

El trabajo en equipo y su relación con la regulación emocional en Equipos Interdisciplinarios de primaria de la región de Heredia durante el año 2019

Tesis presentada en la
División de Educación para el trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura en
Orientación

Ema Araya Sánchez
Priscilla Dalorzo Rojas

Septiembre, 2020

El trabajo en equipo y su relación con la regulación emocional en Equipos Interdisciplinarios de primaria de la región de Heredia durante el año 2019

Tesis presentada en la
División de Educación para el trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura en
Orientación

Ema Araya Sánchez
Priscilla Dalorzo Rojas

Septiembre, 2020

Firmas

El trabajo en equipo y su relación con la regulación emocional en Equipos Interdisciplinarios de primaria de la región de Heredia durante el año 2019

Ema Araya Sánchez
Priscilla Dalorzo Rojas

APROBADO POR:


Tutor del Trabajo Final de Graduación M.Ed. German González Sandoval

Lectora M.Sc. Guiselle Román López

Lector Lic. Manuel Rodríguez Madrigal

Representación del Decanato M.Ed. Érika Vásquez Salazar

ANA LIDIETH
MONTES RODRIGUEZ
(FIRMA)



Firmado digitalmente
por ANA LIDIETH
MONTES RODRIGUEZ
(FIRMA)
Fecha: 2020.10.01
21:00:54 -06'00'

Directora de Unidad Académica M.Ed. Ana Lidieth Montes Rodríguez

Nota: Dadas las condiciones de excepcionalidad generadas en atención al Decreto Ejecutivo 42227-MP.S emitido el 16 de marzo, por la Presidencia de la República y el Ministerio de Salud y con base en los siguientes comunicados generados por la gestión universitaria, la hoja de firmas contiene únicamente la firma digital de la persona directora de la Unidad Académica, con base en el acuerdo UNA-CO-CIDE-ACUE- 214-2020.

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedicamos principalmente a nuestras familias, quienes han sido nuestro soporte en momentos difíciles. Muy especialmente a nuestras madres, mujeres que nos demostraron que somos las dueñas de nuestro futuro, agradecemos profundamente cada uno de sus esfuerzos para que nosotras lográramos alcanzar esta meta.

A todas las personas que nos apoyaron en este recorrido e impulsaron a realizar este trabajo con éxito, en especial aquellas personas profesionales que compartieron sus conocimientos y experiencias con nosotras.

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios, por darme cada día la fuerza y sabiduría para culminar esta etapa tan importante.

Así mismo, agradezco a mi familia, por ser mi motor, por siempre impulsarme a cumplir mis objetivos, pero aún más a mi mamá Anais Sánchez por enseñarme a volar alto a pesar de cualquier circunstancia.

A mis amigos más cercanos, en especial a Beatriz, Tatiana y Daniel por apoyarme y darme palabras de aliento en los días oscuros; sin ustedes el proceso no hubiera sido el mismo.

Agradezco a nuestro tutor, M.Ed. German González Sandoval, por compartir sus conocimientos y acompañarnos en este proceso tan arduo.

Por último, pero no la menos importante, agradezco en sobremanera a mi compañera y amiga de tesis, Priscila Dalorzo, no hubiera escogido a otra persona con quien compartir este logro.

Ema Araya Sánchez

A Dios.

A mi madre, Maritza Rojas, por apoyarme en todo momento.

A mi compañera de tesis Ema por estar conmigo en todo este proceso.

Priscilla Dalorzo Rojas

Resumen

Araya, E. y Dalorzo, P. El trabajo en equipo y su relación con la regulación emocional en Equipo Interdisciplinario de primaria de la región de Heredia durante el año 2019.

En la investigación se realiza el análisis sobre la relación entre el trabajo en equipo y la regulación emocional de tres personas profesionales en Orientación que laboran en instituciones de primaria en la región de Heredia. Se aborda desde el paradigma naturalista, y por ende, desde el enfoque cualitativo, aplicando el diseño fenomenológico, este permite adentrarse en las interpretaciones, sentires, vivencias que sobre el fenómeno en estudio, tienen las personas participantes. En cuanto a las categorías de análisis en función del trabajo en equipo, se tomó en cuenta la comunicación, cohesión grupal, resolución alterna de conflictos y perfiles. En función de la regulación emocional, se trató sobre la tolerancia a la frustración, la regulación de la impulsividad y la perseverancia en el logro de los objetivos. Para la realización de la presente investigación se utilizaron las técnicas de entrevista y cuestionario con preguntas abiertas. Dichos instrumentos se utilizaron tanto para las personas profesionales en Orientación, como para las otras personas profesionales que forman parte de los Equipos Interdisciplinarios tomados en cuenta en el presente estudio. Para el análisis de los resultados aparece un apartado que contiene los principales hallazgos obtenidos con su respectiva interpretación y análisis. Dentro de los principales resultados obtenidos se puede enfatizar en la poca importancia que representa para la población participante, tanto la regulación emocional, como el trabajo en equipo, dentro de sus labores diarias y las consecuencias que esto conlleva.

Palabras claves: trabajo en equipo, regulación emocional, equipos interdisciplinarios, centros educativos y persona profesional en Orientación.

Tabla de contenido

Firmas	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	vii
Tabla de contenido	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Lista de abreviaturas	xii
Capítulo I	
Introducción	1
Antecedentes	1
Justificación	7
Planteamiento del problema	9
Propósitos	10
Propósito general	10
Propósitos específicos	11
Capítulo II	
Conceptualización teórica	12
Equipos Interdisciplinarios	12
Trabajo en equipo	20
Regulación emocional	33
Capítulo III	
Marco metodológico	40
Paradigma naturalista	40
Enfoque de investigación	41
Diseño de investigación	42
Población participante	43
Categorías de análisis	44
Subcategorías	45

Instrumentos	47
Consideraciones éticas	50
Capítulo IV	
Análisis e interpretación de resultados	51
Categoría de análisis 1: Equipos Interdisciplinarios	51
Categoría de análisis 2: Trabajo en equipo	55
Categoría de análisis 3: Regulación Emocional	64
Relación existente entre el trabajo en equipo y las características de la regulación emocional de tres personas profesionales de Orientación que integran los Equipos Interdisciplinarios en primaria de la regional de Heredia.	70
Capítulo V	
Conclusiones y recomendaciones	71
Referencias	76
<i>Apéndices</i>	84

Índice de tablas

Tabla 1	
<i>Profesionales de los Equipos Interdisciplinarios en tres centros educativos</i>	45
Tabla 2	
<i>Categorías de análisis</i>	46
Tabla 3	
<i>Subcategorías de análisis</i>	47
Tabla 4	
<i>Subcategorías derivadas</i>	47.

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Representación del proceso metodológico de interdisciplinaridad, transdisciplinariedad y multidisciplinariedad.	20
<i>Figura 2.</i> Datos relevantes de la categoría de análisis uno. Información derivada de la aplicación de los instrumentos.	58
<i>Figura 3.</i> Datos relevantes de la categoría de análisis dos. Información derivada de la aplicación de los instrumentos.	69
<i>Figura 4.</i> Datos relevantes de la categoría de análisis tres. Información derivada de la aplicación de los instrumentos.	77

Lista de abreviaturas

PROMECUM Programa de Mejoramiento de las comunidades urbano marginales.

MEP Ministerio de Educación Pública.

Capítulo I

Introducción

En la presente investigación se aborda aspectos referentes al tema de trabajo en equipo y regulación emocional. Las principales características que se retoman con respecto a trabajo en equipo son: comunicación, cohesión grupal y resolución alterna de conflictos, así mismo, en función a la regulación emocional se aborda: regulación de la impulsividad, perseverancia hacia el logro de los objetivos y tolerancia hacia la frustración. Estos componentes se seleccionan previamente, ya que, el campo de estudio de trabajo en equipo y regulación son muy amplios.

Esta investigación nace a raíz del interés de analizar si existe una relación entre trabajo en equipo y regulación emocional propiamente en equipos interdisciplinarios, con el fin de aportar a nivel académico información reciente de la puesta en práctica de las habilidades emocionales y sociales en personas profesionales del área social en su contexto laboral, así como contribuir en el ámbito profesional de la población participante, llevando a cabo una revisión literaria.

En el marco de la metodología, se fundamenta desde el enfoque cualitativo y desde el paradigma naturalista, lo que permite conocer en el proceso, el mundo donde se desenvuelve el objeto de estudio. Con respecto a la población participante, se seleccionan tres equipos interdisciplinarios de la regional de Heredia del Ministerio de Educación Pública, los cuales pertenecen a escuelas denominadas de riesgo social, entre las personas profesionales que laboran en dichos centros educativos son: profesionales en Orientación, Psicología y Trabajo Social.

Antecedentes

En los últimos años la disciplina de Orientación a nivel nacional e internacional ha evolucionado no sólo a nivel teórico-conceptual, también, en métodos, enfoques, objetivos y lineamientos que dan apertura a una intervención integral en su quehacer profesional.

En el ámbito internacional, la disciplina en Orientación comienza a surgir en Estados Unidos por medio del educador y conocido como el padre del asesoramiento vocacional Frank Parsons en 1909, cuando propuso realizar un ajuste en el área laboral, unificando las

características personales y capacidades en relación con la demanda ocupacional como respuesta ante las luchas en contra de la desigualdad social y económica en el país.

Con las aportaciones de Parsons, las escuelas públicas se vieron influenciadas por el movimiento educativo progresista proveniente de la residencia nombrada “Vocacional Bureau” de Parsons, creada para apoyar a jóvenes en búsqueda de trabajo (López, 2005), lo que influyó en la capacidad de los profesores para desarrollar pruebas escolares en relación con las necesidades y dificultades académicas que presentara el estudiantado, fortaleciendo con ello el papel de la persona profesional en Orientación por medio de la aplicación de instrumentos vocacionales.

Así mismo, con la primera guerra mundial, debido a los procesos de reclutamiento, el campo de la Orientación se vio fortalecido, pues para el año 1917, Robert Yerkes en conjunto con sus colaboradores publican la primera “prueba de lápiz y papel” para medir la inteligencia de las personas con respecto a las diferencias ocupacionales (López, 2005). Esta época sitúa el inicio del surgimiento de la Orientación educativa y vocacional, siendo unos de los pilares que componen esta disciplina.

En el ámbito nacional, la Orientación tiene sus primeros indicios según Ureña y Robles (2015) en el año 1935, con la misión chilena en donde Costa Rica invitó a un grupo de pedagogos chilenos para realizar un estudio en la educación actual del país para proponer transformaciones educativas. Con los resultados de la misión chilena, las necesidades de la población y el sistema educativo se logra determinar la importancia de iniciar en el país Orientación Vocacional en instituciones de I y II ciclo. Es hasta en 1949, cuando se implementó el Departamento de Orientación educativa y vocacional en el Ministerio de Educación Pública, en el año 1950 el Comité Nacional de Salud mental y la Universidad de Costa Rica incentivan a los y las docentes a promover un ambiente favorable para el desarrollo integral del estudiantado.

Algunas de las tareas principales de una persona profesional en Orientación se han dirigido al abordaje de las áreas personal-social, familiar, vocacional, físico y espiritual del ser humano. Como también, se han abordado “problemáticas psicosociales, asociadas a crisis familiares, violencia, dificultades de aprendizaje, problemas socioeconómicos, adicciones, entre otros” (Polverg, 2009, p. 03), permitiendo un acercamiento entre las realidades de las personas

y el papel del profesional en Orientación, promoviendo el estudio de fenómenos y estrategias de intervención que busca el bienestar integral de la sociedad.

