocional, razonamiento emocional, autocontrol y trabajo en equipo. Como instrumento de medición se aplicó una encuesta, previamente aprobada por expertos, a gerentes e integrantes de equipos de proyecto del sector TIC y telecomunicaciones.

Las variables de análisis fueron razonamiento emocional, autocontrol y trabajo en equipo. Para el análisis estadístico, validación y correlación de los resultados se utilizó la herramienta SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM y se corroboró la confiabilidad de los datos obtenidos y de la escala utilizada para cada variable a través del índice de Cronbach. La información recogida y analizada por esta investigación permite afirmar que el razonamiento emocional y el autocontrol inciden de manera positiva y significativa en el trabajo en equipo durante el desarrollo de un proyecto.

Abstract

This research identifies the relationship between emotional reasoning and self-control in the work teams in projects. It begins with a review of the literature on emotional intelligence, emotional reasoning, self-control and teamwork. As a measuring instrument a survey was applied, previously approved by experts, to managers and members of project teams in the information and technology and communications sector.

The analysis variables were emotional reasoning, self-control and teamwork. For the statistical analysis, validation and correlation of the results, the SPSS tool (Statistical Package for Social Science for Windows) of the IBM company was used and the reliability of the data obtained and the scale used for each variable was confirmed through Cronbach index. The information collected and analyzed by this research allows us to affirm that emotional reasoning and self-control have a positive and significant impact on teamwork during the development of a project.

Palabras claves: Razonamiento emocional, autocontrol, equipos de trabajo, inteligencia emocional.

Keys Words: Emotional reasoning, self-control, teamwork, emotional intelligence.

RELACIÓN ENTRE EL RAZONAMIENTO EMOCIONAL Y EL AUTOCONTROL CON EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS PROYECTOS

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Problema de investigación

(Ariza, 2018) realizó un estudio cualitativo para determinar un modelo de inteligencia emocional aplicado al ámbito de los proyectos. En su modelo, se determinan dos dimensiones que son el razonamiento emocional y el autocontrol. De acuerdo con (Sosik y Megerian, 1999; citados por Ariza, 2018), en la medida en que los líderes tenían mayor conciencia de sus propias emociones, aumentaba el grado de autocontrol exhibido en sus relaciones con los subordinados. (Ariza, 2018) planteó la necesidad de establecer si existe una relación positiva y significativa entre el razonamiento emocional y el autocontrol. La presente investigación responde a esta necesidad, enfocada en los equipos de trabajo de los proyectos.

Un proyecto, de acuerdo con la definición del PMI (2017), es un esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único. La naturaleza temporal de los proyectos indica un comienzo y un final. Por lo tanto, los proyectos son desarrollados por equipos de trabajo multidisciplinarios, temporales, asignados y vinculados en trabajar en pro de un objetivo o meta.

De acuerdo con la anterior definición, podríamos inferir que los equipos de trabajo del proyecto necesitan una mayor inteligencia emocional debido a la temporalidad de las personas que trabajan en él. Goleman (1999) considera la inteligencia emocional como uno de los factores más importantes que intervienen en el éxito en las relaciones interpersonales y en los rendimientos en el trabajo. Goleman define este factor como «la capacidad de reconocer nuestros sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y dirigir adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos» (Goleman, 1999, p. 317).

En la investigación: La inteligencia emocional como elemento que contribuye al mejoramiento del clima organizacional. El caso de Asoingeniería LTDA, (Montañez,2018) plantean que se puede definir el razonamiento emocional como un modelo situacional en el que, a partir de experiencias vividas y deducciones lógicas, generamos juicios de valor, con un significado particular para cada uno de las situaciones o escenarios en los cuales se deba reaccionar de alguna manera. El razonamiento emocional está relacionado con la destreza para identificar una situación, las causas de las emociones y conductas.

Esta investigación supone que el ámbito laboral y en los equipos de trabajo, la inteligencia emocional es la que promueve desarrollar excelentes relaciones con todos los compañeros, en todos los niveles y permite interactuar positivamente, creando un buen ambiente laboral. Varios autores incluyen el razonamiento emocional y el autocontrol como dimensiones de la inteligencia emocional (Ariza, 2018).

Weisinger (1998) en su obra *La inteligencia emocional en el trabajo* afirma que sí las personas poseen un grado alto de razonamiento emocional podrán ponerse a sí mismos en el punto de mira y observarse en acción. Puesto que cada uno constituye el centro de su propio universo, por lo tanto, deben averiguar qué los impulsa a hacer algo, comprender qué cosas tienen importancia y como las experimentan, que es lo que quieren y sienten; y cómo los perciben los demás. Pensemos en la autoconciencia como: «ayuda a mantener el norte y que nos alerta de inmediato cuando nos desorientamos» (Weisinger,1998, p.29).

Por otra parte, «Ser conscientes de nuestros sentimientos y comportamientos así de la percepción que los demás tienen de nosotros puede influir sobre nuestras acciones de forma que repercutan en beneficio propio» (Weisinger, 1998, p.27). Lo que se denomina: autocontrol. En la presente investigación, los términos autocontrol y autoregulación se consideran con el mismo significado.

(Weisinger 1998, p.49) afirma que «el control de las emociones es algo muy distinto de su supresión. Significa comprenderlas y, luego, utilizar esta comprensión para transformar las situaciones en nuestro beneficio». Para llegar a ese beneficio, es necesario dejar sólo las respuestas

o reacciones acordes a un propósito para alcanzar un objetivo. «Una función básica de la autorregulación consiste en predecir los hechos, las auto-representaciones formadas por medio de experiencias propias de hechos y acontecimientos, considerados por uno mismo como relevantes en su vida.» (Izquierdo-Martínez, 2002).

Aprender a evitar los pensamientos distorsionados nos ayuda a ejercer un mayor control sobre los pensamientos automáticos y manejar las emociones. Algunos consejos que Weisinger (1998) ofrece para evitar esos pensamientos distorsionados: No generalizar, evitar las calificaciones negativas, respetar el pensamiento de los demás, prescindir de las reglas sobre la manera en que deben actuar los demás y no exagerar significado de los acontecimientos.

Si escuchamos la información que nos proporciona las emociones, podremos modificar nuestras conductas y pensamientos, y transformar las situaciones. En el caso de un arranque de cólera, por ejemplo, podremos ver la importancia de tomar medidas para reducir nuestra carga de trabajo o regular el proceso del mismo. (Weisinger, 1998).

De manera, que es muy importante que las emociones trabajen para las personas y no viceversa. En la actualidad, la economía crece rápidamente, el nivel de complejidad de los proyectos es mucho mayor, lo que requiere de equipos de trabajo eficientes y ágiles que se desenvuelvan en ambientes inteligentemente emocionales. Esperamos que al finalizar la presente investigación se pueda establecer si existe una relación entre el razonamiento emocional y el autocontrol manifestado en las personas que conforman los equipos de proyecto.

1.2 Preguntas de investigación

¿Qué tipo de relación existe entre el razonamiento emocional y el autocontrol manifestado en las personas que conforman los equipos de trabajo del proyecto?

2. OBJETIVOS

2.1.Objetivo general

Identificar la relación entre el razonamiento emocional y el autocontrol en los equipos de trabajo del proyecto.

2.2.Objetivos específicos

- Hacer una revisión de la literatura relacionada con inteligencia emocional, razonamiento emocional, autocontrol y trabajo en equipo en los proyectos.
- Determinar los instrumentos de medición y aplicarlos a personas miembros de equipos de proyecto pertenecientes a diferentes organizaciones del sector TIC y telecomunicaciones.
- Analizar los resultados y establecer estadísticamente la relación entre razonamiento emocional y autocontrol en los equipos de trabajo del proyecto.

3 JUSTIFICACIÓN

Uno de los objetivos de este estudio es poder contribuir a nivel académico con una investigación que nos permita medir y evaluar la relación positiva que existe entre el razonamiento emocional y el autocontrol en el contexto del trabajo en equipo en los proyectos.

Existe poca evidencia de estudios realizados sobre el tema a nivel internacional y en menor proporción en Colombia. En la investigación realizada por (Acosta., Zarate, & Pautt,2015) sobre la caracterización de la inteligencia emocional de los directivos colombianos se afirma que:

El argumento de que la inteligencia emocional (IE) es tan importante como el coeficiente intelectual o más importante que el coeficiente intelectual en la vida profesional y en la vida empresarial (Goleman, 1996; Trad. Citado por Cooper y Sawaf, 2006,) ha provocado que este problema reciba un análisis más profundo y, en el caso de esta investigación, se ha relacionado con el interés en realizar estudios para identificar EI en gerentes colombianos.

Algunos estudios mencionan que existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desarrollo profesional y personal de los individuos. Un desarrollo que podría verse aplicado en los equipos de trabajo, otra razón más de interés para investigar y poder concluir si la inteligencia emocional permite equipos de trabajo más eficientes y proyectos más exitosos. (Anand and UdayaSuriyan, 2010) confirman que «líderes con la habilidad de sentir que quieren y necesitan los otros, les ha permitido desarrollar estrategias para alcanzar esos objetivos y esos deseos». (Balamohan, Tech y Gomathi, Trad. 2015, p. 121) mencionó que « se cree que un líder que posee una fuerte inteligencia emocional es un actor eficaz y eficiente en la organización».

De manera, que para esta investigación, el contexto organizacional es el escenario perfecto para realizar un análisis situacional a partir de las experiencias y vivencias de los participantes, investigando, creando y generando un resultado guía para el uso de diferentes organizaciones, que identifiquen el común desarrollo de los miembros dentro de los equipos de trabajo, en los proyectos

y permita tomar acciones correctivas en pro de la mejora constante, para obtener mejores resultados en la realización de los mismos.

4 ALCANCE Y LIMITACIONES

El alcance del presente estudio incluye dos dimensiones de la inteligencia emocional las cuales son: autocontrol y razonamiento emocional exclusivamente, y la relación de estas con los equipos de trabajo del proyecto. Este análisis está orientado a los diferentes integrantes del equipo del proyecto sin delimitar esta investigación al rol ejecutado por cada individuo dentro del proyecto.

Como instrumento de medición se realizará una encuesta con preguntas estructuradas, que permita identificar el comportamiento y pensamiento del grupo de muestra poblacional sobre las variables mencionadas anteriormente.

Este instrumento se aplicó en organizaciones del sector de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y telecomunicaciones, por dos razones principales, la primera la disponibilidad y cercanía de los investigadores al grupo de muestra poblacional de la investigación y la segunda, focalizar la investigación en grupos de proyectos con ambientes o sectores industriales semejantes. La medición se aplicará a gerentes e integrantes de los equipos de proyecto involucrados en diferentes etapas de este, incluyendo su formulación y evaluación.