Estudios a nivel educativo demuestran la importancia de una adecuada formación del profesorado en función al desarrollo de sus capacidades emocionales y conductuales (Cabello, Ruíz y Fernández, 2010). Las personas profesionales de las ciencias sociales no solo deben tener la formación académica, más allá, deben proyectar dicho conocimiento en el desarrollo de sus relaciones interpersonales para beneficio personal y profesional y de las personas que se encuentran a su alrededor.

En relación con lo anterior, Cabello et al. (2010) señalan que para resolver las contradicciones y paradojas de la sociedad del siglo XXI se necesitan de una escuela saludable, competente y feliz, y esto será una misión imposible sin docentes emocionalmente inteligente. La capacidad de regular las emociones, tomar conciencia de sus causas y poseer una autoestima saludable se podría establecer entre las competencias que deba adquirir un profesional del área social en su desempeño laboral.

A nivel educativo, específicamente en los centros de primaria, los directores y las directoras indican en recientes artículos “que la experiencia sirve como puente entre aquellos de menos experiencia para que juntos puedan seguir desarrollando el equipo de trabajo que la institución educativa requiere” (Gamboa y Marín, 2011, p. 35). Por consiguiente, no solo es necesario que las personas profesionales de las ciencias sociales cuenten con una inteligencia emocional saludable, sino que logren trabajar en equipo partiendo de las experiencias previas para promover acciones positivas en su campo laboral.

En la búsqueda de construir un trabajo en equipo efectivo en centros educativos referente a los equipos interdisciplinarios, Gamboa y Marín (2011) indican que es importante el desarrollo de características que favorezcan al grupo, por ejemplo, la empatía, carácter, respeto, comunicación asertiva, capacidad para resolver problemas, tolerancia, actitud y aptitud e iniciativa. Un equipo de trabajo que cuente con tales aspectos y, además, propicie espacios donde cada miembro pueda redescubrirse y desarrollar nuevas habilidades, obtendrán mejores resultados en sus objetivos.

Asimismo, se hace hincapié en las nuevas corrientes teóricas alrededor de la pedagogía saludable, en la cual las personas y la sociedad aprenden a convivir armoniosamente tomando en cuenta el aspecto físico, emocional y espiritual de cada persona. Una investigación

denominada *Carta de la pedagogía saludable: Reencuentros de vida, diálogo y paz* de la revista EDUCARE, realizada por Castillo, Castillo, Flores y Miranda (2014), señala que “los pensamientos y las emociones afectan no solo nuestro cuerpo sino los cuerpos de los otros, en la distancia, sin su conocimiento” (p. 316). Es pertinente incentivar en el trabajo en equipo una convivencia positiva entre sus integrantes, pues las relaciones insanas, emociones o pensamientos negativos pueden influir en su rendimiento y, por ende, en su entorno (trabajo, familia, comunidad y estudiantes).

La pedagogía saludable surge ante la necesidad de establecer una relación entre la educación y el derecho a la salud, tomando en consideración el ambiente laboral y la influencia de este en el bienestar integral de las personas. Castillo, Castillo, Flores y Miranda (2014) expresan “...la complejidad que implica los ambientes de aprendizaje, donde las personas aprendientes y mediadoras están entrelazadas, construyen y reconstruyen desde su individualidad y las relaciones que se establecen en todos los ámbitos y dimensiones” (p. 317).

En el intercambio de conocimiento y las intervenciones por parte de equipos interdisciplinarios se requiere establecer conexiones positivas entre los integrantes que les permitan exponer ideas y sentimientos bajo un ambiente de confianza, además de estipular metas en común tomando en consideración las características personales y profesionales dentro de un marco ético y de respeto. Según Campos y Chacón (2016) lo anterior se traduce en producir un trabajo en equipo óptimo, concebido como una competencia cuyo propósito sea que cada uno de sus integrantes aporten y propicien un sentido de pertenencia principalmente en el campo laboral.

También se exponen artículos y trabajos de investigación donde se ahonda en temáticas de inteligencia emocional, regulación emocional y trabajo en equipo. Estos aportes demuestran la poca información referente al tema de investigación planteado.

A nivel internacional, en España, Martínez en su libro *Aprender a Trabajar en Equipo* (2005) señala tres aspectos pertinentes para el desarrollo de un adecuado trabajo en equipo: la inteligencia emocional, la teoría de procesos y la sinergia. A nivel teórico, indica que la inteligencia emocional permite manejar los sentimientos de sí mismo y los componentes funcionan como un regulador de impulsos para entender las emociones de los demás, conocer y entender los propios cambios de humor y emociones. La sinergia responde a la energía

positiva que impulsa a las personas a la cooperación promoviendo el compromiso, puntos de acuerdo y saber dar apoyo.

De igual manera, en España, Martínez plantea en su libro *El trabajo en equipo: Vivir creativamente el conflicto* (2009) los factores que inciden en el trabajo en equipo eficaz, por ejemplo, a) número reducido de personas, b) organización (funciones claras), c) participación de las personas integrantes y d) un ambiente tolerable a la discrepancia. Además, propone una escucha activa, capacidad para reconocer los logros de compañeros y aprender brindar y recibir críticas constructivas.

Un artículo publicado en España de la revista *Currículo y formación del profesorado*, bajo el nombre de *Competencias profesionales y competencias emocionales en Orientadores escolares*, evalúa la importancia que las personas profesionales en Orientación en ejercicio le otorgan a diferentes competencias emocionales y profesionales para preparar a un orientador altamente competente en su trabajo.

El presente estudio la muestra fue de 203 personas profesionales en Orientación de centros educativos en primaria. Entre sus resultados se destaca que las competencias emocionales complementarias (autoestima, automotivación, habilidades sociales, gestión de estrés y adaptabilidad a cambio y control de impulsos), las competencias emocionales interpersonales (resolución de conflictos, empatía, fomento de emociones positivas, comprensión de las emociones de los demás, asertividad y la regulación de emociones) y las emocionales intrapersonales (regulación de emociones propias, identificación y reconocimiento de emociones, causas y consecuencias del estado anímico, influencias de las emociones en la toma de decisiones y el reconocimiento de las transiciones de unas emociones a otras en uno mismo) son las de mayor importancia en las personas orientadoras durante su quehacer profesional.

Como parte de la conclusión, los autores resaltan las competencias profesionales a las que la persona profesional en Orientación le otorga mayor importancia son: competencia de gestión de la convivencia, las competencias de trabajo en equipo, socio-relacionales, competencias de fomento de la innovación educativa, emocionales y competencias comunicativas.

En la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, la estudiante Daniela Sarmiento en el año 2018, en su tesis titulada *Relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en colaboradores de una red de gimnasio en Guatemala*, cuyo objetivo es identificar si existe

relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo de las personas colaboradoras de una red de gimnasio. Para su estudio utilizó el test de Inteligencia Emocional creado por De León (2012) enfocado en las teorías de Goleman, el cual midió los factores de autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales, además, empleó un instrumento para medir el trabajo en equipo enfocado en tendencias actitudinales, tendencias de aprendizaje y tendencias de relaciones personales.

La cantidad de participantes fue de 30 personas. Entre los resultados se destacó que un 80% de las personas evaluadas posee un nivel de inteligencia óptimo, un 17 % un nivel medio y solo un 3% un nivel bajo. En relación con el trabajo en equipo, un 97% obtuvo una nota alta y un 3% tiene un nivel óptimo. Entre sus resultados, concluye que no existe una correlación significativa entre ambas variables (inteligencia emocional y trabajo en equipo).

En el ámbito nacional, un artículo publicado por Mónica Flochová Luptáková en la revista EDUCARE con el nombre *Trabajo en equipo: una alternativa para el cambio de la cultura institucional* (2002) tiene como fin brindar información para las personas que realizan trabajos con y en grupos, ya sea laborales, terapéuticos o de autoayuda. En sus contenidos realiza un análisis teórico del sistema ECRO (esquema conceptual, referencial y operativo) que permite hacer una lectura de las situaciones grupales, además, un punto clave que se visualiza en el artículo es el papel de la persona coordinadora en equipos de trabajo, quien tiene a cargo marcar pautas de comunicación y establece el clima grupal.

De igual forma, señala que en los grupos se puede observar comportamientos intelectuales y conductas afectivas, mostrando la integración entre estas variables. A manera de conclusión expone que la duración de un equipo depende de las personalidades de los integrantes, la identificación con la tarea y la coordinación, así como de los integrantes entre sí y la institución donde laboren.

Así mismo, una tesis realizada por Corrales en la Universidad Nacional de Costa Rica para optar por el grado de maestría en Gestión Educativa con énfasis en liderazgo con el nombre *La promoción de mecanismo de cohesión grupal en los equipos administrativo, docente y estudiantil para una gestión educativa de calidad* (2015) realiza un análisis entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo, como resultado se obtuvo una posible relación entre ambas, pues esta “relación” permite que las personas que integran el equipo tengan conocimiento de sí

mismas, autorregulen su mundo interno, posean conciencia social al establecer relaciones interpersonales adecuadas y regulen las relaciones interpersonales.

Justificación

En la formación académica de Bachillerato y Licenciatura en Orientación en la Universidad Nacional se cumple con diversas estrategias de atención en la práctica profesional supervisada que implican el contacto directo con la población estudiantil, asimismo, con las personas profesionales que laboran en dichas instituciones establecidas. A raíz de esto, y de la experiencia adquirida por parte de las autoras de la presente investigación, se hace un énfasis en la importancia que implica la temática de trabajo en equipo y regulación emocional para las personas profesionales en Orientación, lo cual a su vez se considera como competencias fundamentales para el quehacer diario de la disciplina.

En concordancia con lo anterior, se toman en cuenta las siguientes razones:

- El Colegio Profesional en Orientación (2012) plantea en su código de ética (artículo 26) la responsabilidad que tienen las personas orientadoras frente a otras profesionales con quienes trabaja en equipo, con el fin de propiciar relaciones laborales estables en donde se respete el campo de acción de cada disciplina.

- Ureña y Robles (2015), con respecto a la Orientación en el Ministerio de Educación Pública costarricense, destacan que uno de los principales propósitos para la población estudiantil está enfocado en la relación que tienen con compañeros y compañeras, principalmente en las habilidades de interacción social, el cual va enfocado en favorecer un compromiso en la solución conjunta de conflictos y situaciones que interfieren en el rendimiento y el logro de metas (p. 12).

- A nivel internacional, Vélez, Manzanares, López y Manzano (2013), en su estudio sobre las competencias y formación de orientadores escolares, destacan que el trabajo en equipo es una de las principales competencias que la labor orientadora demanda en el desempeño laboral, al igual que la competencia emocional y la resolución alterna de conflictos.

Las personas profesionales en Orientación adquieren responsabilidades fundamentales para el desempeño de los Equipos Interdisciplinarios, no obstante, es importante recordar que son seres humanos con sensaciones, debilidades, fortalezas y sentimientos, lo cual es un factor

determinante a la hora de ejercer su rol laboral. Aspectos que forman parte del trabajo en equipo, como comunicación, integración grupal, empatía, sentido de pertenencia y colaboración; y de la regulación emocional, como regulación de la impulsividad, tolerancia a la frustración y perseverancia en el logro de los objetivos, son trascendentales cuando se analiza el cumplimiento de las funciones.

Por su parte, Negrín (2016) indica que

(...) las personas emocionalmente desarrolladas, es decir, aquellas que gobiernan adecuadamente sus sentimientos, disfrutan de una situación ventajosa en todos los dominios de la vida y suelen sentirse más satisfechas, son más eficaces y más capaces de dominar los hábitos mentales que determinan la productividad (p. 4).

Es a partir de esta situación que la presente investigación se centra en indagar acerca de las relaciones existentes entre la regulación emocional que maneje la persona orientadora y el trabajo en equipo.

Entre los procesos básicos propios de la disciplina de Orientación, es fundamental el autoconocimiento por parte de cada profesional, por lo que igualmente aplica a quienes laboran en los Equipos Interdisciplinarios, principalmente por su papel significativo dentro de las instituciones educativas de primaria. Autoconocerse implica considerar que como seres humanos se atraviesa por diversos aspectos que van en función de la apariencia física, pensamientos, emociones y conductas.

Otro de los procesos básicos tomado en cuenta es el conocimiento del medio que le rodea, con el objetivo de una adaptación al entorno, teniendo en consideración que como resultado de ello cada equipo contiene diversos aspectos, como personalidades, roles, dinámicas de trabajo y diferentes formaciones académicas, sin dejar de lado que son áreas (Orientación, Psicología y Área Social) de las ciencias sociales que van de la mano con el objetivo de brindar ayuda profesional a la sociedad.

El tercer proceso básico de la disciplina de Orientación hace referencia a la toma de decisiones. Tal como lo indica Pereira (2004): “es un proceso complejo, pues en él influyen características y rasgos personales, informaciones de tipo generacional y específico, aceptación de riesgos y de responsabilidad para asumir las consecuencias derivadas de la decisión” (p. 29). Tomando en cuenta lo mencionado por la autora, se reitera que parte del trabajo en equipo

constituye una toma de decisiones en conjunto, por medio del diálogo, el intercambio de ideas y opiniones en los que se establecen acuerdos o tareas a desarrollar en grupo. Establecer relaciones de respeto y confianza facilita el proceso de búsqueda de acciones a utilizar en el abordaje, tanto para la población como para el equipo de trabajo, por esta razón las temáticas aquí planteadas cobran una relevancia para la población.

Actualmente, no se encontraron datos estadísticos exactos que indiquen la cantidad de Equipos Interdisciplinarios insertos en las instituciones de primaria de Costa Rica, no obstante, para la presente investigación se toman en cuenta personas profesionales en Orientación que pertenecen a estos equipos ubicados en tres escuelas dentro de la provincia de Heredia. De igual manera, no se hallaron estudios que indiquen la relación entre el trabajo en equipo y la regulación emocional en Equipos Interdisciplinarios, tanto a nivel internacional como nacional.

Planteamiento del problema

En el ámbito educativo, principalmente en primaria, es fundamental el trabajo en equipo para llegar al logro de los objetivos en pro del bienestar integral de la población estudiantil por parte de los equipos interdisciplinarios, ya que este factor podría favorecer la integración y la creación de conocimientos entre las personas que formen parte de este. Sin embargo, para Torreles (2011) esta interdisciplinariedad se realiza partiendo de la convergencia de los problemas que plantea la demanda social, no de las mismas disciplinas (Orientación, Psicología y Área Social).

Aspectos relacionados con las emociones y su control, en diversas ocasiones desencadenan resultados positivos y negativos dentro de los equipos interdisciplinarios. Zapf y Holz (citados por Moreno, Gálvez, Rodríguez y Garrosa, 2009) destacan que “los resultados parecen confirmar que el trabajo emocional asumido como parte del propio rol profesional, la obligación de expresar emociones positivas y controlar las negativas, se relaciona con una percepción de adecuada eficacia profesional” (p. 71).

Lo anterior provoca una expectativa, las personas profesionales en los equipos deben actuar y responder ante las situaciones conflictivas de manera asertiva. Es importante que los y las profesionales puedan establecer un equilibrio emocional entre lo personal y laboral para que

ninguna de estas dos áreas influya sobre la otra y puedan desenvolverse oportunamente en su ámbito laboral.

Según Goleman, citado por Díaz (2014): Habilidades como la autoconfianza, la empatía, actuar como agentes del cambio, la capacidad para establecer vínculos con otras personas, resolver conflictos adecuadamente, el autocontrol emocional o las habilidades de comunicación, tienen un impacto enorme en el clima laboral de los equipos y lo que es todavía más esclarecedor, este estudio también nos propone que dicho clima laboral puede representar entre un 20% y un 30% de la productividad de dicho equipo. (párr. 5).

De acuerdo con la estadística mencionada anteriormente, se indican una serie de factores que influyen en la productividad de un equipo de trabajo, sin embargo al tomar en cuenta esos elementos que pertenecen en su mayoría a características de trabajo en equipo y regulación emocional, es crucial explorar desde la perspectiva propiamente de las personas profesionales que conforman dichos equipos, con el objetivo de asociar ese porcentaje de productividad con la ilación de las categorías de análisis tomadas en cuenta para la presente investigación, es partir de esto se plantea el siguiente problema de investigación: ¿qué relación existe entre trabajo en equipo y regulación emocional en tres personas profesionales de la disciplina de Orientación que forman parte de Equipos Interdisciplinarios de primaria de la regional de Heredia durante el primer trimestre del 2019.?

Propósitos

Propósito general

Analizamos la relación entre trabajo en equipo y regulación emocional en tres personas profesionales de la disciplina de Orientación que forman parte de Equipos Interdisciplinarios de primaria de la regional de Heredia durante el primer trimestre del 2019.

Propósitos específicos

- Identificamos las características del trabajo en equipo en tres personas profesionales de Orientación que forman parte de los Equipos Interdisciplinarios de primaria de la regional de Heredia.
- Describimos las características de la regulación emocional presente en el trabajo en equipo de tres personas profesionales en Orientación que integran los Equipos Interdisciplinarios de primaria de la regional de Heredia.
- Reconocemos la relación existente entre el trabajo en equipo y las características de la regulación emocional de tres personas profesionales de Orientación que integran los Equipos Interdisciplinarios en primaria de la regional de Heredia.

Capítulo II

Conceptualización teórica

En el presente apartado se expone el marco conceptual desde el cual se aborda el objeto de estudio. En primera instancia, se inicia con la exposición de los equipos interdisciplinarios y su origen tomando en consideración objetivos y características que proponen autores como Rosell (1999). En segunda instancia, se menciona el concepto de trabajo en equipo, así como sus personalidades, fases y las características.

De igual forma, dentro de trabajo en equipo se menciona algunos de sus componentes: comunicación, resolución alterna de conflictos y cohesión grupal. En tercera instancia y para concluir, se exponen las particularidades de la regulación emocional al igual que los componentes propuestos por Bisquerra: regulación de la impulsividad, tolerancia a la frustración y perseverancia hacia el logro de los objetivos.

Equipos Interdisciplinarios

La interdisciplinariedad es un proceso que adopta un sistema de trabajo particularmente basado en la integración de aspectos fundamentales entre diversas especialidades. Tamayo (1995) enfatiza en que “El prefijo inter (entre), indica que entre las disciplinas se va a establecer una relación” (p. 5). Dicha relación se toma como base para afrontar las diversas problemáticas que afectan hoy en día a la mayoría de la población mundial, ya que mediante esta se pueden plantear estrategias de atención especializadas a esas demandas. De igual forma, Tamayo (1995) manifiesta:

(...) el fenómeno interdisciplinario tiene un doble origen: uno interno, el cual tiene por característica esencial el replanteamiento general del sistema de las ciencias, acompañado de su progreso y su organización, otro externo caracterizado por la movilización cada vez más extensa del saber, y la multiplicidad creciente de especialistas (p. 6).

El proceso interno le permite al profesional de cada área social analizar sus propios conocimientos y estrategias ante determinadas situaciones y buscar un complemento (otra disciplina) para generar un mayor resultado en su abordaje. A nivel externo, a partir de la relación entre las disciplinas se generan nuevos elementos teóricos y metodología que busca beneficiar los procesos de intervención en los equipos de trabajo.

Asimismo, Duque (2006) señala que “cuando no se encuentra la solución en una disciplina, la solución viene de fuera de la disciplina” (p. 3) De acuerdo con lo expuesto por el autor, se determina la importancia que representa la interdisciplinariedad para el logro del bienestar psicosocial de la población a cargo, así como la actitud de los y las profesionales de cada área para crear apertura ante los aportes constructivos de su equipo.

Entre los objetivos de la interdisciplinariedad planteados por Tamayo (1995), se destaca lo siguiente:

- Fomentar una integración de las ciencias particulares (disciplinas) en la solución de problemas reales.
- Integrar el conocimiento, su metodología, sus tácticas y la realidad misma, en un sistema que propicie el desarrollo de la ciencia y el de la sociedad.
- Mostrar la coordinación y participación de las ciencias particulares en sus niveles filosóficos, epistemológicos, en el planteamiento y solución de problemas.
- Inducir la formación de profesionales que busquen la síntesis del conocimiento dentro de los campos epistemológicos.
- Ofrecer alternativas de solución a problemas propios, racionalizando recursos disciplinarios, para que así la integración disciplinar (interdisciplinariedad) se nutra y proyecte en la realidad (p.21)

Por lo tanto, estos objetivos llegan a fundamentar el trabajo de los equipos interdisciplinarios, permitiendo poseer lineamientos para clarificar las pautas en el trabajo en equipo durante las intervenciones. Sin embargo, con base en lo anterior, surge una interrogante: ¿hasta dónde las personas profesionales de las ciencias sociales, cuya labor es interdisciplinaria, emplean realmente dicha teoría en su quehacer profesional y cómo podría esta falta de integración profesional llegar a obstaculizar procesos terapéuticos?

De igual forma, para conformar equipos interdisciplinarios se propone una lista de características, las cuales deben cumplirse para obtener mayor eficacia en la ejecución de tareas o proyectos. Rosell (1999) las describe de la siguiente manera:

1. Reunir a todos sus miembros alrededor de un objetivo en común. Las claridades de los objetivos principales del equipo son fundamentales para crear adhesión, motivación entre sus componentes, además evitar la confusión. Inevitablemente cada miembro del equipo tiene sus motivaciones e incluso aspiraciones personales y desea conseguirlas a través de su trabajo, ello provoca a veces discrepancias entre las finalidades individuales y las del equipo (p. 48).
2. Cada miembro tiene unas funciones y tareas asignadas que realizará desde la filosofía y el objetivo común del equipo. Hay factores destinados a facilitar la comprensión para trabajar con los compañeros del equipo, y otros por el contrario dificultan dicha integración. Los miembros del equipo pueden tener experiencias laborales, tener edades diferentes, proceder de servicios y de ámbitos organizativos diferentes, o no tener la misma formación teórica (p. 48).
3. El equipo establece una estructura formal, organización y normas de trabajo que son conocidas por todos los miembros. Los equipos operan generalmente dentro de estructuras organizativas más amplias, pero también, dentro de ellas, capacidad para definir su organización y funcionamiento (p. 48).
4. La presencia de la persona coordinadora es una función indispensable. La responsabilidad, la función de coordinador viene generalmente definida por la organización, en este sentido comporta un estatus diferente al de los otros miembros del equipo, y por tanto una responsabilidad distinta (p. 48).
5. El trabajo del Equipo Interdisciplinario se desarrolla dentro de un marco institucional y en un contexto social determinado. Rosell (1990) cita a Leal (1990) quien estipula

(...) como a veces, la situación en la cual operan los equipos es difícil, al llevar una relación obedeciendo a la coherencia y eficacia, al mismo tiempo, entre el servicio y los usuarios, los mantienen lógicas diferentes respecto a lo que esperan del equipo, o incluso antagónicas (pp. 48-49).