El presente documento y los instrumentos de la investigación serán realizados y desarrollados en idioma español de acuerdo a las condiciones geográficas y de comportamiento cultural que se presentan en la ciudad de Bogotá, lugar en el cual se desarrolla esta investigación. Se estima para esta investigación una duración de cuatro meses en los cuales se trabajará de forma continua. Se cuenta como recurso humano los cuatro investigadores pertenecientes a la especialización de gerencias de proyecto y la asesora y profesora Dora Ariza (PhD).

5 MARCO TEÓRICO

5.1 Inteligencia emocional

Eisenberg (2001) afirma que las emociones pueden ser concebidas como:

«Una categoría específica de evaluaciones basadas en cogniciones específicas sobre un objeto o situación. El objeto puede ser un evento, un logro, un acto, una persona en una situación específica. Los sentimientos de culpa surgen cuando los sujetos piensan que participaron en la violación de una norma moral, por acción u omisión, y se ven a sí mismos como responsables de la violación. La responsabilidad presupone libertad de escoger entre las alternativas de actuación u omisión»

En primer lugar, tenemos la definición de Inteligencia de la Real Academia Española, la cual la describe como la capacidad de entender o comprender y de resolver problemas (Real Academia de la Lengua RAE, 2018). Se puede inferir que es la capacidad de entender, analizar, crear información, solucionar problemas que parecen estar ligadas a funciones mentales como percepción y memoria. Y en segundo lugar, tenemos las emociones, entendiendo el término de emoción «para referirse a un sentimiento y sus pensamientos característicos, a estados psicológicos, biológicos y a una variedad de tendencias a actuar» (Goleman 2014, p. 331), «las emociones son juicios valorativos de objetos y situaciones que son sólo importantes para el sujeto, de igual forma, permite que se “enjuicie” el mundo en el que se encuentra inmerso en relación a sus propios intereses, creencias y expectativas» (Silenzi, 2019).

Las emociones desempeñan un papel importante en el ámbito laboral de la ira al entusiasmo de la frustración a la satisfacción cada día nos enfrentamos a emociones propias y ajenas en el trabajo la clave está en utilizar las emociones de forma inteligente que es precisamente lo que queremos decir con inteligencia emocional hacer deliberadamente que nuestras emociones trabajen en beneficio propio de modo que nos ayuden a controlar nuestra conducta y nuestros pensamientos para obtener mejores resultados. (Weisinger, 1998, p. 25)

Entonces, ¿qué es la Inteligencia emocional?

La inteligencia emocional es definida como una mezcla de competencias psicológicas, «la capacidad de reconocer nuestros sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y dirigir adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos» (Goleman 1999, p. 317).

Weisinger (1998, p. 14) nos define la inteligencia emocional en sus palabras como «el uso inteligente de las emociones: de forma intencional», es decir que nuestras emociones trabajen para nosotros, para que guíen nuestro comportamiento y obtengamos mejores resultados. Por ejemplo: Nos encontramos laborando en un proyecto con tiempo limitado, alta carga y presión, lo que ha producido mucha ansiedad, angustia y estrés en sus integrantes. Si el equipo trabaja con inteligencia emocional y genera ayudas, tales como reuniones donde se logre mejorar la comunicación, obtener una mejor distribución del trabajo, podría dar como resultado: mejores estrategias grupales y clima laboral, mayor rendimiento y resultados.

Un caso real del ejemplo anterior se puede reflejar cuando Daniel Goleman entrevista al presidente de un taller de 100 personas de la industria aeroespacial, el señor Allied Signal, quien confeso: «¿Cómo se puede hacer equipo si no se empieza por ser grupo y para vincularnos como grupo tuvimos que fomentar nuestra inteligencia emocional?».

Pues hoy en día «ya no se compite sólo con productos, sino con el buen uso de la gente» expresó un gerente de Telia, compañía sueca de comunicaciones. (Goleman, 1998, p. 22).

«De hecho se ha demostrado que el componente emocional de las actividades laborales se ha convertido en un elemento fundamental en la estimación del servicio prestado en la organización, así como de la satisfacción de los clientes» (Moreno, Gálvez, Rodríguez, & Garrosa, 2010; citado por Agudelo; Copete y Muñoz, 2016, p. 33).

Existen varios casos ejemplo de los beneficios de la inteligencia emocional y que han sido un componente vital para la filosofía de gerenciamiento.

Otros autores definen la inteligencia emocional como un tipo de inteligencia social que implica la capacidad de controlar los sentimientos propios y ajenos, distinguirlos y clasificarlos, y utilizar esta información para guiar nuestras emociones, pensamientos y acciones. (Salovey y Mayer, Trad. 1990, p.189). De este concepto podemos inferir que no solo se trata de la persona como un ser individual, sino que concibe una relación con las personas que lo rodean, en diferentes entornos y espacios.

De acuerdo con Moreno et al. (1998), el artículo: Revisión histórica del concepto de inteligencia, una aproximación a la inteligencia emocional argumenta que existen dos formas de inteligencia personal. La inteligencia interpersonal definida como la capacidad para entender a las otras personas: lo que les motiva, como trabajar con ellos de forma cooperativa, etc., y la inteligencia intrapersonal definida como la capacidad correlativa, pero orientada hacia dentro. Es decir, la capacidad de formarse un modelo ajustado, verídico de uno mismo y de ser capaz de usar este modelo para desenvolverse eficazmente en la vida. (Moreno, et al. 1998).

De esta forma, la inteligencia emocional define aspectos y parámetros de la relación que el ser humano establece con las personas a su alrededor, pero también define la relación que tiene con su yo interior. Esto le permite tener un control de los sentimientos, actitudes y emociones, generando la capacidad de responder a diferentes situaciones con una actitud que lo lleve a resolver con éxito una situación.

En la investigación sobre el liderazgo e inteligencia emocional en mujeres que ocupan jefaturas en una empresa de muebles para oficina ubicada en Bogotá, los resultados de las pruebas demostraron que las personas emocionalmente expertas, es decir, aquellas que «identifican y dominan sus propios sentimientos e interpretan y se enfrentan eficazmente a las emociones de los demás», contaron con más oportunidades y eligieron mejor las reglas para lograr éxito en la organización. También, reflejó que estas personas tienden a sentir satisfacción laboral y a ser eficaces con mayores probabilidades de dominar los hábitos mentales que favorezcan su propia productividad. (Barrera, Giraldo, y Barbosa, 2010, p.15). Thomas and Mengel (2008, «citados por» Barrera et al., 2010, p. 10) descubrieron que «los gerentes de proyecto que obtienen puntajes

altos en inteligencia emocional tienen la capacidad de recuperarse rápidamente de las emociones negativas y el estrés en situaciones difíciles».

De igual forma, en el trabajo de investigación realizado la empresa de muebles se menciona el modelo mixto que desarrolló Goleman el cual incluye tanto procesos cognitivos como no-cognitivos. «En el plantea una división en 2 grandes grupos; las “aptitudes personales” como el auto-conocimiento, la auto-regulación y la motivación, y las “aptitudes sociales” incluyendo la empatía, el manejo de relaciones y la habilidad social.» (Goleman, 1998, p.15)

También existen otros modelos de IE como el de Higgs y Dulewicz llamado personal factor model tiene en cuenta factores de la personalidad:

(1) la autoconciencia, que implica el conocimiento que tiene la persona de sus propias emociones y el nivel en que es capaz de manejarlas; (2) la resiliencia emocional, que consiste en ser capaz de mantener el propio desempeño, especialmente cuando el individuo está siendo criticado, retado o se encuentra bajo presión; (3) la motivación, relacionada con la energía e impulso necesarios para enfrentar retos y lograr objetivos, (4) la sensibilidad personal, que se relaciona con la empatía como la consideración de los sentimientos y necesidades de otros y la habilidad para construir a partir de sus ideas; (5) la influencia como la habilidad para persuadir a otros de aceptar los propios puntos de vista y propuestas; (6) la intuición como habilidad para tomar decisiones ante información incompleta o cuestionable; y (7) la escrupulosidad, que implica que la persona es consistente en sus palabras y acciones, mostrando integridad y siguiendo valores éticos. (Higgs y Dulewicz, 2002; citados por Ariza, 2018)

¿Qué no es inteligencia emocional?

(Goleman, 1998) nos menciona algunos ejemplos de lo que no es inteligencia emocional.

Ser amable o ser simpático no lo es porque nos limita, y en algunas situaciones estratégicas, es todo lo contrario, se puede requerir «enfrentar a alguien sin rodeos para hacerle ver alguna verdad, aunque molesta, que haya estado evitando».

El segundo concepto erróneo que el autor nos brinda es: Darles rienda suelta a los sentimientos, y la inteligencia emocional es todo lo contrario, es manejar los sentimientos para «expresarlos adecuadamente y con efectividad, permitiendo que las personas trabajen juntas sin roces en busca de una meta común».

Otro punto que el autor menciona como concepto erróneo de la inteligencia emocional, es pensar que los genes determinan nuestro nivel de inteligencia emocional y que no se puede desarrollar, o que se desarrolla sólo en la infancia. De este modo, introduzco la siguiente inquietud.

¿La inteligencia emocional se puede aprender?

La inteligencia emocional se puede alimentar desarrollar y aumentar, no se trata pues de una cualidad que se tiene o no se tiene la inteligencia emocional aumenta a medida que aprendemos y ejercitamos las capacidades de que ésta se compone tales como la percepción reflexiva el control emocional y la motivación propia. (Weisinger 1998, p.26)

De igual manera, (Goleman,1998 p.22) confirma el anterior planteamiento de Weisinger. Él menciona que puede ser aprendida de manera continua a lo largo de la vida, se aprende de las experiencias propias, de manera, que la aptitud puede continuar creciendo. También afirma, que existen varios estudios que demuestran: «en el curso de los años la gente mejora cada vez más en su aptitud, a medida que adquiere destreza para manejar sus propias emociones e impulsos, se motiva y se afina su habilidad empática y social».

5.2 Razonamiento emocional

El concepto de este tema se encuentra enmarcado en dos situaciones que hacen que se integren y generen un único resultado, iniciando por medio de una motivación como se menciona en el artículo de Li, Wang, Gao y Shi (2017).

Además de incluir diferentes etapas, un evento extremo a menudo consiste en algunos episodios o subeventos [14]. Por ejemplo, el tsunami, como el subevento asociado de un evento completo, es un episodio de un terremoto [8]. Específicamente, estos subeventos pueden atraer varias preocupaciones y dar como resultado distintas respuestas emocionales en diferentes momentos. Aunque algunas investigaciones existentes aplican el análisis de sentimientos para detectar respuestas emocionales humanas a eventos a partir de contenidos textuales [12,15], la mayoría de ellas se centran en el efecto de todo el evento, en lugar de los subeventos de dicho evento, y no pueden explorar qué subevent juega un evento papel dominante en los cambios dinámicos de las respuestas emocionales humanas.

Estos incentivos, disparadores o motivadores hacen que el ser humano brinde respuestas enmarcadas dentro sus preconceptos y experiencias propias desencadenando situaciones combinadas de raciocinio y emoción como indica (Xianghua Li, Trad. 2017. Pag 183, «Aunque algunas investigaciones existentes aplican el análisis de sentimientos para detectar emociones públicas de ciertos contenidos [12,15], no abordan qué episodio de un evento juega un papel dominante en el cambio de la respuesta emocional humana».

De la misma forma que la sociedad general se encuentra agrupada para el cumplimiento de funciones específicas, los equipos de proyecto interactúan como «una sociedad pequeña con objetivos en común, enfrentándose a situaciones fuertes de estrés, de ahí que los comportamientos humanos no están desligados de situaciones generales de grupos como menciona» (Xianghua Li,2017, p.183).

«En el contexto de eventos extremos, las personas cambiarán sus comportamientos para anticipar, enfrentar, resistir y recuperarse del impacto de un peligro natural. Además, los estados emocionales de las personas también afectarán sus comportamientos, como las decisiones de evacuación.», esto mismo se presenta en la ejecución de un proyecto, un momento crítico en donde se deben tomar decisiones individuales aun en contra de un equipo, pero que tienen el fundamento de autoconciencia de la persona que toma la decisión. Esto hace que el hecho de que una decisión sea tomada por una sola persona genere incertidumbre en el grupo generando emociones que afectan el raciocinio como menciona (Xianghua Li,2017. Trad. Pag 183) «Y el nivel de incertidumbre de los eventos desencadenará la emoción de la ansiedad al miedo, incluso exhibiendo comportamientos de pánico. Por lo tanto, muchas investigaciones se dedican a rastrear la dinámica de las respuestas emocionales humanas a eventos extremos por diversos medios y recursos. La ciencia social tradicional utiliza entrevistas y cuestionarios para estudiar las respuestas humanas a eventos extremos [20]. Sin embargo, algunas preguntas privadas no se pueden incluir en el cuestionario, lo que puede reflejar directamente las emociones humanas.».

La inteligencia emocional como marco general de condiciones de comportamiento de reflejos de pensamiento pre concebidos apoya el razonamiento emocional, haciendo que las personas de su entorno infieran en su pensamiento y comportamiento con una reacción autoconsciente sobre el grupo, así como describe (Isaza-Zapata.2016.pag 333) «La inteligencia emocional, en relación con las diferencias individuales, puede referirse al procesamiento de información afectiva y predicción del éxito (Goleman, 1995, Salovey& Mayer, 1990), a la adaptación de las personas al medio que las rodea (Boyatzis, Goleman & Rhee, 2000); (Ciarrochi, Chan & Caputi,2000), y a la salud mental».

En el desarrollo de proyecto se interactúa con personas de diferentes especialidades y habilidades, siendo necesario para el complemento de un todo que permite la sinergia para llevar a cabo un proyecto con éxito, por ello es que Spencer (1993) «permiten obtener y medir el desempeño de los individuos de acuerdo a parámetros de rendimiento que determinan la efectividad del comportamiento de estos (individuos)».

Para la interacción efectiva del equipo se hacen necesario que se desarrollen ciertas destrezas y habilidades que están apoyadas en el comportamiento y raciocinio de acciones que requiere a diario el proyecto así que el conjunto de esta lleva a que se identifiquen diferentes competencias como las que establece Alles (2006) como la habilidad analítica que

«Representa el tipo y alcance de razonamiento, así como, la manera en que una persona organiza el trabajo en su pensamiento. En general, es la capacidad de una persona para hacer un análisis lógico, detectar problemas, explorar información importante, detectar datos relevantes, analizar y presentar informes financieros y estadísticos. (Alles, 2006)

Entre otra más como Alles (2006) «Iniciativa, autonomía, sencillez, Dinamismo, Empowerment, Desarrollo de su equipo, Modalidades de contacto, Nivel de compromiso, disciplina personal, productividad, Colaboración, Tolerancia a la presión, Responsabilidad», esta anteriores como parte integral de comportamiento y emociones controladas por un raciocinio empírico y fundamentado de lecciones aprendidas en el desarrollo de actividades con otro equipos de proyecto, acrecentando el cumulo de experiencias que permite establecer marcos de trabajo claros y en un ambiente propicio para el grupo de proyecto.

En el comportamiento de los seres humanos existen reacciones que no pueden ser controladas conscientemente, como son las emociones, entendiéndose por reacciones inmediatas que no permiten en muchos casos el control sobre la acción, haciendo un factor relevante y de gran impacto en la interacción de los equipos de proyecto, esto definido por (Villegas de Posada, 2002). El papel de la cognición y el afecto en la moralidad ha sido un tópico de discusión por siglos. En recientes investigaciones y publicaciones se ha encontrado que diferentes emociones están relacionadas con la acción moral o inmoral, por ejemplo, la ira, la compasión, la simpatía y la empatía que inducen a la acción».

Lo que se menciona anteriormente hace relevancia a que siempre se tiene líneas de comportamiento o parámetros que pueden indicar a nivel general si algo es bueno o no, de igual forma las emociones pueden ser positivas y negativas como establece (Eisenberg et al., 2001).

Emociones positivas:

«Las emociones que han sido estudiadas en relación con el juicio moral son la empatía y la simpatía. La empatía se entiende como la reacción emocional provocada por y en congruencia con el estado emocional de otro. Por otra parte, la simpatía se entiende como la preocupación por otros, con base en la aprehensión y comprensión del estado emocional de otros» de otra forma y en el contrasentido de los positivo de las emociones negativas son definidas también por (Eisenberg et al., 2001)

Los resultados obtenidos nos muestran (en la tabla 1) que la media del clima ético en la empresa C es más baja que la media en la empresa A y B, con desviación estándar equivalente para las tres empresas, pero con bastante dispersión. Las medias para culpa, simpatía y orgullo son equivalentes en las tres empresas. El desarrollo moral en la empresa A y B está en la media estandarizada de la prueba; sin embargo, la media de la empresa C está por debajo de esa media.

En el estudio desarrollado y que tiene como titulado El desempeño moral en la organización cuyos autores son Gustavo Gómez Perdomo* María Cristina Villegas de Posada, se entregaron resultados sobre las emociones que se relacionan en la siguiente tabla.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos para clima ético, desarrollo moral, emociones, valores personales y valores de la organización

	Empresa A N=131		Empresa B N=114		Empresa C N=57		Total = 302	
<i>Variables</i>	Medía	DE	Medía	DE	Medía	DE	Media	DE
Clima ético	87,46	8,83	84,78	11,99	79,10	11,85	84.87	11.09
Desarrollo moral	52,72	10,60	52,73	11,93	48,75	11,05	51.97	11.20
<i>Emociones</i>								
Culpa	4,15	0,85	4,21	1,00	4,28	0,80	4.20	0.90
Simpatía	3,62	0,83	3,68	0,89	3,78	0,86	3.67	0.86
Orgullo	4,56	0,74	4,46	0,75	4,74	0,49	4.56	0.71

Fuente: Elaborado a partir de Gómez y Villegas de Posada (2006, p. 176) recuperado de; <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/2088/9358>

En la conclusión de este estudio se determina lo que queremos destacar en nuestra investigación que hace referencia al raciocinio emocional, a continuación, el estudio que apoya el desarrollo del concepto de nuestro trabajo.

Los resultados permiten afirmar que hay una interacción de variables personales y de la organización que probablemente contribuyen a predecir el desempeño moral. Se encontró que cuando las variables personales y situacionales no están moderadas por el desarrollo moral, la capacidad explicativa de los valores, las emociones y el clima moral es bajo, confirmando así lo planteado por Villegas de Posada (2001) respecto al papel moderador del desarrollo moral sobre el comportamiento. Cuando el desarrollo moral ejerce una función moderadora sobre las emociones y los valores, el desempeño moral puede ser explicado en una proporción importante (Villegas de Posada, 2001)

5.3 Autocontrol

Durante el relacionamiento social cotidiano con compañeros y grupos de trabajos se puede ver como existen individuos capaces de manejar sus propias acciones y comportamientos, en diferentes situaciones, incluso bajo momentos que involucren emociones fuertes, como ansiedad o estrés frente a otros individuos a los cuales este manejo le es más difícil mostrando un comportamiento impulsivo bajo las mismas condiciones, Un llamado de atención por parte de un jefe en público alcanza a desarrollar emociones de molestia, ira, lo cual puede llevar a una respuesta en el momento que manifieste esas emociones por parte del involucrado. Sin embargo, un individuo con manejo de su comportamiento puede optar por salir del lugar de reunión y dejar que la emoción del momento pase, para luego abordar de nuevo la situación (Goleman.1998, p.101)

Diferentes aproximaciones a la definición de este tipo de control se han postulado desde la psicología encontrando los siguientes postulados: (Skinner, 1970 citado por Resk, 1976, p390)

«Un individuo se controla a sí mismo exactamente igual que controlaría la conducta de cualquier otra persona mediante la manipulación de variables de las cuales la conducta es función», en cuanto a lo descrito por (Cautela, 1969 citado por Resk, 1976, p 390) involucra todos los casos de modificación del comportamiento auto-impuesta, mientras que (Kanfer, 1970 citado por Resk, 1976, p 391) lo designa a los casos de restricción o supresión de comportamientos auto-mediados.

De acuerdo a (Ariza, 2018, p.12) «El autocontrol es entendido como la capacidad del individuo para direccionar sus emociones, de acuerdo a lo requerido por las circunstancias del proyecto».

Con lo anterior se puede derivar que el autocontrol es un conjunto de condiciones y aptitudes que poseen los individuos, que le permiten modificar su comportamiento, direccionando así sus emociones de acuerdo con lo requerido por el entorno y las circunstancias.

Pero que interviene en este control individual del comportamiento. Estudios acerca del funcionamiento del cerebro han evidenciado que la zona prefrontal es la encargada de «la memoria operativa» la cual es responsable del entendimiento, razonamiento análisis, aprendizaje y por ende de la toma de decisiones.