Al contemplar los componentes claves para el funcionamiento de los equipos interdisciplinarios, se destaca la importancia de la figura de la persona coordinadora, quien adquiere la mayor responsabilidad al organizar el trabajo del equipo interdisciplinario y quien velará por el cumplimiento de los objetivos de este equipo, partiendo del funcionamiento de las tareas asignadas acorde a su especialidad. Por consiguiente, el equipo deberá proporcionar un clima laboral donde la persona profesional se desarrolle individualmente y, al mismo tiempo, pueda integrarse al equipo para alcanzar el objetivo en común.

Dentro del ámbito nacional, los primeros acercamientos de Equipos Interdisciplinarios fueron en el campo de la salud. Navarro (2008) afirma su nacimiento como un ensayo al unir profesionales de Derecho, Trabajo Social, Psicología y Medicina Forense para abarcar la problemática de abuso sexual principalmente en menores de edad, acciones definidas bajo el Código Procesal Penal y el Código de la Niñez y Adolescencia.

Al visualizarse un aumento en esta problemática y al contemplar las implicaciones derivadas hacia las personas víctimas y victimarios, se pone en práctica la metodología de integrar saberes en el abordaje para obtener un mayor efecto con los pacientes. Sin embargo, no es hasta en agosto de 1998 que comienzan a funcionar los Equipos Interdisciplinarios en Costa Rica.

Cada uno de estos aspectos constituyen las funciones a desarrollar por cada profesional del equipo, más allá del área de la salud. Así, se fue implementando la idea de Equipos Interdisciplinarios en el sistema educativo del país, especialmente en comunidades que presentan vulnerabilidad social.

En aras de promover la iniciativa del Programa para el Mejoramiento de las Condiciones de la Educación y Vida de Comunidades de Atención Prioritaria (PROMECUM), nacido en 1995 con el objetivo de brindar atención prioritaria a la población estudiantil en riesgo social por medio de los Equipos Interdisciplinarios. Cárdenas (2015) explica que:

En 1994, con gran acierto, por el Lic. Eugenio Espinoza Prado y Lic. Hugo Hernández Campos, respondiendo a los objetivos trazados en el “Plan Nacional del Combate contra la Pobreza “, en la Política Educativa hacia el siglo XXI, la cual establece que la

“educación enfrenta desde la perspectiva social, el reto de ser un insumo eficaz para ir cerrando las brechas entre las clases sociales” (PROMECUM-MEP-1994, párr. 2).

Al detectarse la necesidad de priorizar la atención integrada en comunidades vulnerables, se pone en marcha el plan piloto PROMECUM con la participación del departamento de Psicología, Orientación y el Área social, siendo así la primera puesta en práctica de los Equipos Interdisciplinarios en el sistema educativo.

Al ser las personas profesionales en Orientación esenciales en los equipos interdisciplinarios, se crearon lineamientos y acciones con el propósito de formar parte de los centros educativos. Entre estos destaca el papel dentro de los comités, contemplando los siguientes objetivos:

1. Elaborar el plan de trabajo del comité de orientación de la institución donde se contemplen acciones relacionadas con el desarrollo social, emocional y vocacional de la población estudiantil y demás actores educativos.
2. Promover tanto la autocapacitación como la mutua capacitación entre el personal docente, de acuerdo con la capacitación recibida por parte de los profesionales de las asesorías regionales de orientación y equipos interdisciplinarios de las escuelas donde los hubiere.
3. Asistir a las jornadas de capacitación o asesoramiento en donde sean convocados por las autoridades correspondientes.
4. Colaborar con la Dirección en la coordinación de acciones al interior de la institución y en la comunidad para la referencia y atención de los estudiantes que presenten diferentes necesidades.
5. Participar en el diagnóstico de las situaciones o condiciones institucionales que favorecen o limitan el desenvolvimiento personal, social, vocacional, y escolar de los alumnos y para proponer acciones para su fortalecimiento o solución.
6. Promover la puesta en práctica de los programas de orientación en todos los niveles y grados.
7. Promover la organización de clubes estudiantiles que favorezcan el desarrollo socio-afectivo y vocacional (MEP, s.f., p. 32, citado por Ureña y Robles, 2015, p. 06).

Si bien es cierto, lo mencionado es parte del quehacer diario por parte de la Orientación, es fundamental reiterar mediante lineamientos de trabajo -en el caso de equipos interdisciplinarios de primaria en Costa Rica- que entran en acción los saberes concernientes a disciplinas como la psicología y el trabajo social, con lo cual se pretende responder de manera eficiente y eficaz a las demandas presentes, por ende, la temática de trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos.

Así mismo, las personas profesionales en Orientación adquieren la responsabilidad de cumplir con los siguientes objetivos, en pro de la población meta:

- Fortalecer los factores relacionados con el éxito escolar de la población estudiantil.
- Promover la construcción del proyecto de vida de los niños y las niñas, jóvenes y adultos, que les permita insertarse en el mundo laboral y ocupacional del país.
- Promover el fortalecimiento de las habilidades para la vida con la finalidad que la población estudiantil enfrente las situaciones de la vida diaria en forma exitosa (MEP, s.f., p. 32, citado por Ureña y Robles, 2015, p. 11).

El quehacer profesional en Orientación en los equipos interdisciplinarios es velar por el bienestar integral de la población con la cual entra en contacto. En los centros educativos de atención prioritaria, al contar con equipos interdisciplinarios, la persona profesional en Orientación debe poseer las competencias necesarias con el fin de trabajar en equipo para atender las necesidades de la población estudiantil.

En el ámbito laboral, las personas profesionales de las ciencias sociales no solo pueden desempeñarse en atención interdisciplinaria, existen diferentes metodologías para integrar saberes que permitan analizar una problemática y brindar una solución con ayuda de diversos agentes.

Multidisciplinariedad y transdisciplinariedad

La *multidisciplinariedad* es considerada como la más simple en la integración de saberes. Sánchez (2010) indica este concepto como respuesta a “equipos multidisciplinarios formados por especialistas en distintas áreas en torno a un determinado problema” (p. 51). Sin embargo, ante las múltiples visiones de las personas profesionales y sin un adecuado manejo grupal no se obtendría una concepción clara del conflicto, sino una obstaculización del proceso de integración y solución a la situación presente.

Por ello, con la evolución del ser humano y nuevas situaciones donde aumentan su complejidad, se postularon otras perspectivas para dar solución a dichas amenazas. La *transdisciplinariedad*, según Sánchez (2010), permite “el análisis de problemas de una gran complejidad, por lo que la aportación de cada una de las disciplinas ayuda a profundizar y explorar las distintas dimensiones de lo realizado” (p.50).

En la multidisciplinariedad se observa que las diferentes disciplinas trabajan bajo un mismo enfoque aportando desde sus conocimientos y experiencias, la transdisciplinariedad va más allá e integra ramas de estudio que le permita abarcar dimensiones más complejas que requieran una mayor profundidad en sus estudios y análisis.

En la búsqueda por fortalecer el desarrollo holístico de las personas y de la sociedad en general, en el siglo XX algunos filósofos y científicos cuestionan la división de los saberes como una estrategia óptima para alcanzar este objetivo. Según Sánchez “Gottfried Wilhelm Leibnitz y Jean Amos Komenski proponen erradicar la división de los saberes generando con ello la integración de las disciplinas” (2010, p. 51). A la luz de estas ideas y en la búsqueda de encontrar soluciones a situaciones complejas latentes en las comunidades, UNESCO en 1960 apoya a la implementación de la Interdisciplinariedad como solución a las acciones que amenazaban la integridad de las personas.

Interdisciplinariedad

Mediante la intervención de diferentes profesionales y en la puesta en práctica de la integración de conocimientos y experiencias que dieron paso al fortalecimiento de la interdisciplinariedad, esta se vio influenciada por académicos. Uribe (2011) comenta que:

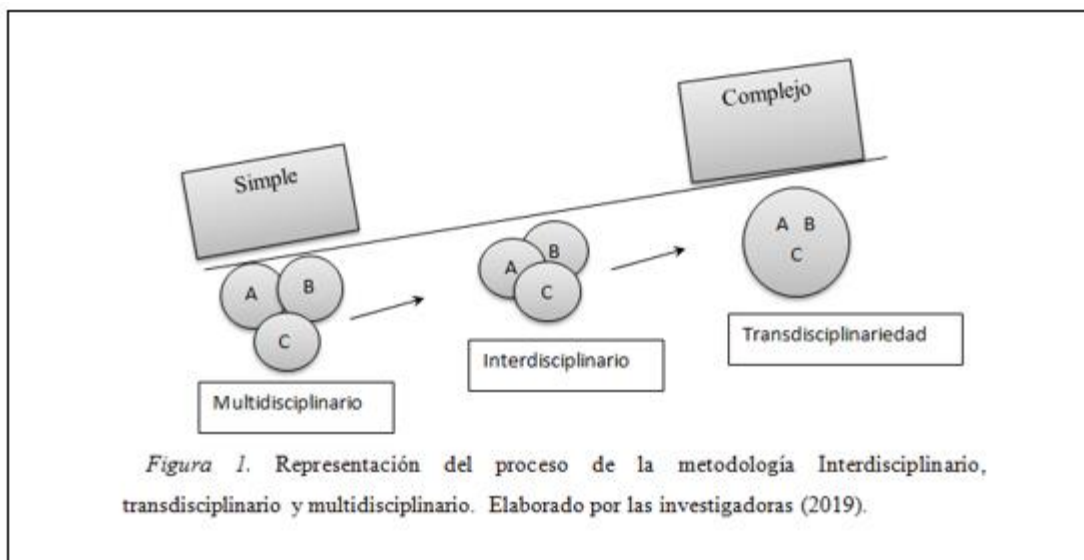
Hacia finales de los años sesenta del siglo XX se cristaliza un movimiento de científicos y académicos europeos a favor de la interdisciplinariedad como modo de superar la excesiva especialización del conocimiento, en búsqueda de un abordaje de los problemas complejos y en pro de la integración del saber (p. 149).

Para comprender al ser humano en su totalidad, era necesario observar desde diferentes perspectivas contemplando la parte física, social, espiritual y académica, aspectos surgidos durante las investigaciones a través de los años. Algunos filósofos, como Hegel, y científicos y académicos, como Piaget y Morín, identificaron la necesidad latente de realizar un proceso integral; se debía encontrar algún punto de conexión entre las disciplinas con el fin de propiciar una visión general de la problemática.

La integración de saberes nació como una respuesta a aquella interrogante: la interdisciplinariedad que al principio era un campo desconocido para las personas profesionales de distintas ramas, dio pie para que surgieran nuevas disciplinas que escudriñaron a profundidad los nuevos conflictos y aplicaran la información que sobresalen de los avances encontrados.

Duque (2006) señala que “una disciplina particular era sesgada y generalmente limitada (...) cada vez más se admitió en lo referente a estudiar una determinada cuestión de vida cotidiana deben precisa múltiples aproximaciones” (p. 02). Ante tales datos, se promueve un nuevo movimiento la “interdisciplinariedad” desarrollándose con más fuerza en el área de educación sin dejar de lado los otros ámbitos explorados.

Las investigaciones referentes al paradigma que contempla la multidisciplinariedad, interdisciplinariedad y transdisciplinariedad pueden llegar a crear confusión en su interpretación y en las diferencias que las caracterizan, por lo tanto, se expone una perspectiva más clara de los conceptos mencionados para una mayor comprensión en la



Conforme se realizaron estudios de manera rigurosa y objetiva acerca de la multidisciplinariedad, transdisciplinariedad e interdisciplinariedad, se construyeron nuevos espacios y herramientas de trabajo, además de comprender que existen problemas cuyas soluciones yacen más allá de una sola disciplina.