Cuando se experimenta situaciones inquietantes, de emergencia o alerta, preocupación, ansiedad, ira, enojo, frustración entre otras; el cuerpo se pone en modo de autoprotección, y los recursos disponibles en cerebro para la zona prefrontal son redistribuidos hacia el circuito de emergencias localizado en el cerebro emocional - Amígdala, dejando así disponibles acciones simples de autoprotección, abandonando las acciones más complejas realizadas en la zona prefrontal. (Goleman.1998, p.101)

Una vez inicia la situación de alerta, el cuerpo se activa, y se empieza a producir una hormona conocida como CRF, y otras tantas hormonas causantes de estrés, como Cortisol. Esta cantidad de sustancias bioquímicas en el cuerpo pueden ser suficientes para una huida de ser necesaria, ya que eleva el ritmo cardiaco, y la sangre es distribuida a zonas del cuerpo que puedan ser requeridas en la emergencia como extremidades. (Goleman.1998, p.103)

Así que en situaciones inquietantes se tiene el cuerpo en situación de alerta, con funciones cerebrales simples disponibles, con procesos complejos de razonamiento, análisis y cognitivos disminuidos, y en condiciones de agitación. Teniendo así un escenario muy favorable para que las acciones y emociones se salgan de control en muy corto tiempo. (Goleman.1998, p.103-105)

La zona del cerebro encargada que la situación no se salga de control es el centro ejecutivo, en la zona prefrontal, la cual tiene una serie de hormonas inhibitoras capaces de evitar las señales enviadas por la amígdala, permitiendo el control de las acciones y la claridad mental. (Goleman.1998, p.101)

De acuerdo con el estudio realizado por Richard Davidson citado por Goleman (1998) acerca del monitoreo cerebral a dos grupos de personas mientras se realizaban tareas estresantes, un grupo resistente a los altos bajos de la vida, y el otro fácilmente vulnerable. Se pudo obtener que: «Las personas resistentes presentaban una recuperación notablemente rápida al estrés, en pocos segundos sus zonas prefrontales comenzaban a tranquilizar a la amígdala. Las personas vulnerables, en contraste, presentaban una escalada continua en la amígdala varios minutos después de concluida la actividad». (Goleman.1998 p.106)

«Las personas resistentes ya habían comenzado a inhibir la tensión durante la actividad estresante. Son optimistas y se orientan hacia la acción, si algo anda mal en sus vidas inmediatamente buscan la manera de mejorarlo». (Richard Davisdon citado por Goleman.1998 p.106)

Existen factores biológicos que intervienen en el autocontrol y autodominio de las emociones en las diferentes situaciones, haciendo así particular esta capacidad para cada individuo.

Ejercer un autodominio emocional no significa negar o reprimir los verdaderos sentimientos. El autodominio emocional no debe ser excesivo, al punto de sofocar todos los sentimientos y la espontaneidad. De hecho, ese exceso de control tiene un costo físico y mental y puede dificultar el pensamiento y el desempeño intelectual además de impedir una fácil interacción social. (Goleman,1998, p.110).

Sino por el contrario «Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales»

Las personas que poseen Autodominio son personas que:

- Manejan bien los sentimientos impulsivos y las emociones perturbadoras.
- Se mantienen compuestas, positivas e imperturbables aún en momentos difíciles.
- Piensan con claridad y no pierden la concentración cuando son sometidas a presión.

(Goleman,1998, p 111)

En el ámbito laboral donde se tienen diversas actividades bajo presión, ya sea por temas de tiempo, alcance, costo o calidad, tener las habilidades anterior mente mostradas es de gran valor ya que se tiene el conocimiento disponible para brindar soluciones y abordar problemas.

5.4 Trabajo en equipo

Para efecto de esta investigación el trabajo en equipo se definirá como una competencia transversal, que actualmente se encuentra presente en la mayoría de los espacios organizacionales y en los que el profesional o el miembro de un equipo del proyecto tiene la oportunidad de interactuar. Para definir esta competencia, abordamos un ámbito meramente organizacional, empresarial o corporativo tanto dirigido a organizaciones públicas como privadas y se fija una mirada actual desde el conocimiento, literatura y la experiencia de los investigadores.

La competencia de trabajo en equipo supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo (Torrelles, 2011).

La investigación del trabajo en equipo se empezó a explorar, desarrollar y documentar hacia finales de la segunda mitad del siglo XX, dentro del auge y crecimiento de las organizaciones en las cuales se identificó como base situacional que el alcance productivo de una personal no era

suficiente para lograr las metas y resultados propuestos, ni mucho menos para aumentar la productividad.

La gran complejidad del mundo laboral y la innovación generan diferentes situaciones que requieren diversidad de habilidades, altos niveles de conocimiento, respuestas rápidas y adaptabilidad. Y es a través de los equipos donde se pueden desarrollar todas estas características (Kozlowski et Ilgen,2006).

Bajo esta cita y adentrándonos en el panorama actual, son los grupos de trabajo, y en su esencia el trabajo en equipo, un engranaje transversal dentro de las organizaciones, pues con la ayuda de esta competencia se ha definido y perfilado las diferentes áreas y el organigrama que comprende una compañía; situándola hoy en día como una de las habilidades más importantes a la hora del reclutamiento de personal. Para delimitar el alcance de esta investigación, el trabajo en equipo dentro de la gestión y administración de proyectos es pieza clave, fundamental e ineludible pues es dentro de los equipos de trabajo del proyecto que se gestan y desarrollan cada uno de los ciclos de vida del proyecto interactuando a su vez con los diferentes interesados, convirtiéndose como grupo o equipo en un propio stakeholder, que al igual que los demás también debe ser gestionado y administrado por el gerente o director del proyecto.

El trabajo en equipo se debe desglosar desde dos perspectivas, una amplia como es la colectiva y una bastante reducida como es la individual o intrapersonal, pues el miembro de un equipo está en constante interacción consigo mismo y con los demás miembros, tanto del equipo o a nivel global con miembros de otras áreas de la organización, o los diferentes interesados del proyecto. Es por lo anterior que se debe visualizar al miembro de un equipo de trabajo desde una concepción más amplia y no solo desde sus conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el trabajo, sino desde una perspectiva de necesidad social e interpersonal en la cual se identifiquen habilidades blandas, competencias y demás aptitudes que le permitan al profesional desenvolverse de manera asertiva dentro de los equipos de trabajo y que a su vez el paso por la organización o proyecto fortalezca esas habilidades.

Para poder realizar los diferentes procesos o llevar a cabo las diferentes tareas, se precisa de la colaboración y cooperación de varios miembros, estimulando de este modo la participación y la comunicación entre ellos y generando una mejora y un incremento de la calidad (Torrelles, C., Coiduras, Isus, Carrera, París, Cela, 2011, p. 330).

El nivel de influencia de agentes externos afecta directamente el éxito o fracaso en el desarrollo de los grupos o equipos de trabajo de un proyecto, tales agentes pueden variar dependiendo de su interés o permeabilidad con el equipo de trabajo. A nivel organizacional agentes como el clima y cultura de la organización o la misma cultura geográfica donde ésta situada la compañía o donde se desarrolle el proyecto, influirán en la toma de decisiones, colaboración, asignación de tareas y demás actividades que se realicen dentro del equipo de trabajo del proyecto.

Es muy probable que, por ejemplo, la concentración de empresas de base tecnológica y de innovación en regiones o polos especializados, donde se comparte una cultura de colaboración y leal competencia orientada a la búsqueda de sinergias, contribuya a que los equipos de trabajo desarrollen culturas y climas propios caracterizados por la innovación y la búsqueda de excelencia. (Alcover, Rico, Gil, F., 2011 p10).

Es indispensable que un gerente o director de proyecto conozca el contexto sociocultural en el cual se está desarrollando el trabajo, ya que es a partir de ello que se facilita y se conlleva al éxito la gestión de los equipos de trabajo del proyecto de igual forma el carácter multidimensional que enmarca la competencia del trabajo en equipo logra establecer la relación entre el saber, el saber hacer y el ser, dimensiones del ser humano que crean una lógica de acción integradora en un contexto real o en un escenario organizacional.

La competencia de trabajo en equipo incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que promueven el funcionamiento del equipo eficaz (Cannon-Bowers et al., 1995: 336-337).

Desde esta postura el trabajo en equipo cumple un papel indispensable e innegociable en el desarrollo de las actividades de un proyecto o de una organización pues es a partir del desarrollo de esta contaste relación que se permite cumplir con las meta u objetivo planteados en torno al trabajo o la actividad económica de una empresa, la constante interacción da cabida al fortalecimiento o creación de canales o líneas de comunicación que a nivel organizacional y en diferentes niveles estructuran rutas de escalamiento de información, solicitudes o requerimientos.

Una de las alternativas de mayor éxito ha sido diseñar organizaciones basadas en equipos (Mohrman, Cohen y Mohrman, 1995), con un marcado carácter interdisciplinar o transfuncional, y con una meticulosa consideración de la formación de las capacidades de sus miembros (Kozlowski, Watola, Jensen, Kim y Botero, 2009).

Así pues, el trabajo en equipo es base articuladora del desarrollo de un proyecto al igual que la relación que se establece con el autocontrol y la emocionalidad, tanto del individuo mismo como de la interacción dentro del grupo y con los interesados, permitiendo una óptima gestión y dirección del equipo del trabajo del proyecto. Esta competencia transversal que involucra habilidades blandas y habilidades técnicas incide en la gestión organizacional y ayuda a entender las necesidades de los miembros del equipo y gestionar a nivel organización la satisfacción de esas mismas necesidades dentro del equipo, garantizando una adaptabilidad del grupo hacia la organización y/o interesados.

6 METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo empírico - cuantitativo. Las fases de la investigación fueron las relacionadas a continuación: (a) definición del problema (b) elaboración del marco teórico, (c) selección y aplicación del instrumento de medición a la muestra poblacional definida (d) análisis de resultados obtenidos (e) conclusiones y recomendaciones.

7 VARIABLES

Razonamiento emocional

Hace referencia a la destreza y la habilidad para realizar un análisis lógico del estado emocional propio y del equipo de trabajo, permitiendo detectar problemas, explorar información importante e inferir datos relevantes con el fin de realizar una toma de decisiones que afecten el desarrollo del proyecto y a su vez permitan establecer marcos de trabajo claros y un ambiente propicio para la ejecución de tareas y actividades dentro del grupo del proyecto (Ariza, 2017).

Autocontrol

El autocontrol es un conjunto de condiciones y aptitudes que permite modificar el comportamiento del ser humano, direccionando así las emociones de acuerdo con lo requerido por el entorno, las circunstancias o la situación, por otro lado el autodomínio emocional no debe ser excesivo, al punto de sofocar todos los sentimientos y la espontaneidad, de hecho, ese exceso de control tiene un costo físico y mental y puede dificultar el pensamiento y el desempeño intelectual además de impedir una fácil interacción social. (Goleman,1998, p.110).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una competencia con un alto nivel de transversalidad y aplicación dentro de los equipos de trabajo de un proyecto de igual forma supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo (Torrelles, 2011) permitiendo el cumplimiento de metas y objetivos en cuestión de tiempo, costo y alcance.

8 HIPÓTESIS

Las hipótesis planteadas para la presente investigación son:

H1: El razonamiento emocional se relaciona positiva y significativamente con el autocontrol.

H2: El autocontrol se relaciona positiva y significativamente con el trabajo en equipo.

H3: No existe relación entre el razonamiento emocional y el autocontrol con el trabajo en equipo.

9 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como primer instrumento se tomará el concepto de juicio de experto con conocimiento en inteligencia emocional como resultado de una reunión en la cual se permitió precisar el objetivo de cada una de las preguntas con el fin de ser entendidas por los encuestados. Se utilizará la encuesta definida por los investigadores en conjunto con la asesora como la técnica para la recolección de la información.

Los ítems de la encuesta fueron tomados del realizado por (Ariza,2017).

10 MUESTREO

Se determinó una población 60 personas que son gerentes de proyecto e integrantes de equipo del sector TIC y telecomunicaciones.

Con un nivel de confianza del 90% y un error muestral del 10%, la muestra esperada de encuestas es de 32 encuestas.

11 ANÁLISIS DE RESULTADOS

De las 60 encuestas que se esperaban realizar, se respondieron 32 por parte de los integrantes de equipos de proyecto.

A continuación, se resumen los resultados esperados de la encuesta realizada.

Tabla 2 Estadísticos

		Sector	Sexo	Rol	Edad	Experiencia
N	Válido	32	32	32	32	32
	Perdidos	0	0	0	0	0

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

Frecuencia

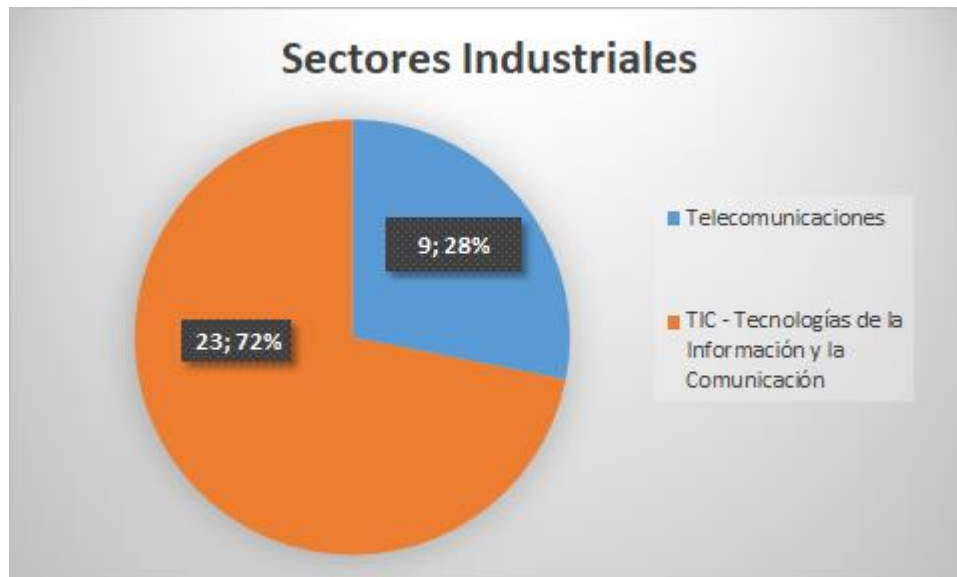
Tabla 3 Sector Industrial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Telecomunicaciones	9	28,1	28,1	28,1
	TIC - Tecnologías de la Información y la Comunicación	23	71,9	71,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

Figura 1 Sectores Industriales



Fuente: Autores (2019)

Sectores Industriales

Es observado la distribución y participación de los 2 sectores industriales en donde se enfocaron los equipos de proyectos.

Tabla 4 Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	12	37,5	37,5	37,5
	Masculino	20	62,5	62,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

Figura 2 Sexo



Fuente: Autores (2019)

Distribución de Roles

Es identificada la cantidad de participantes clasificados en sexo femenino y masculino, en donde el sexo masculino tuvo mayor participación.

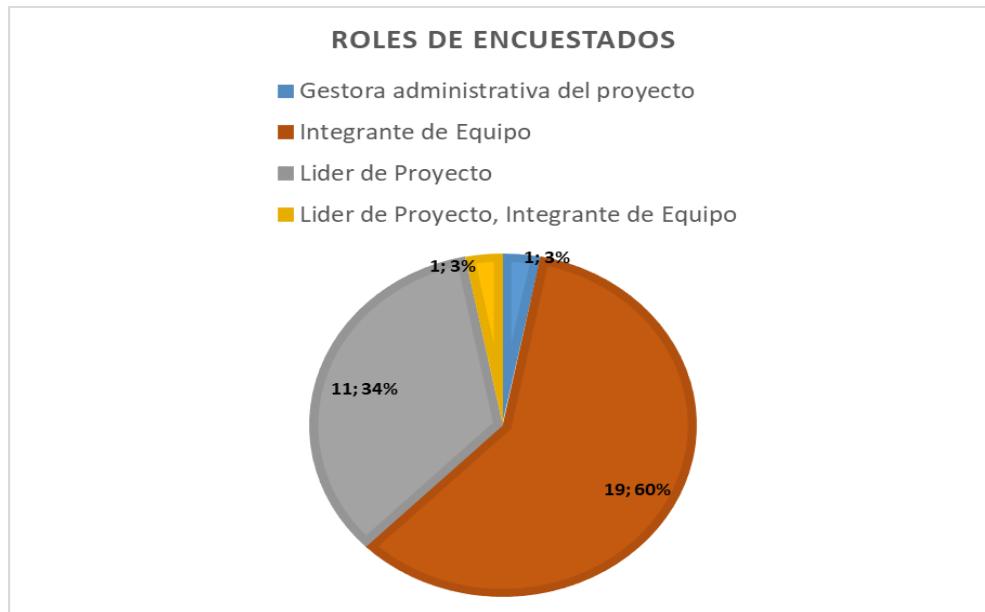
Tabla 5 Roles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Gestora administrativa del proyecto	1	3,1	3,1	3,1
	Integrante de Equipo	19	59,4	59,4	62,5
	Líder de Proyecto	11	34,4	34,4	96,9
	Líder de Proyecto, Integrante de Equipo	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

Figura 3 Roles



Fuente: Autores (2019)

Distribución de Roles

Se identifica la participación en números de encuestas de los diferentes roles en equipos de proyectos que participaron en la investigación.

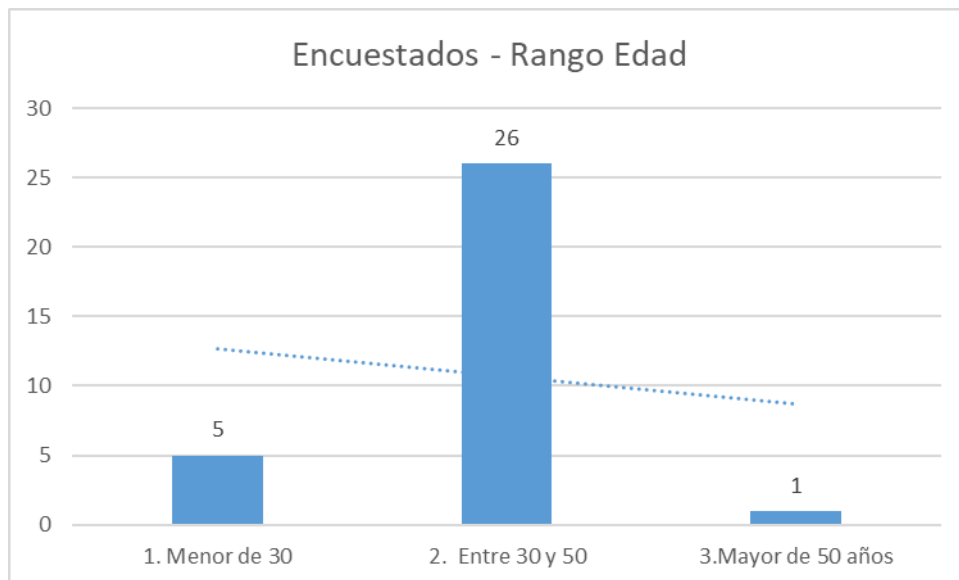
Tabla 6 Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Menor de 30	5	15,6	15,6	15,6
	2. Entre 30 y 50	26	81,3	81,3	96,9
	3. Mayor de 50 años	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

Figura 4 Rango Edad



Fuente: Autores (2019)

Rangos Edad

Se clasificaron 3 rangos de edad, en la gráfica se observa la cantidad de personas por cada rango.

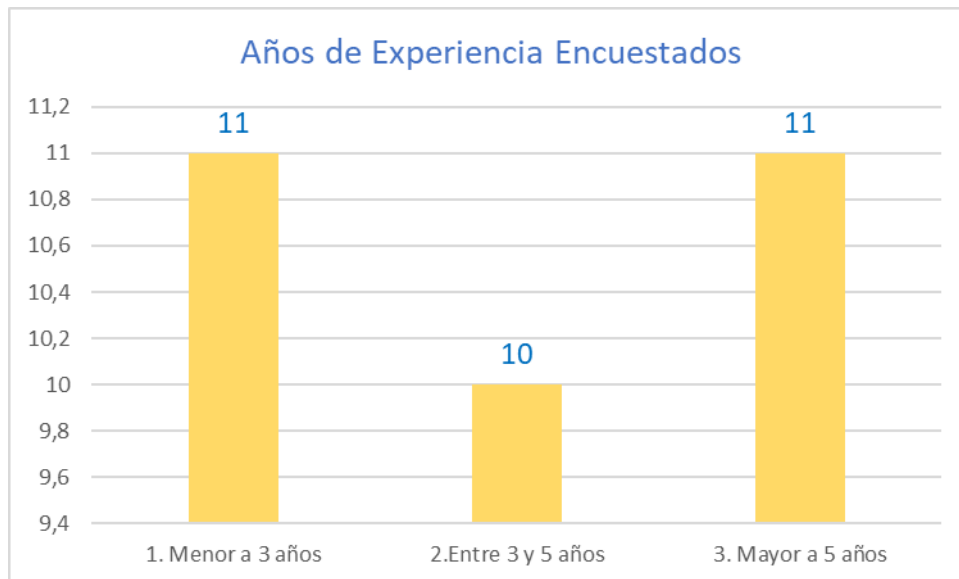
Tabla 7 Experiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Menor a 3 años	11	34,4	34,4	34,4
	2. Entre 3 y 5 años	10	31,3	31,3	65,6
	3. Mayor a 5 años	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

Figura 5 Años de Experiencia



Fuente: Autores (2019)

Rangos Edad

En la gráfica se identifica la participación de los encuestados, definiendo la experiencia que tiene en el trabajo de equipos de proyectos, existe dos valores extrapolares en cuanto a los que tienen poca experiencia y los que tienen mayor experiencia.