Trabajo en equipo

A lo largo de la historia se destaca el valor del trabajo en la vida de las personas; y su representación para cada una de ellas. Al hablar de este término se toma en consideración la temática de trabajo en equipo, la cual se encuentra ligada de manera directa con la presente investigación, Cardona y Wilkinson (2006) destacan que

Cuando un grupo de gente trabaja en pro de una meta común parece que puede hablarse de trabajo en equipo. Sin embargo, la cuestión no es tan sencilla. La reunión de diversas personas unidas por un propósito común no siempre produce los resultados propios de un trabajo en equipo (p. 2).

Por lo general, la conceptualización del trabajo en equipo suele ser errónea principalmente por el hecho de no poseer una comprensión específica de la temática. Tal como

se menciona en la cita anterior, las personas consideran como un hecho real donde se manifiestan los efectos y la labor diaria como provechosa por estar reunidas y pertenecer a un mismo grupo, sin embargo, Gómez y Acosta (2003) indican lo siguiente

Un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa. (p. 2).

Además, Gómez y Acosta (2003) indican en otras palabras

El trabajo en equipo es parte de la nueva conciencia de las organizaciones modernas. Es un hecho que cuando todos comparten las metas de la organización, los resultados son altamente satisfactorios. La conducta y los valores grupales intervienen directamente en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos. (2003, p. 2).

En la idea expuesta anteriormente, se enfatiza la relevancia del significado del trabajo en equipo, principalmente por la función de cada persona dentro de este, pues determinará el grado del cumplimiento de las tareas.

La relación existente entre las palabras trabajo y equipo se considera un aspecto fundamental al momento de abordar esta temática, en virtud de no ser lo mismo hablar del trabajo en equipo o de un equipo de trabajo. Tal y como se mencionó, un trabajo en equipo requiere de la colaboración a fondo por parte de todas las personas integrantes, en donde se obtiene como resultado una colaboración activa e igualitaria. No obstante, cuando se habla de un equipo de trabajo no necesariamente se requiere de la participación activa por parte de todas las personas, por el hecho de ser un equipo de trabajo. Existe, entonces, la diferenciación de roles y de personalidades y las dinámicas utilizadas pueden llegar a interferir directamente en los logros obtenidos.

Personalidades en el trabajo en equipo. Los investigadores acerca del trabajo en equipo Cardona y Wilkinson (2006) mencionan que a nivel interno del trabajo existe una

variedad de personalidades interactuando dentro de la labor, dichas personalidades son creativo, investigador de recursos, coordinador, impulsor, evaluador, cohesionador, implementador, finalizador y especialista. A continuación, se hará una descripción de cada una de estas.

Perfil creativo. Hausner (2000, citado por Cáceres, 2006) destaca que existen tres características para definir las dimensiones de una persona que presenta un perfil de tipo creativo:

La primera característica mencionada es que “las personas creativas casi siempre muestran el deseo, incluso la necesidad, de mejorar las cosas”, y tienen la motivación para lograrlo. **La segunda** característica se refiere a la facultad de ver los otros ángulos de las cosas o situaciones, de no verlas desde una sola perspectiva, por eso puede descubrir usos inesperados a los objetos comunes, hacer las tareas cotidianas de una forma imprevista y cuestionar las normas aceptadas y el saber convencional. **La tercera** es que “mantienen la mente abierta frente a las ideas nuevas, sobre todo cuando son absurdas o inusuales”, solo las rechazan luego de haberlas considerado con profundidad. (p. 239).

Ciertamente, las cualidades involucradas con un perfil creativo, según esta persona, determinan un patrón de habilidades con el objetivo de encontrar maneras innovadoras de realizar las determinadas labores propias del quehacer diario dentro de los equipos de trabajo, además de poseer una mente abierta al panorama fluye en torno al ambiente y de esta manera hallar soluciones desde una perspectiva analítica.

Perfil investigador de recursos. Cardona y Wilkinson (2006) mencionan que “Es el rol extrovertido, entusiasta, comunicativo, que explora las oportunidades y desarrolla contactos. La debilidad de este rol es que puede ser demasiado optimista y perder interés por la tarea una vez el entusiasmo inicial desaparece.” (p. 3).

En otras palabras, las personas integrantes que presentan una personalidad investigadora propician espacios donde surgen oportunidades para emprender las tareas propuestas en común, además son las personalidades que propician la motivación dentro del ambiente del equipo de trabajo a través de una favorecedora comunicación que haga del trabajo un lugar claro para el desempeño de todas y todos.

Perfil coordinador. Es el rol maduro, inspirador de confianza. Clarifica los objetivos y promueve la comunicación en las reuniones de equipo para involucrar a todos en el proyecto común. La debilidad de este rol nace a partir de la observación y puede quedar en evidencia por para algunos como manipulador y como alguien que delega demasiado, quitándose el trabajo de encima. (Cardona y Wilkinson, 2006, p. 3). En función de lo que mencionan estos autores, la persona con un perfil coordinado representa una fuerte noción de compromiso y madurez respecto a las labores por realizar dentro del equipo, promoviendo una comunicación eficaz entre las personas que lo conforman y aclarando las estrategias y los criterios fundamentales del trabajo.

Perfil impulsor. “Es el rol retador, dinámico, se crece bajo presión y que tiene la capacidad y el coraje de sobreponerse a los obstáculos. La debilidad de este rol es que está próximo a la provocación y es fácil que hiera la sensibilidad de otros” (Cardona y Wilkinson, 2006, p. 3). Como se puede inferir, en el caso de las personas impulsoras es donde surge el potencial para proponer retos dentro del ambiente de trabajo, además de que son personalidades que tienen una capacidad para afrontar los posibles retos que se presenten.

Perfil evaluador. El proceso hacia dónde se dirigen unos criterios de valor dados, pretende la obtención de la información necesaria para emitir, juicios de valor y tomar decisiones oportunas. (Lavilla, 2011, p. 304). Partiendo de la definición de evaluación se infiere lo que implica la personalidad evaluadora, en la que se caracteriza la persona; analizando de este modo los diferentes factores y criterios por tomar en cuenta a la hora ejercer el rol profesional, en donde se valoran todos los elementos para posteriormente tratar de tomar decisiones favorecedoras.

Perfil cohesionador. La cohesión en el equipo “proporciona un mayor aprendizaje, una mayor satisfacción con el juego y con los compañeros, mayor productividad, mejor comunicación, más sentimientos de seguridad, mayor adherencia” (López y Frutosm, 2011, p. 399). Lo expuesto por estas personas en función de la cohesión grupal, se puede direccionar hacia el perfil cohesionador, así en efecto; propiciará la unión entre las personas que integran ese determinado equipo de trabajo.

Perfil implementador. “Saber determinar la factibilidad y relevancia. Hacer todo lo establecido. Las personas perfiladas asumen esta función como los/las implementadores/as del equipo” (Donostia, 2005, p. 32). Partiendo de estos criterios se enfatiza en la función por

cumplir dentro del equipo, en relevancia a sus personalidades y se busca las estrategias más beneficiosas en función de la teoría establecida, además de analizar posibles efectos que se pueden obtener a raíz de ello.

Perfil finalizador. “La concentración y exactitud en las tareas. Ausencia de errores en los proyectos y tareas finalizadas. Urgencia y cumplimiento de los plazos establecidos. Preocupación por la precisión, los detalles, y el seguimiento exhaustivo de todas las tareas. Las personas inmersas en este perfil asumen esta función y son los/las finalizadores/as del equipo” (Donostia, 2005, p. 32). Este estilo de personalidad se caracteriza por preocuparse intensamente por el cumplimiento de los objetivos propuestos en los planes, por ello se reconocen como personas analíticas preocupadas por los detalles con el fin de evitar errores en el trabajo diario.

Perfil especialista. Se caracteriza por “Tomar decisiones basadas en un profundo conocimiento y experiencia del proceso donde se desarrolla el trabajo del equipo. Las personas incluidas en esa función son los/las especialistas del equipo.” (Donostia, 2005, p. 32). En cuanto a la personalidad de especialista se hace un gran énfasis en la clara disposición de la persona por basarse en el importante conocimiento que se posea acerca de una determinada temática que se esté tratando en ese momento.

Características del trabajo en equipo. Existe una gran variedad de constructos teóricos que forman parte del trabajo en equipo. Es fundamental en este punto reiterar que las características seleccionadas para la presente investigación son: comunicación, cohesión grupal y resolución alternativa de conflictos. En primera instancia, Corrales (2015) menciona que el trabajo en equipo:

Está conformado por un grupo de personas que se reúnen con el fin de trabajar coordinadamente la ejecución de un proyecto. Todo equipo es responsable de los resultados finales por lo que cada uno de sus integrantes es un apoyo de forma independiente. Cada integrante se especializa en determinada área por lo que cada encargado es responsable de lo que le sea ha delegado y así sacar adelante el proyecto (p. 29).

El trabajo en equipo es la unión de profesionales de determinadas especialidades y desarrollado en conjunto para abordar problemáticas o situaciones donde se requiere la exploración desde diversas perspectivas con el fin de obtener un resultado concreto y eficiente, el cual beneficie tanto a la población con la que se está trabajando como a las profesiones pertenecientes al equipo. El contexto en donde se localiza o frecuentemente se observa el trabajo en equipo se podría ubicar en organizaciones desde un ámbito laboral, así como en centros educativos, empresas e instituciones públicas o privadas, por lo tanto, las personas profesionales que conforman los equipos varían según del área laboral.

Así mismo, Corrales (2015) expone una serie de características que aportan al marco del trabajo en equipo:

1. Es una interacción armónica de funciones y actividades desarrollada por las diferentes personas.
2. Para su implementación requiere una responsabilidad compartida por parte de todos sus miembros.
3. Necesita de actividades, las cuales se desarrollan en forma coordinada.
4. Necesita programas planificados en equipo y que los mismos apuntan a un objetivo común.
5. Existen varios aspectos necesarios para un adecuado trabajo en equipo, como lo son: la eficacia del liderazgo, el desarrollo de canales de comunicación tanto formal como informal y la existencia de un ambiente de trabajo armónico (p.40)

Al explorar acerca del trabajo en equipo, se evidencia la implementación de habilidades y destrezas establecidas para el desarrollo en primera instancia de un ambiente de trabajo cálido y armonioso, seguido de la eficiencia al momento de brindar los servicios o acompañamiento requeridos para la población en específico.

Un equipo trabaja a raíz de una tarea u objetivos previamente estipulados, por ello la interacción entre los y las profesionales es pertinente al abordar las situaciones presentadas, además, en ese intercambio de saberes y conocimiento, habilidades como la comunicación, el liderazgo y manejo de grupo generan mejores resultados hacia los objetivos propuestos. De

igual forma, es pertinente puntualizar la funcionalidad del trabajo en equipo en diversos ambientes. Bustos, Jiménez, Muñoz y Pérez (2004) indican lo siguiente:

(...) identificar barreras, cambiar comportamientos indeseables para el logro de un desempeño óptimo; y una finalidad obtenida de una productividad alcanzada colectivamente, creatividad e innovación como resultado por hacer bien las cosas que deben hacerse y satisfacción de todos los miembros del equipo.” (p. 46).

A nivel interno, en algunas ocasiones se evidencian obstáculos a partir de las características personales y profesionales de los integrantes de los equipos. Al trabajar en equipo dichas barreras le permiten al grupo identificar cuáles aspectos deben modificarse sin perder la misión y objetivo de este alcanzando la satisfacción deseada por el equipo. De igual forma, en la búsqueda de una mejora con respecto al trabajo, este incentiva a los y las profesionales a emplear nuevas habilidades como la creatividad e innovación en la interacción con sus compañeros y compañeras en el desempeño de la tarea.