Tabla 8 Estadísticos Descriptivos

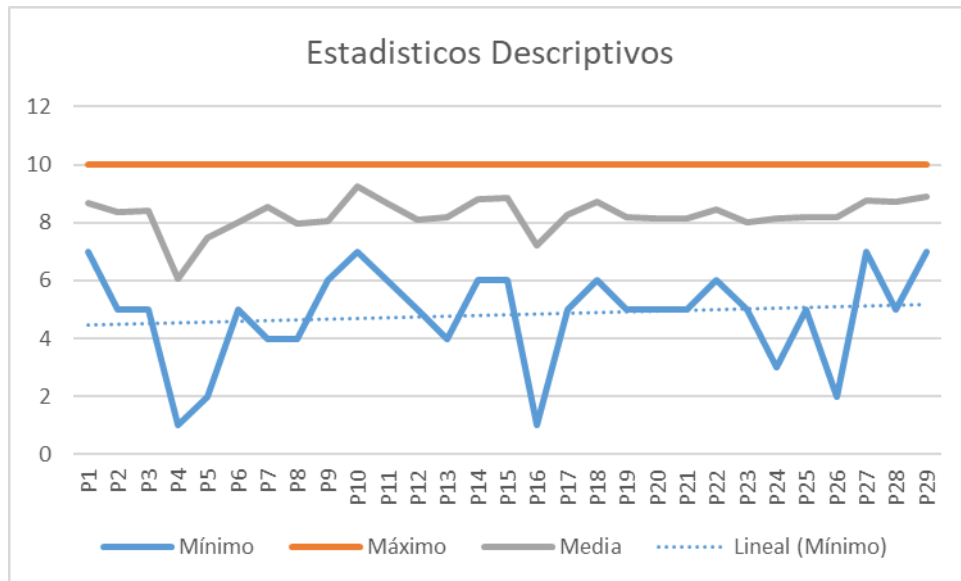
	N	Míni mo	Máxi mo	Medi a	Desviación
P1	32	7,0	10,0	8,672	,9639
P2	32	5,0	10,0	8,359	1,4041
P3	32	5,0	10,0	8,422	1,3266
P4	32	1,0	10,0	6,078	2,5084
P5	32	2,0	10,0	7,500	2,0000
P6	32	5,0	10,0	8,000	1,3912
P7	32	4,0	10,0	8,563	1,2936
P8	32	4,0	10,0	7,969	1,7130
P9	32	6,0	10,0	8,063	1,1053
P10	32	7,0	10,0	9,250	,9837
P11	32	6,0	10,0	8,672	1,2156
P12	32	5,0	10,0	8,094	1,4670
P13	32	4,0	10,0	8,188	1,3305
P14	32	6,0	10,0	8,828	1,1116
P15	32	6,0	10,0	8,859	1,1161
P16	32	1,0	10,0	7,234	2,2895
P17	32	5,0	10,0	8,281	1,1977
P18	32	6,0	10,0	8,719	1,2243
P19	32	5,0	10,0	8,188	1,3545
P20	32	5,0	10,0	8,141	1,3868
P21	32	5,0	10,0	8,125	1,3854
P22	32	6,0	10,0	8,469	,9499
P23	32	5,0	10,0	8,000	1,1359
P24	32	3,0	10,0	8,156	1,7060
P25	32	5,0	10,0	8,203	1,1630
P26	32	2,0	10,0	8,203	1,7591
P27	32	7,0	10,0	8,750	,8799
P28	32	5,0	10,0	8,703	1,2369

P29	32	7,0	10,0	8,906	1,0273
N válido (por lista)	32				

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

Tabla 9 Estadísticos Descriptivos



Estadísticos Descriptivos

Se identifica los máximos, mínimos y media de todos los datos recolectados en las 32 encuesta, así como la desviación Estándar.

12 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para el análisis estadístico, validación y correlación de los resultados se utilizó la herramienta SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM.

Las variables de análisis del presente trabajo corresponden a dos dimensiones de la inteligencia emocional las cuales son: razonamiento emocional y autocontrol las cuales se unifican en inteligencia emocional en el momento de verificar la confiabilidad de la información obtenida.

Con el fin de corroborar la confiabilidad de los datos obtenidos y de la escala utilizada para cada variable, se correlacionó la información disponible a través del índice de Cronbach (Cronbach,1951) para cada grupo de preguntas proporcionado a cada variable.

El índice de Cronbach para la variable Inteligencia emocional, considerando las dos dimensiones de estudio, fue analizada a través de 16 preguntas a una muestra de 32 personas pertenecientes a equipos de trabajo de proyectos. Del total de los 32 resultados ningún dato tuvo que ser excluido de la evaluación.

Los resultados se muestran a continuación:

Tabla 10 Resumen de Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	32	100,0

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

Tabla 11 Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	124,281	141,176	,345	,836
P2	124,594	130,378	,551	,825
P3	124,531	138,451	,314	,838
P5	125,453	121,796	,548	,826
P6	124,953	126,554	,687	,817
P7	124,391	130,947	,587	,824
P8	124,984	125,072	,574	,823
P9	124,891	132,383	,645	,823
P10	123,703	140,111	,383	,835
P11	124,281	132,854	,559	,826
P12	124,859	130,536	,517	,827
P13	124,766	131,887	,535	,826
P14	124,125	135,145	,527	,828
P15	124,094	138,088	,407	,833
P16	125,719	143,305	,027	,872
P17	124,672	133,349	,550	,826

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

El índice promedio para los 16 elementos de inteligencia emocional evaluados es de 0.839, en investigaciones con enfoque social, índices con valores mayores a 0.7 se consideran aceptables (Hair et al.,2010).

Tabla 12 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	16

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

En cuando a las preguntas enfocadas a la variable trabajo en equipo, se analizaron 12 elementos en una muestra de 32 personas.

Tabla 13 Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P18	91,844	87,233	,707	,866
P19	92,375	94,435	,328	,887
P20	92,422	85,050	,701	,865
P21	92,438	86,835	,625	,870
P22	92,094	92,023	,657	,871
P23	92,563	94,706	,403	,882
P24	92,406	82,314	,636	,870
P25	92,359	93,068	,467	,879
P26	92,359	81,391	,643	,870
P27	91,813	91,125	,774	,867
P28	91,859	90,084	,566	,873
P29	91,656	90,814	,665	,869

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

El índice promedio para las 12 preguntas enfocadas a trabajo en equipo es de 0.882, en investigaciones con enfoque social, índices con valores mayores a 0.7 se consideran aceptables (Hair et al.,2010).

Tabla 14 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	12

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

Con base en lo expuesto anteriormente se puede inferir que los resultados obtenidos del estudio son confiables por la alta correlación en la escala de cada variable de estudio.

Una vez verificada la confiabilidad de la información, se realiza el análisis estadístico de los datos, este análisis permite determinar la relación existente entre las variables de estudio.

Los resultados obtenidos de la metodología empírica cuantitativa utilizada para este trabajo permiten precisar la media de las respuestas dentro del rango proporcionado en la encuesta, el cual fue de 1 a 10 en donde 1 es fuertemente en desacuerdo y 10 es fuertemente de acuerdo.

Para este caso la muestra población de estudio no dio calificaciones bajas a las preguntas de investigación realizadas, todos los resultados se encontraron por encima de 6.3 siendo este el límite inferior y el máximo valor del rango, 10, el límite superior.

Tabla 15 Descriptivos

		Estadístico	Desv. Error	
TE	Media	8,380	,1509	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	8,072	
		Límite superior	8,688	
	Media recortada al 5%	8,396		
	Mediana	8,292		
	Varianza	,728		
	Desv. Desviación	,8535		
	Mínimo	6,3		
	Máximo	10,0		
	Rango	3,8		

Rango intercuartil	1,1	
Asimetría	-,139	,414
Curtosis	,272	,809

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

La media de los resultados es 8.380 con desviación de 0.8535. Teniendo en cuenta el rango utilizado por las personas participantes de la encuesta, 6.3 a 10, vemos que el valor de la media es cercano al valor de intermedio de este nuevo rango lo cual puede indicar que la distribución de este grupo de datos es normal.

Lo anterior se verifica y comprueba a través de prueba de normalidad. Ya que este estudio contiene menos de 50 datos se emplea la prueba de Shapiro Wilk.

Tabla 16 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TE	,081	32	,200*	,980	32	,809

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

El valor sigma arrojado por la prueba es 0.809, para valores sigma mayores a 0.05 la distribución del grupo de datos se considera normal y simétrica, indicando entropía entre los datos. Específicamente la variable X -dependiente, para este caso trabajo en equipo, provienen de una población distribuida normalmente y es simétrica.

Debido al tipo de distribución presentada en los datos obtenidos se emplea correlación de Pearson para la correlación de las variables y evaluación de las hipótesis.

13 ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS

Con el objetivo de analizar las hipótesis planteadas en esta investigación, frente a los resultados obtenidos posteriormente al desarrollo de la herramienta de recolección de datos y una muestra de 32 profesionales con experiencia y participación en proyectos, se realizó una correlación entre las variables que participan en cada una de las hipótesis planteadas, variables que fueron la base fundamental para la estructuración de las preguntas que hicieron parte de la encuesta.

Para la interpretación de los coeficientes de correlación, se consideraron valores significativos

1. Altos si los coeficientes de correlación superiores a 0.6;
2. Moderados, los coeficientes entre 0.3 y 0.59 y
3. Bajos, los coeficientes menores a 0.29 teniendo en cuenta el rango determinado por Lewis-Bech, Bryman y Liao (2003) para la interpretación de las correlaciones bivariadas en ciencias sociales.

Hipótesis número uno: El razonamiento emocional se relaciona positiva y significativamente con el autocontrol.

Esta hipótesis plantea una relación significativa y positiva entre el razonamiento emocional y el autocontrol, dos variables que hacen parte del grupo de inteligencia emocional y que de acuerdo al marco teórico están presentes en la interacción que tienen los integrantes y miembros de un equipo de trabajo dentro de un proyecto. En la tabla No 17 podemos identificar la correlación de la variable RA (Racionamiento emocional) y la variable AC (Autocontrol), se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson ya que ambas variables son cuantitativas y continuas de acuerdo a esta investigación, generando como resultado un valor de 0,711, valor significativamente alto de acuerdo a lo determinado por LewisBech, Bryman y Liao (2003).

Tabla 17 Variable RA

		AC
RA	Correlación de Pearson	.711**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	32

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

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

Por lo anterior y para avalar la hipótesis número uno, se establece una relación significativa entre el razonamiento emocional y el autocontrol al interior de los equipos de trabajo de los proyectos.

Hipótesis número dos: El autocontrol se relaciona positiva y significativamente con el trabajo en equipo.

La segunda hipótesis incluye la tercera variable, TE (Trabajo en equipo) de esta investigación la cual cumple un papel dependiente frente a la variable AC (Autocontrol), y que de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0,607 entre ambas, identificado en la Tabla 18, sobre una muestra de 32 profesionales de la industria de las TIC y las telecomunicaciones. Este valor determina una relación alta entre las variables, validando la hipótesis y confirmando la relación positiva y significativa entre el autocontrol y el trabajo en equipo.

Tabla 18 Trabajo en equipo

		TE
AC	Correlación de Pearson	.607**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	32

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

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

Hipótesis número tres: No existe relación entre el razonamiento emocional y el autocontrol con el trabajo en equipo.

La hipótesis número tres plantea la no existencia de relación entre la variable RA (Racionamiento emocional) y la variable AC (Autocontrol), por lo anterior la Tabla 19 permite identificar que si existe una relación entre ambas variables con un valor de 0,711 de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson y que sitúa este valor como significativamente alto según lo determinado por LewisBech, Bryman y Liao (2003).

Por lo anterior la hipótesis número tres se rechaza ya que de acuerdo al análisis de los resultados de correlación de la muestra si existe una relación significativa entre racionamiento emocional y autocontrol dentro de los equipos de trabajo de los proyectos.

Tabla 19 Autocontrol

		AC
RA	Correlación de Pearson	.711**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	32

Fuente: Autores (2019)

Elaborado en SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) de la empresa IBM

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

De acuerdo al análisis anterior podemos determinar que todas las variables se correlacionan entre sí, identificando valores más altos en la correlación entre variables RA (Racionamiento emocional) y Ac (Autocontrol) ya que ambas hacen parte de la inteligencia emocional. Con respecto a la variable TE (Trabajo en equipo) existe entre AC y RE una relación de dependencia, pues TE depende de las condiciones que generen AC y RE dentro de los equipos de trabajo de los proyectos y los valores de correlación entre TE y RE – AC son en proporción menores, pero no dejan de clasificarse significativamente altos.

14 CONCLUSIONES

Luego de realizar los respectivos análisis de los resultados obtenidos en esta investigación es factible desarrollar una conclusión que abarque los aspectos relacionados con las tres variables estudiadas, racionamiento emocional, autocontrol y trabajo en equipo, por lo anterior se concluye lo siguiente:

Esta investigación aporta evidencia y estudio con respecto al determinado tema desarrollado durante el documento, ya que el análisis y la investigación de la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo no se ha realizado con suficiente exactitud, de igual forma se concluye que los objetivos definidos al comienzo de la investigación se cumplieron a cabalidad, pues se logró identificar la relación entre las variables, el cual era el objetivo general, determinando instrumentos de medición y posterior análisis de los resultados, todo lo anterior sujeto a la investigación y revisión de la literatura que concernía a las variables propuestas desde el inicio de la investigación.

Conclusiones de las hipótesis

Dentro de análisis de las hipótesis se desataca la relación entre las tres variables estudiadas en esta investigación, identificando una dependencia existente del trabajo en equipo con la inteligencia emocional, clasificación en la cual se incluye el razonamiento emocional y el autocontrol, de acuerdo a lo anterior se precisa en lo afirmativo las siguientes conclusiones.

- 1- El racionamiento emocional se relaciona positiva y significativamente con el autocontrol en los integrantes de los equipos de trabajo en los proyectos.
- 2- El autocontrol se relaciona positiva y significativamente con el trabajo en equipo.

3- El análisis de la correlación entre las variables, generan valores significativamente altos de acuerdo a lo determinado por LewisBech, Bryman y Liao (2003).

4- La no existencia de la relación entre el razonamiento emocional y el autocontrol con el trabajo en equipo es descartada posterior al análisis de las hipótesis y los resultados obtenidos de la correlación de las variables.

Conclusiones estadísticas de la muestra.

1- Se puede inferir que los resultados obtenidos del estudio de la muestra son confiables por la alta correlación en la escala de cada variable de estudio

2- Se determina que la distribución del grupo de datos es normal y simétrica, indicando entropía entre los datos

3- Debido al tipo de distribución presentada en los datos obtenidos se emplea correlación de Pearson para la correlación de las variables y evaluación de las hipótesis.

Por lo anterior se puede afirmar que la inteligencia emocional, delimitada en esta investigación por las dimensiones racionamiento emocional y el autocontrol inciden de manera positiva y significativa en el desarrollo y al interior de los equipos de trabajo de un proyecto; permitiendo la interacción de sus integrantes, así pues se concluye que la investigación logró sus objetivo generando un aporte al conocimiento en materia de inteligencia emocional y de gestión de proyectos, específicamente dentro del desarrollo de los equipos de trabajo.

Una de las limitantes que se identificó durante el desarrollo de esta investigación fue el tiempo asignado para el desarrollo de la misma, Ya que esto interfiere directamente en la cantidad de datos posibles a obtener para un posterior análisis.

Para finalizar, algunas sugerencias del grupo investigador para futuros trabajos:

- Es sugerido por el equipo de investigación se amplíe el rango a otras industrias diferentes al sector TIC y telecomunicaciones, entendiendo que se pueden abarcar otros tipos de industria que aportarían nuevas perspectivas frente al objetivo de nuestra investigación o las variables investigadas.
- Aplicar esta investigación en otros contextos culturales diferentes al colombiano, con el fin de identificar la correlación entre las variables en otras culturas.
- Esta investigación tuvo como herramienta de recolección de datos encuesta digital a través de google forms, Sugerimos para futuros trabajos realizar un ejercicio complementario como entrevistas personales, grupo focales, técnicas de observación u otro método de iteración bidireccional en la comunicación en tiempo real.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, J. C., Zarate, R. A., & Pautt, G. M. (2015). Characterization of emotional intelligence in Colombian managers. *Universitas Psychologica*, 14(3), 815-832. Recuperado de: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/10775>

Alcover, C. M., Rico, R., & Gil, F. (2011). Equipos de trabajo en contextos organizacionales: dinámicas de cambio, adaptación y aprendizaje en entornos flexibles. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 7-16.

Agudelo Aragón, Alejandro; Copete Villamizar, Francia Mairym y Muñoz Giraldo, Diana Cathalina (2016). Condiciones de la tarea y trabajo emocional y su relación con niveles de estrés en profesionales de la salud de un hospital de segundo nivel en un municipio de Cundinamarca. (Trabajo de grado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/21817>

Anand, R., & UdayaSuriyan, G. (2010) Emotional intelligence and its relationship with leadership practices. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 65-76.

Ariza, Dora (2018). La inteligencia emocional en el ámbito de los proyectos: una aplicación de la teoría fundamentada constructivista. II CONGRESO INTERNACIONAL DE GERENCIA DE PROYECTOS, Universidad EAN.

Balamohan, P., Tech, M., & Gomathi, S. (2015). Emotional intelligence – Its importance and relationship with individual performance, team-effectiveness, leadership and marketing effectiveness. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 120-128.

Barrera Ruiz, M; Giraldo, D y Barbosa Ramírez, L (2010). Liderazgo e Inteligencia Emocional en mujeres que ocupan jefaturas en una empresa de muebles para oficina ubicada en Bogotá (Trabajo de grado Pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/8021/tesis104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cannon-Bowers J, Tannenbaum SI, Salas E, et al. (1995). Defining team competencies and establishing team training requirements. In: Guzzo R, Salas E, eds. Team Effectiveness and Decision Making in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass; pp.330–380

Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290

Duque Ceballos José Luis, García Solartec Monica, Hurtado Ayala Andrea.(2017). El desempeño moral en la organización. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Santiago de Cali, Cali, Colombia. issn 0123-417X

Ellis, A.P.J., Bell, B.S., Ployhart, R. E., Hollenbeck, J. R., & Ilgen, D.R. (2005). An evaluation of generic teamwork skills training with action teams: effects on cognitive and skill-based outcomes. *Personnel psychology*, 58, 641-672

García-Cabrera, A. M.; M. C. Déniz-Déniz y D. G. Cuéllar-Molina (2015). Inteligencia emocional y emprendimiento: posibles líneas de trabajo. *Cuadernos de Administración*, 28 (51), 65-101. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao28-51.ieep>.

Goleman, Daniel (1998). *Working with Emotional Intelligence [La inteligencia emocional en la empresa]* (1ra Reimpresión). Buenos Aires, Javier Vergara Editor

Gómez y Villegas de Posada (2006, p. 176) *Psicología desde el Caribe*. Universidad del Norte. N° 18: 161-187, 2006. 17. El desempeño moral en la organización. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/2088/9358>

Isaza-Zapata, G. M. & Calle-Piedrahíta, J. S. (2016). Un Acercamiento a la

Comprensión del Perfil de la Inteligencia Emocional. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (1), pp. 331-345.

Izquierdo Martínez, Angel (2002). Autorregulación y autocontrol del "yo" en la persona: algunos principios y procesos. *Revista complutense de educación*, ISSN 1130-2496, Vol. 13, Nº 1, 2002, págs. 229-247.

Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 7(3), 77-124.

Kozlowski, S. W. J., Watola, D. J., Jensen, J. M., Kim, B. H. y Botero, I. C. (2009). Developing adaptive teams: A theory of dynamic team leadership. En E. Salas, G. F. Goodwin y Burke, C. S. (Eds.), *Team Effectiveness in Complex Organization* (pp. 113-155). Nueva York: Psychology Press.

Li, Wang, Gao y Shi (2017). Reasoning human emotional responses from Large-scale social and public media. *Applied Mathematics and computation*, p. 183- 191

Lewis-Bech, M., Bryman, A. y Liao, T. (2003). *The Sage Encyclopedia of Social Sciences Research Methods*. United States of America: Sage Publications.

Mayer, J. D., and Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. In P. Salovey and D. Sluyter (eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books

Mohrman, S. A., Cohen, S. G. y Mohrman, A. M. (1995). *Designing Team-Based Organizations: New Forms for Knowledge Work*. San Francisco: Jossey - Bass.

Montañez B y Natalia L (2018). La inteligencia emocional como elemento que contribuye

al mejoramiento del clima organizacional. El caso de Asoingeniería LTDA, (Trabajo de investigación). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Recuperado de : <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/36015>

Moreno, C. M., Vicente, E. S. y Martínez, C. E. (1998). Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista latinoamericana de Psicología*, 30(1), 11-30.