Asimismo, en recientes investigaciones se ha abordado el tema de trabajo en equipo, desde el punto de vista de algunos autores y a partir de los resultados obtenidos nace la necesidad de clasificar al trabajo en equipo como una competencia, que toma en consideración algunos saberes (ser y hacer). Para ello, Torrelles (2011) menciona al respecto que

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. (p. 332).

Es importante que cada miembro de un equipo conozca su función, no solamente según su área de especialidad, sino también como parte de ese equipo, así se propicia un ambiente para el desarrollo en conjunto de habilidades y formas de interacción, sin embargo, las actitudes personales y profesionales deben estar acorde con las tareas del grupo, pues esto genera una mayor eficacia en relación con su productividad. Al alcanzar una estabilidad en lo mencionado

el trabajo en equipo es observado como una competencia, ya que le permite al grupo crecer personal y profesionalmente.

De igual forma, al momento de trabajar en equipo se requiere implementar una serie de habilidades, tanto personales como profesionales, generadas para optar por una mejora. Torrelles (2011) expresa que “la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido” (p. 332).

Las personas profesionales que integran un equipo de trabajo asumen un reto al momento de incorporarse a este. Se propicia mediante contacto directo con otras especialidades la ayuda para la creación de recursos internos (actitudes, formas de comunicar o manejar emociones) y externos (interacción con los compañeros, etc.), que a su vez debe moldearse según el contexto y características del grupo para adquirir un clima de confianza y de armonía.

Sin embargo, existen equipos de trabajo a partir de las necesidades de la población infantil y para ello se establecen lineamientos con el fin de aportar al quehacer profesional en diversos ámbitos, con el objetivo de obtener mejores resultados con la población. Bustos et al (2004) hace referencia a estos como “sistemas laborales organizados a través de un equipo de profesionales, provenientes de distintas disciplinas, orientados por criterios de eficacia y eficiencia para llevar a cabo una tarea, poseen determinada estructura formal y habitualmente, responden a un entramado organizacional mayor” (p. 47).

A continuación, se mencionan algunos aspectos en los cuales se manifiesta una relación con el trabajo en equipo; por ello se clarifica cada uno de los términos utilizados.

Comunicación. Según Bustos et al.,

se expresa verbalmente y no verbalmente (...) se aplica tanto a los vocablos y a los pensamientos articulados como a los pensamientos no articulados, concierne a las intenciones de quien comunica, como también a las impresiones recibidas por aquellos a quienes va dirigida (2004, p. 31).

En la interacción humana existen elementos claves para sobrevivir. Por medio de la comunicación e intercambio de información es como las personas pueden “entenderse” y

conocerse unas a otras, a lo interno de los equipos es necesario emplear una comunicación primero-assertiva y segunda continua, debido a que es la forma en que los seres humanos se conectan y pueden conocer diversos conocimientos de ayuda para las funciones diarias en los trabajos.

En el trabajo en equipo un elemento esencial para su funcionalidad e interacción con las personas integrantes del grupo surge a partir del intercambio de mensajes y de información le permite al equipo construir una identidad y sentido de pertenencia hacia este. Torreles (2011) menciona que la “comunicación viene a reconocer como indispensable la interacción como un componente necesario en el grupo para alcanzar sus metas. O lo es lo mismo, sin ella no es posible el trabajo en equipo” (p. 337).

Por un lado, por medio de las interacciones sociales y profesionales en los equipos es donde aparece una identidad grupal y de esta manera se propicia un acercamiento y reconocimiento de las habilidades y defectos los cuales pueden modificarse en función del grupo, generando futuras líneas de acción y establece un diálogo entre compañeros y compañeras, asimismo pueden implementarse para el cumplimiento de las metas de manera satisfactorias.

Por otro lado, una ventaja de la identidad grupal es que promueve la comunicación, lo cual crea una adecuada interacción entre sus integrantes y, al mismo tiempo, ayuda a obtener mejores resultados en sus objetivos. Corrales (2015) menciona:

1. Mejorar cualitativamente las relaciones interpersonales, la comunicación y integración.
2. El aprendizaje de las formas cooperativas del trabajo en equipo.
3. Que cada miembro del grupo, a partir de sus conocimientos y experiencia, se convierta en fuente no documental para el resto.
4. Confrontar diferentes puntos de vista.
5. Agilizar la identificación, formulación y solución de problemas.
6. Acentuar la identidad o cultura y el sentido de pertenencia.
7. Mejorar el clima organizacional.
8. Aumentar el compromiso con tareas y objetivos.
9. Una mayor eficiencia (p.46)

Al tomar en consideración cada uno de los aspectos descritos anteriormente, podría brindarle al equipo o grupo de trabajo mayor estabilidad al momento de tomar decisiones grupales, además de crear conciencia entre los integrantes acerca de las relaciones interpersonales, estilo de comunicación, si es o no la más adecuada según la función del grupo y si los aprendizajes obtenidos con base en las experiencias previas se están tomando en cuenta para adaptarlas y mejorarlas, al igual que las estrategias empleadas.

La comunicación en el trabajo en equipo promueve espacios en el cual la persona pueda expresar su opinión o idea con respecto a un tema y que esto se respete y considere en la toma de decisiones. Con relación al proceso de comunicación a nivel interno del trabajo en equipo, se pueden llegar a presentar situaciones en deterioro del intercambio de conocimiento y habilidades. Por lo tanto, Bustos et al (2004) indican “la comunicación reside en el núcleo del proceso grupal, en donde los factores que afectan a la comunicación al interior del grupo influyen en su eficiencia y en el grado de satisfacción de los miembros.” (p. 31).

Para efectos de la presente investigación, se utiliza el término de comunicación asertiva, definiéndose como “la forma de expresión honesta, directa y equilibrada, cuyo propósito es comunicar pensamientos e ideas o defender intereses o derechos sin la intención de perjudicar a nadie” (Roosevelt, s.f., p. 76). La comunicación asertiva promueve no solo relaciones interpersonales positivas, sino que también la persona genera un estado emocional estable y satisfactorio a nivel interno y externo, propiciando un clima laboral-personal y social ameno.

La comunicación asertiva, según Aguirre (2008), hace énfasis a un principio fundamental, el cual consiste en el respeto profundo del yo; solo al sentir tal respeto podemos respetar a los demás. Se trata de mantener el equilibrio emocional, saber decir y saber escuchar. La persona asertiva primero debe auto conocerse, establecer límites y adquirir un adecuado manejo de sus emociones. Al adquirir dicha capacidad, es capaz de transmitir y utilizarla a nivel social y laboral, incentivando a su vez conductas asertivas. De acuerdo con Aguirre (2008), una persona con las cualidades de comunicarse asertivamente presenta los siguientes elementos:

- Expresa sentimientos y deseos positivos y negativos de una forma eficaz.
- Discrimina entre la afirmación, agresión y la pasividad.
- Discrimina las ocasiones en que la expresión personal es importante y adecuada,

- Se defiende, sin agresión o pasividad, frente a conductas inapropiadas o razonables de demás (p.51)

La comunicación asertiva invita a la persona a expresar sus emociones y pensamientos de una manera positiva y adecuada, sin la necesidad de trasgredir a la otra persona, además de propiciar una autoexploración y potencializar las conductas asertivas.

Cohesión grupal. En la cohesión grupal es pertinente tomar en consideración algunas premisas. Corrales (2015) indica en cierto modo que “grupo es una cuestión de grado de interdependencia de los individuos, más que su semejanza. Las sub-partes se convierten en un todo a través de la interdependencia más que la semejanza” (p.43).

A nivel grupal, la unión de cada integrante del equipo es clave para la conformación de la identidad y sentido de pertenencia, la cual se puede crear a partir de las interacciones entre los y las profesionales. La interdependencia en la cohesión grupal cumple ese objetivo y así se forma cierta dependencia en las personas integrantes del grupo, esta necesidad de unidad utilizada correctamente propicia comprensión ante situaciones complejas que debe enfrentar el equipo implementando los recursos internos y externos.

Corrales menciona efectivamente lo siguiente respecto a la cohesión grupal: “es una medida del grado en que los individuos de un grupo se mantienen unido. Esta interdependencia es interdependencia cooperativa en la persecución de las metas compartidas” (2015, p. 44). La capacidad del equipo para construir una cercanía en donde esta favorezca las relaciones grupales, comunicación y la toma de decisiones, obtendrán resultados positivos con respecto el grado de responsabilidad ante las tareas preseñaladas y a su vez al aprender de los aprendizajes grupales.

Asimismo, la cohesión grupal en los equipos de trabajo favorece a sus relaciones interpersonales y metas. Para ello Corrales (2015) señala que “Cuando existe una norma grupal de alto rendimiento, la cohesión está relacionada de forma positiva con la eficacia del grupo. Cuando la norma predominante es de bajo rendimiento, la cohesión grupal disminuye la eficacia” (p. 06). Es importante que el equipo tome conciencia de generar un ambiente beneficioso, en el cual los valores, las normas de convivencias, las comunicaciones asertivas van a favorecer a la obtención de satisfacción tanto laboral como personal.

Resolución alterna de conflictos. En referencia a la aplicación de la resolución alterna de conflictos a nivel interno de un grupo o equipo de trabajo, pueden surgir a causa de aquellas necesidades o intereses de los y las integrantes y estas no son satisfechas de forma favorable para el equipo. Corrales (2015) indica que la resolución alternativa de conflictos tiene como objetivo

Eliminar la expresión violenta y destructora del conflicto, cuyas raíces son las necesidades insatisfechas y los temores de los contrincantes. La clave del asunto es hacer tomar conciencia a las partes involucradas de cuáles son sus necesidades subyacentes de identidad, seguridad y participación, y luego esgrimir las para redefinir intereses y posiciones. (p. 50).

Cuando las personas identifican las necesidades personales, observan como estas pasan a ser secundarias, ya que primero están aquellos aspectos del grupo con necesidad de ser abordados y es a partir de dichas situaciones cuando se comienza a evidenciar los conflictos: al satisfacer las necesidades de un miembro antes de las necesidades del equipo en general. Por lo tanto, la utilización de la resolución del conflicto permite realizar ajustes en los intereses para mejorar el clima laboral.

La resolución alternativa de conflictos requiere para su abordaje tomar en cuenta algunos procesos para permitir el abordaje de la problemática desde una perspectiva holística. De acuerdo con Corrales (2015),

En primer lugar, un análisis más amplio del conflicto, recalando las “necesidades”, requiere estrategias que rebasan holgadamente aquellos enfoques de regulación de conflictos centrados en resultados y en intereses negociables. En segundo lugar, la profundización del análisis del conflicto y la ampliación de las estrategias también requieren la participación de un mayor número de protagonistas en el proceso (p. 50).

Lo anterior se puede utilizar según el tipo de conflicto manifestando en los equipos. Según Viveros (2003), en el ámbito laboral se identifican 8 tipos de conflictos:

- Conflictos de derechos
- Conflictos de intereses
- Conflictos individuales
- Conflictos colectivos
- Conflictos de reconocimiento
- Conflictos intrasindicales
- Conflictos con prácticas antisindicales (p. 09).

Por lo tanto, primero se debe reconocer el tipo de conflicto desarrollado en el grupo y, posteriormente, las personas integrantes del equipo identifican el origen de las necesidades no satisfechas, de esta forma se pueda explorar las distintas acciones para darle una solución factible al problema que se está presentando. Entre la resolución de conflictos, se encuentran tres tipos de soluciones pacíficas. Según Viveros (2003) son:

Sin intervención de un tercero por medio de la negociación. “Proceso interactivo de solución de conflictos a través del cual las partes pueden llegar a alcanzar una posición nueva, distinta de las planteadas originalmente, y con la satisfacción, en todo o parte de sus intereses.” (p. 09). Desde este enfoque, las partes involucradas en el conflicto tienen la autonomía para decidir la solución que favorezca al grupo. Esto quiere decir que no es necesario incluir (dependiendo del conflicto y sus consecuencias) a una tercera persona, ya que el equipo está capacitado para encontrar una solución viable para todas las partes.

Con intervención de un tercero: conciliación y mediación. La conciliación es el “procedimiento por el cual el tercero reúne a las partes en conflicto, las estimula a examinar sus posiciones y les ayuda a idear sus propios intentos de solución.” (p. 10). Se utiliza la conciliación cuando las partes involucradas en el problema no logran darle una solución efectiva, por lo tanto, el rol del conciliador es solo guiar al grupo a encontrar una salida a su problema sin involucrarse a profundidad.

En la mediación, “el tercero presta una asistencia más directa a las partes para encontrar una solución aceptable, logrando incorporar su propuesta como parte de la solución, de modo que las partes las sientan propias” (p.10). Una función del mediador es hacer a las partes

escucharse para lograr identificar los intereses de cada una; en esta estrategia, la tercera persona tiene un papel más participativo en la búsqueda de la solución.

Existen características o cualidades que debe poseer un mediador. De acuerdo con Viveros son:

- Empatía (capacidad de ponerse en el lugar del otro)
- Imparcialidad y neutralidad
- Profesionalidad, con relación a su papel de mediador.
- Confidencialidad. (2003, p. 10).

Estas cualidades le permiten al mediador realizar su labor de manera efectiva, ya que su función requiere la suma de habilidades intrínsecas y extrínsecas para que la solución sea equitativa entre los integrantes del equipo.

Regulación emocional

Para comprender los aspectos en torno a la regulación emocional, es fundamental exponer como su procedencia se encuentra ubicada dentro de los componentes de la inteligencia emocional. Mayer y Salive (citados por Bisquerra, 2003) indican que:

la inteligencia emocional incluye la habilidad de percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual (p. 18).

Tal como se menciona, al abordar la inteligencia emocional, de forma global, se habla sobre el tratamiento de las personas con sus emociones, en cuanto a las cogniciones y conductas. Es decir, cuando un ser humano tiene y emplea la capacidad de sobrellevar de una forma favorecedora las emociones propias de su rutina, con el fin de obtener experiencias gratificantes

en cierto modo con las posibles situaciones generadas de algún tipo de desbalance emocional.

Dentro de la temática de Inteligencia Emocional se abarcan cuatro secciones o campos. Mayer, Salive y Caruso (citados por Bisquerra, 2003) la subdividen de la siguiente manera:

1) Percepción emocional: las emociones son percibidas y expresadas. 2) Integración emocional: Las emociones sentidas entran en el sistema cognitivo como señales y logran influenciar la cognición (integración emoción cognición). 3) Comprensión emocional: Señales emocionales en relaciones interpersonales son comprendidas, lo cual tiene consecuencias para la misma relación; se consideran las implicaciones de las emociones, desde el sentimiento a su significado; esto significa comprender y razonar sobre las emociones. 4) Regulación emocional (emotional management): Los pensamientos promueven el crecimiento emocional, intelectual y personal. (p.18).

Como se puede apreciar, la inteligencia emocional incluye, desde una perspectiva amplia, las diversas formas que se emplean de manera beneficiosa, cuando entran en marcha las emociones. Para efectos de la presente investigación, se toma en cuenta exclusivamente la regulación emocional como una de las variables fundamentales para el desarrollo de esta.

La regulación emocional, desde la visión de Bisquerra (2003), se conceptualiza como la “capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas, etc.” (p. 23). De acuerdo con lo mencionado, la regulación emocional es una competencia que propicia en las personas una favorable gestión de las emociones, es decir, conforme a las estrategias de afrontamiento utilizadas es como se produce en la persona una percepción de las emociones provechosas o positivas. En la misma línea, Gómez y Calleja (2007) destacan que:

La regulación emocional (RE) es el proceso a través del cual los individuos modulan sus emociones y modifican su comportamiento para alcanzar metas, adaptarse al contexto o promover el bienestar tanto individual como social (Eisenberg & Spinrad, 2004; Gross, 1998; Robinson, 2014; Thompson, 1994). En los últimos años ha habido un gran interés

en el constructo porque se asocia con el bienestar, la salud, el desarrollo psicológico y el desempeño tanto académico como laboral de los individuos. (p. 97).

Dicho proceso genera la comprensión en la persona para autoanalizarse, de tal modo que promueva la capacidad de reaccionar de una determinada manera ante los factores externos de su labor diaria y sin consecuencias desfavorables en su vida. Dentro de sus componentes, de acuerdo con Bisquerra y Pérez (2007), se encuentran la “regulación de la impulsividad (ira, violencia, comportamientos de riesgo); tolerancia a la frustración para prevenir estados emocionales negativos (ira, estrés, ansiedad, depresión) y perseverar en el logro de los objetivos a pesar de las dificultades” (p. 71).

Tolerancia a la frustración. Es una de las características formadoras de la capacidad para tratar de sobrellevar las emociones presentes en una persona que surgen dentro de su propia regulación emocional.

Tolerancia. Entendiendo el concepto desde la perspectiva de Vogt (citado por Hernández, 2004) quién lo define como “el autocontrol intencional ante algo con lo que no estamos de acuerdo, algo que nos resulte desagradable, amenazante, o ante el cual tengamos una actitud negativa. Esto con el objeto de mantener y promover la armonía en un grupo” (p. 138). De acuerdo con la conceptualización brindada de tolerancia, se percibe mediante la presencia de acciones para imponer a la persona, de manera implícita, una determinada situación, la cual no sea aceptada en su totalidad. Sin embargo, la persona por lo general debe dejar de lado esa condición de no aceptar enteramente la situación, principalmente por el hecho de conservar un ambiente donde se propicie un ambiente agradable para todas las personas presentes.

Así mismo, Hernández (2004) destaca que “la acción de tolerar llevaría consigo connotaciones negativas debido al hecho de reprimir opiniones y puntos de vista personales que podrían revertirse en acciones intolerantes y violentas” (p. 138). En este punto entra en valoración el significado del término, principalmente porque la acción de tolerar indica con ello aceptar algo no bienvenido, es decir, se cohiben los criterios personales sobre los aspectos que se manejan en el momento determinado.

Frustración. En este término, Amsel (citado por Kamenetzky, Cuenya, Elgier, López, Fosachea, Martin y Mustaca, 2009) indica en cierto modo que es un “estado o respuesta del organismo que se desencadena cuando un sujeto experimenta una devaluación sorpresiva en la calidad o cantidad de un reforzador apetitivo, en presencia de señales previamente asociadas a un reforzador de mayor magnitud” (p. 193). Como se puede apreciar, el concepto de frustración implica una sensación de insatisfacción o descontento como respuesta ante alguna situación desagradable para la persona.

Por un lado, de acuerdo con Muñoz (2005),

La baja tolerancia a la frustración implica una sensibilidad excesiva hacia todo lo desagradable, con una función como una lente de aumento, magnificando el lado malo de cada situación. Lo feo es espantoso, lo malo es horrible, lo molesto es insoportable. De este modo la vida de estas personas está llena de tragedias y acontecimientos estresantes. (p. 2).

Desde la perspectiva del autor, en relación con las sensaciones y emociones de una persona cuando siente frustración, es fundamental reiterar la incapacidad para obtener aprendizaje y visualizar el lado positivo de las cosas. Por otro lado, Muñoz (2005) menciona que para las personas que presentan la capacidad de tolerancia a la frustración:

La vida es más agradable, más fácil y con menos estrés, son capaces de convertir los problemas en nuevas oportunidades, tienen más probabilidades de resolverlos porque no reaccionan ante ellos con tanta intensidad ni intentan escapar para no sentir, aceptan con más facilidad el dolor, el sufrimiento, la incomodidad, el fracaso, etc., y no dejan que estas cosas les perturben excesivamente. (p. 6).

Por lo tanto, en la regulación emocional se ven implicados factores determinantes en el comportamiento a futuro poniendo en marcha la persona. La competencia de saber cómo regular la tolerancia a la frustración es esencial para desempeñarse en los trabajos en equipo, principalmente por el hecho de que no en todo momento las metas propuestas van a tener éxito y eficacia para el logro de los objetivos.

Desde un posicionamiento psicológico, Ellis (citado por Pereira 2004) expresa al respecto que

(...) mientras que la persona menos perturbada desea firmemente lo que quiere, además lo siente de forma apropiada y se molesta si sus deseos no quedan satisfechos, la persona más perturbada exige, insiste impera u ordena dogmáticamente para ver sus deseos satisfechos por ello se pone exageradamente angustiada, deprimida u hostil cuando no quedan satisfechos (p. 134).

Estas perturbaciones pueden generar en las personas reacciones de frustración, centradas en creencias absolutistas donde la realidad se ha distorsionado.

Regulación de la impulsividad. Investigadores como Bisquerra incluyen la regulación de impulsividad en el marco de la regulación emocional, refiriéndose a esta como una de sus características que lo componen. Es la regulación de la impulsividad la promotora de que un control inapropiado de los impulsos puede causar situaciones de estrés para el individuo en sí y las personas que lo rodean. De acuerdo con Moeller, Barratt, Dougherty, Schmitz y Swann (citados por Orellana, 2017) un aspecto a considerar es que:

La impulsividad se caracteriza por una predisposición hacia la ejecución de reacciones rápidas, no planeadas, hacia estímulos internos o externos; sin consideración alguna acerca de las consecuencias negativas que la reacción pueda tener tanto para el individuo impulsivo, como para otros (p. 15).

Según este planteamiento, la impulsividad por lo general se caracteriza en la acción determinada ante factores induciendo a la persona a reaccionar, generalmente, sin prestar la atención necesaria a las posibles consecuencias esto pueda llegar a provocar.

Así mismo, Haro et al. y Pinal y Pérez, citados por Sánchez, Giraldo y Quiroz, (2013) mencionan que “si una persona no posee la capacidad de regular la impulsividad, es decir la tendencia a responder rápidamente sin reflexión previa, además tiene comportamientos de furia y agresividad o incluso la incapacidad de actuar usando la atención sostenida” (p. 243).

Entonces esta persona reitera su incapacidad de reflexionar acerca del comportamiento que asume en los determinados momentos de la vida, repercutiendo en muchas de las ocasiones de manera desfavorable en el bienestar social de la persona, principalmente por el hecho de no saber con exactitud las posibles reacciones en el resto de seres humanos que giren en torno a la situación.

Con relación a lo anterior, Dellu-Hagedorn, Trunet, y Simon; McCloskey et al.; Moeller et al.; Swann, Bjork, Moeller y Dougherty, citados por Sánchez, Giraldo y Quiroz, (2013) mencionan que:

se basan en considerar a la impulsividad como un rasgo de personalidad dimensional que se ha aplicado a muchos aspectos diferentes del comportamiento animal y en los seres humanos, caracterizado por el déficit en la inhibición de la conducta y el cambio de comportamiento ante la demanda del medio ambiente y la tolerancia para el retraso de la gratificación (p. 244).