Park, S., Henkin, A. B., & Egley, R. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust: Exploring associations. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 462- 479.

Project Management Institute PMI. (2017). *A Guide to the Body of Knowledge Project Management PMBOK. Sixth Edition.* Pennsylvania, PMI.

Ramírez Zuluaga, D. A., & Giraldo Higuera, M. E. (2016). El entrenamiento en inteligencia emocional como base para disminuir los niveles de estrés laboral. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.369AAE80&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Real Academia Española RAE (2018). *Diccionario de la lengua española. Vigésima tercera edición*, disponible en: <http://dle.rae.es/>

Rezk, M. (1976). Auto-control: Nociones básicas e investigación fundamental. *Revista latinoamericana de psicología*, 8(3), 389-397.

Silenzi, M. I. (2019). El rol de las emociones a la hora de resolver el problema del marco ¿Emociones de tipo cognitivas y/o perceptivas?. *Estudios de Filosofía*, 59, 65-95

Skinner, B. F (1970). *Ciencia y conducta humana. Traducido del inglés*, Barcelona: Fontanella

Spencer, L. M. y otros (1992). *Competency Assessment Methods; History and state of the art*. Boston: Hay/McBer Research Press. Spencer, L. M. y Spencer. S. M.(1993). *Competence at work. Models for superior performance*. Nueva York: Wiley & Sons.

Spencer, L. M. y Spencer. S. M.(1993). *Competence at work. Models for superior performance*. Nueva York: Wiley & Sons

Torrelles, C. Paris, G.; Roure, J.; Isus, S., Carrera, X.; et Coiduras, J. (2011). *La competencia de Trabajo en Equipo de los Profesionales de la Formación Continua. I Congrés d'Intel·ligència Emocional a les Organitzacions "La intel·ligència emocional com avantatge competitiu"*. Lleida, 24-25 de marzo

Weisinger, Hendrie (1998). *Emotional Intelligence at work. [La inteligencia emocional en el trabajo]* Buenos Aires, Javier Vergara Editor.

Xianghua L, Zhen W, Chao G, Lei S .(2017). *Reasoning human emotional responses from Large-scale social and public media*. Elsevier science Direct. *Applied Mathematics and computation*, PP 183- 191

ANEXO A

AUTODIAGNÓSTICO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO

El propósito de la siguiente encuesta es el de medir características personales de inteligencia emocional y trabajo en equipo mediante su auto-diagnóstico. La información que Usted provea es estrictamente confidencial y los resultados estadísticos serán utilizados para fines académicos.

Por favor indique su grado de acuerdo o desacuerdo con la presentación de los siguientes aspectos en las situaciones que enfrenta normalmente en su diario vivir, registrando un número entre 1 y 10, en donde 1 es fuertemente en desacuerdo y 10 es fuertemente de acuerdo.

TIEMPO APROXIMADO DEL DILIGENCIAMIENTO 10 MINUTOS

Sector industrial de la Empresa en que trabaja *

1. Telecomunicaciones
2. TIC - Tecnologías de la Información y la Comunicación

A. Sexo: 1. Femenino 2. Masculino *

Femenino

Masculino

B. Participación en los proyectos (Elija la que ha predominado): *

Lider de Proyecto

Integrante de Equipo

Otra...

C. Años de trabajo en la organización : *

1. Menor a 3 años

2. Entre 3 y 5 años

3. Mayor a 5 años

D. Rango de edad: *

1. Menor de 30

2. Entre 30 y 50

3. Mayor de 50 años

CON RESPECTO A MÍ MISMO

⋮

1. Yo entiendo las razones por las cuales tengo emociones positivas o negativas. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta

2. Cuando decido hacer algo, previamente sé como voy a reaccionar ante la situación. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1- Esta fuertemente en desacuerdo - 10- Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta

3. Si tengo que tomar una decisión, busco el momento en el que puedo estar calmado y concentrar mi atención *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta

4. Yo realizo una tarea hasta cuando está preparado el ambiente que necesito para adelantarla. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta

5. Puedo priorizar mis preocupaciones y desechar lo que considero no es importante. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

6. Soy capaz de discernir cuando los conflictos son menores y enfocarme en lo que realmente merece mi atención. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

7. Según el rol que me han asignado en una tarea, yo dirijo mis actuaciones. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

8. Soy capaz de controlar mi temperamento sin importar qué me disguste. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

9. Yo puedo manejar las dificultades de una manera racional y tranquila. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

10. Yo siempre me esfuerzo para dar lo mejor de mí en cualquier situación. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

11. Yo persisto en lo que quiero aunque se presenten dificultades. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

12. Las decepciones en lugar de hacerme desistir me impulsan a seguir. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

13. Tengo la habilidad para controlar e influenciar lo que me sucede. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

14. Si reacciono incorrectamente, me disculpo con los presentes y busco mejorar en una situación similar en el futuro *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

15. Las cosas se pueden lograr dependiendo del empeño que yo pongo en ellas. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

16. Si detecto que algunas personas en el equipo están enfadadas, trato de disminuir la tensión con un comentario que se centre en el problema. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta

17. Si otras personas en el equipo no están de acuerdo conmigo, trato de entender su posición y argumentar frente a esta. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta

CONCIENCIA DE LOS OTROS EN EL EQUIPO DE PROYECTO

18. Según el rol que me han asignado en un proyecto, yo dirijo mis actuaciones. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta

19. Controlo mi temperamento sin importar qué me disguste. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta

20. Si se presenta una dificultad en el proyecto, reacciono calmadamente y prefiero hacer un análisis de la situación antes de tomar acción. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta

21. Antes de responder a una acusación o una crítica, yo tomo el tiempo para analizar lo que me están diciendo y pensar en la mejor manera de responder *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

22. Si otras personas en el equipo no están de acuerdo conmigo, trato de entender su posición y argumentar frente a esta. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

23. Yo identifico rápidamente las necesidades o sentimientos de los que me rodean. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

24. Pongo atención a la expresión facial, tono de voz y movimientos corporales de las otras personas cuando interactúo con ellas y me comporto de acuerdo con esto. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

25. Identifico cuando hay una discrepancia entre lo que dice una persona del equipo y lo que hace. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

...

26. Me esfuerzo por conocer a los otros y darme a conocer en el equipo de trabajo en el que estoy asignado. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

27. Utilizo mi conocimiento y experiencia para prever posibles riesgos o cambios que puedan afectar los objetivos que debe cumplir el equipo. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

28. Soy capaz de innovar en las tareas que me asignan o de hacer propuestas nuevas para las tareas a realizar por el equipo. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

29. Me enfoco en realizar las tareas en las que participo, aportando algo más de lo que se espera de mí en el equipo. *

Ingrese el valor entre 1 y 10, se aceptan decimales separados por punto. Escala (1 Esta fuertemente en desacuerdo - 10 Esta fuertemente de acuerdo)

Texto de respuesta corta
.....

LICENCIA DE USO – AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES

Actuando en nombre propio identificado (s) de la siguiente forma:

Nombre Completo Andrés Felipe Agudelo Peñalosa

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 1094955729

Nombre Completo Claudia A Hernández Arzate

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 1010185608

Nombre Completo Wilmar Santiago Rodríguez Maldonado

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 79704253

Nombre Completo Janny Trujillo Moya

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 1018405796

El (Los) suscrito(s) en calidad de autor (es) del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado, documento de investigación, denominado:

Relación entre el razonamiento emocional y el autocontrol con el trabajo en equipo en los proyectos.

Dejo (dejamos) constancia que la obra contiene información confidencial, secreta o similar: SI NO
(Si marqué (marcamos) SI, en un documento adjunto explicaremos tal condición, para que la Universidad EAN mantenga restricción de acceso sobre la obra).

Por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) a la Universidad EAN, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad EAN y a los usuarios de bases de datos y sitios webs con los cuales la Institución tenga convenio, a ejercer las siguientes atribuciones sobre la obra anteriormente mencionada:

- A. Conservación de los ejemplares en la Biblioteca de la Universidad EAN.
- B. Comunicación pública de la obra por cualquier medio, incluyendo Internet
- C. Reproducción bajo cualquier formato que se conozca actualmente o que se conozca en el futuro
- D. Que los ejemplares sean consultados en medio electrónico
- E. Inclusión en bases de datos o redes o sitios web con los cuales la Universidad EAN tenga convenio con las mismas facultades y limitaciones que se expresan en este documento
- F. Distribución y consulta de la obra a las entidades con las cuales la Universidad EAN tenga convenio

Con el debido respeto de los derechos patrimoniales y morales de la obra, la presente licencia se otorga a título gratuito, de conformidad con la normalidad vigente en la materia y teniendo en cuenta que la Universidad EAN busca difundir y promover la formación académica, la enseñanza y el espíritu investigativo y emprendedor.

Manifiesto (manifestamos) que la obra objeto de la presente autorización es original, el (los) suscritos es (son) el (los) autor (es) exclusivo (s), fue producto de mi (nuestro) ingenio y esfuerzo personal y la realizo (zamos) sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de exclusiva autoría y tengo (tenemos) la titularidad sobre la misma. En vista de lo expuesto, asumo (asumimos) la total responsabilidad sobre la elaboración, presentación y contenidos de la obra, eximiendo de cualquier responsabilidad a la Universidad EAN por estos aspectos.

En constancia suscribimos el presente documento en la ciudad de Bogotá D.C.,

NOMBRE COMPLETO: <u>Andrés Felipe Aguado P</u>	NOMBRE COMPLETO: <u>Claudia Alejandra Hernández A</u>
FIRMA: <u>[Firma]</u>	FIRMA: <u>[Firma]</u>
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: <u>40914955729</u>	DOCUMENTO DE IDENTIDAD: <u>4010185608</u>
FACULTAD: <u>Ingeniería</u>	FACULTAD: <u>Ingeniería</u>
PROGRAMA ACADÉMICO: <u>Esp. Gerencia de Proyectos</u>	PROGRAMA ACADÉMICO: <u>Especialización gerencia de Proyectos</u>

NOMBRE COMPLETO: <u>Wilmar S. Rodríguez</u>	NOMBRE COMPLETO: <u>Janny Trujillo Moya</u>
FIRMA: <u>[Firma]</u>	FIRMA: <u>[Firma]</u>
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: <u>79704253</u>	DOCUMENTO DE IDENTIDAD: <u>1018405796</u>
FACULTAD: <u>Ingeniería</u>	FACULTAD: <u>INGENIERIA</u>
PROGRAMA ACADÉMICO: <u>Esp. Gerencia de Proyectos</u>	PROGRAMA ACADÉMICO: <u>ESP. Gerencia Proyectos</u>

Fecha de firma: 19 Diciembre 2019