Como se puede apreciar, cuando se habla del término “impulsividad” por lo general se presenta en una connotación negativa, una actitud desfavorable para una persona, lo cual también le afecta en las relaciones interpersonales; debido a ello la persona no tiene una adecuada conducta, además, posee cambios en su comportamiento, acelerados o agresivos, incluso presenta poca tolerancia a los ambientes de interacción social.

En síntesis, para la regulación emocional es fundamental el control de la impulsividad dentro de las situaciones diarias, pues es un factor importante y puede llegar a implicar una acción beneficiosa y conveniente para las relaciones interpersonales, principalmente, dentro de los trabajos en equipo.

Perseverancia en el logro de los objetivos. Otro de los componentes de la regulación emocional consiste en perseverar, es decir, mantenerse en una firme constancia en pro de cumplimiento de objetivos, tal como lo indica Romagnoli (2018) “puede ser empleado en cualquier circunstancia de la vida, simplemente se debe tener un objetivo claro o una meta que sea justificable junto con el esfuerzo, la motivación y dedicación en un período de tiempo generalmente extenso” (p. 68).

En cuanto a los objetivos, Vargas (2003) indica que “son aquellos enunciados que establecen la intención que se pretende hacer realidad; en otras palabras, en ellos se plasman los resultados esperados” (p. 42). Partiendo de ese concepto, es como se fundamenta la importancia de los objetivos dentro de un equipo, debido a esto son lineamientos para seguir de acuerdo con las diversas metas o propósitos que se pretenden alcanzar dentro de la labor.

En el mismo sentido, Romagnoli (2018) indica que “la palabra perseverar conlleva al saber transcurrir sobre momentos en los que a uno se le presentan obstáculos dificultades que tiene que ser derribadas para seguir adelante y cumplir los objetivos.” (p. 68). Dicha perseverancia mencionada por el autor es de suma relevancia en la puesta en práctica de la regulación emocional, principalmente cuando se trata de cumplir con los objetivos establecidos dentro del equipo, los cuales varían en su resultado, por ello, en ocasiones pueden cumplirse o no. A partir de eso, es como se ve reflejado el nivel de perseverancia en obtener lo que se necesita, además de esto, se puede llegar a denotar una disciplina, en este caso, en la labor profesional de cada persona y en el compromiso dentro de su equipo de trabajo.

A partir de los conceptos explicados acerca de las temáticas de trabajo en equipo, regulación emocional y equipos interdisciplinarios, se formulan los criterios mostrados en el siguiente capítulo, el cual hace referencia al marco metodológico planteado en la presente investigación.

Capítulo III

Marco metodológico

En este capítulo se presentan las estrategias metodológicas que fundamentan la presente investigación desde un paradigma naturalista, un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico, para el desarrollo de la investigación.

Así mismo, se exponen las características de la población y se describen los tipos de instrumentos seleccionados para recolectar la información: cuestionario y entrevista. Por último, se muestra el análisis por categorías derivado de los objetivos específicos que dan respuesta a la interrogante planteada para la investigación.

Paradigma naturalista

Al ser una investigación de tipo cualitativa se sustenta bajo el paradigma naturalista, destacando la comprensión metodológica de las ciencias sociales. Según Barrantes (2002), se permite visualizar “en el proceso, el sujeto y el objeto interactúan para construir el conocimiento, penetrando en el mundo de los sujetos (p. 61)”. La realidad del objeto de estudio dependerá de los significados que las mismas personas participantes le atribuyen, por ello quien investiga juega un rol de observador al visualizar la interpretación que las personas profesionales le otorgan a su realidad.

Enfatiza Barrantes (2002) que “este paradigma es denominado también naturalista-humanista o interpretativo y, según los pensadores que lo han analizado a fondo, su interés se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social” (p. 60). Esto se logra por medio de una captación y apreciación subjetiva de los motivos y propósitos de las personas participantes; para ello es necesario establecer un contacto directo e introducirse en el mundo de los sujetos para extraer los datos significativos con respecto al objeto de estudio desde su perspectiva y su naturaleza.

También, destaca Barrantes (2002) que “En cuanto a la naturaleza de la realidad, ésta es dinámica, múltiple, holística, construida y divergente. La finalidad de la investigación es comprender e interpretar la realidad, los significados de las personas, percepciones, interacciones y acciones” (p. 61). Por lo que el objetivo está en comprender las razones por las

cuales suceden los hechos y entender los motivos que conllevan determinadas situaciones de la vida. Al considerar la naturaleza de la realidad se toman en cuenta que todas las personas poseen diferentes características y percepciones que entran en juego a la hora de las interacciones.

Enfoque de investigación

Se propone como tipo de investigación el enfoque cualitativo. Este es descrito por Hernández, Fernández y Baptista (2014) “por ser un proceso indagador y flexible que por medio de las respuestas y la teoría se constituye. Así mismo, a partir de la perspectiva social de los participantes se “reconstruye” la realidad cumpliendo con uno de sus principales propósitos” (p. 09). Este enfoque permite a quien investiga el uso de la comprensión personal y la introspección. Por lo general, está enfocado en estudios con una población pequeña, lo cual genera un proceso de análisis más profundo partiendo de la interpretación o significado de las personas participantes.

El enfoque cualitativo, según Hernández et al., “limita la manipulación de la realidad descrita por los actores ya que evalúa las experiencias, y sucesos en su desarrollo natural” (2014, p. 09). Esto permite que se obtenga información veraz y se pueda analizar la perspectiva de las personas participantes desde adentro del grupo. Parte de la finalidad de este enfoque es llegar a un descubrimiento de una realidad, acción o suceso, generando a su vez la construcción de nuevas teorías y respuestas del fenómeno a investigar.

De igual forma, la investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones (Hernández et al., 2014). Es decir, quien investiga puede ir interpretando según lo que observa y recolecta activamente de las personas participantes, descubriendo el significado que los estos le otorgan a sus propias experiencias, esto se podría observar como un enfoque orientado a los procesos.

Diseño de investigación

El diseño fenomenológico, indican Hernández et al (2014), “Obtiene las perspectivas de los participantes. Sin embargo, en lugar de generar un modelo a partir de ellas, se explora, describe y comprende lo que los individuos tienen en común de acuerdo con sus experiencias con un determinado fenómeno” (p. 493). Este diseño permite observar detalladamente al fenómeno en su forma natural, de esta manera descarta hechos, situaciones y teorías que se pueden generar alrededor del objeto de estudio. Por lo tanto, las experiencias de las personas participantes son claves para comprender el centro del fenómeno y de este modo da pie a nuevas teorías.

El diseño fenomenológico cuenta con cuatro premisas claves fundamentales para la investigación, así mismo, se contempla el impacto y relevancia en los resultados a obtener. Hernández et al. (2014) señalan:

- Pretende describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada participante y desde la perspectiva construida colectivamente.
- Análisis de discursos y temas, así como en la búsqueda de sus posibles significados.
- El investigador confía en la intuición, imaginación y en las estructuras universales para lograr aprender la experiencia de los participantes.
- El investigador contextualiza las experiencias en términos de su temporalidad (momento en que sucedieron), espacio (lugar en el cual ocurrieron), corporalidad (las personas que las vivieron) y el contexto relacional (los lazos que se generaron durante las experiencias), (p.494).

Al profundizar, el fenómeno es estudiado en su totalidad desde el tiempo cuando pasa, las personas participantes, lugar del evento y efecto causado en las personas presentes. Cada una de las experiencias narradas y documentadas favorece en la limitación de la teoría y atribuyen en comprender a profundidad el fenómeno explorado. Así mismo, tanto quien investiga como la población juegan un papel importante, porque se debe detallar sin manipular la información brindada por las personas participantes.

Población participante

Para efectos de la investigación, según Gómez (2011), la población se puede definir como “un conjunto de unidades de estudio o elementos ya sean personas, animales, empresas, organizaciones, objetos, etc.” (p. 07). Para dicho estudio, se contempla principalmente a las personas profesionales en Orientación cuya labor se da en Equipos Interdisciplinarios, con el propósito de crear un conocimiento y experiencia previa de un equipo de trabajo, donde se pudiera observar los componentes de trabajo en equipo y regulación emocional.

Desde un enfoque cualitativo, la selección de las personas participantes se basa en tres factores específicos, mencionados por Hernández et al (2014):

- Capacidad operativa de recolección y análisis.
- El entendimiento del fenómeno.
- La naturaleza del fenómeno bajo análisis (p. 394).

Es decir, los criterios muestran a quien investiga como la persona que debe tener la capacidad para manejar objetivamente los recursos puestos a su disposición, además, es necesario tener una muestra escogida con información necesaria para responder las preguntas de investigación y conocer las características propias de la población.

En este caso, se plantea la investigación para ejecutarla en tres centros de educación primaria en la provincia de Heredia, las cuales han sido analizadas por las investigadoras debido a prácticas realizadas en las escuelas y la experiencia con la población. Además, se conoce que las personas profesionales en Orientación están capacitadas con la información necesaria para aportar al fenómeno de estudio.

La selección de la población también se realiza por conveniencia y se efectúa seleccionando las unidades de estudio con disponibilidad, además, es factible y sencilla. (Gómez, 2011). Este criterio es utilizado por la cercanía de la zona y los estudios previos realizados con las personas profesionales de las instituciones.

Como último punto, las características de la población elegida son: tres equipos interdisciplinarios de la provincia de Heredia ubicados en instituciones de educación primaria

en una población de atención prioritaria. A continuación, se proporcionan datos pertinentes a la investigación con respecto a la población:

Tabla 1.

Profesionales de Equipos Interdisciplinarios de tres centros educativos de la regional de Heredia

Nombre Escuela	Disciplina	Cant.	Disciplina	Cant.	Disciplina	Cant.
1.Escuela José Ramón Hernández B.	Orientación	01	Trabajo Social	01	Psicología	01
2.Escuela Finca Guarari	Orientación	01	Trabajo Social	01	Psicología	02
3. Escuela Rubén Darío	Orientación	01	Trabajo Social	01	Psicología	01

Nota: J. Madrigal, A. Ramírez, comunicación personal, febrero, 22, 2018

Categorías de análisis

A continuación, se indican las categorías de análisis para la presente investigación, según el enfoque cualitativo seleccionado y descrito anteriormente. Además, se proporciona una conceptualización para clarificar cada una de las categorías que se pretenden estudiar en el objeto de estudio señalado. Las categorías son extraídas de los objetivos específicos previamente establecidos y las subcategorías derivadas nacen de la información extraída en la aplicación de instrumentos que complementan el tema de investigación.

Tabla 2.

Categorías de análisis y su conceptualización

Categorías de análisis	Definición conceptual
Equipos Interdisciplinarios	“La integración armónica de un conjunto de individuos que interactúan en forma duradera, para el logro de uno o varios

	objetivos comunes, por medio de una autoridad técnica y administrativa que, aunque centralizada, considera la delegación de funciones” (Pizarro, s.f., p. 11).
Trabajo en Equipo	“Es la acción combinada de varias personas poseedoras de conocimientos particulares que se articulan en un proceso de trabajo tendiente a la ejecución de tareas para alcanzar una meta u objetivo” (Valverde, Ayala, Pascua y Fandiño, 2012, p. 01).
Regulación Emocional	Es considerado como un “monitoreo y evaluación de las propias emociones con el propósito de modificar su intensidad y duración para alcanzar las metas y el bienestar individuales” (Cole, Martin, y Dennis, Eisenberg y Spinrad, Gross, Larsen y Prizmic, López et al., citados por Gómez y Calleja, p. 100).

Nota: Elaboración propia.

Subcategorías

Tabla 3.

Categoría de análisis y subcategorías

Objetivos	Categorías de análisis	Subcategorías
1. Identificamos las características del trabajo en equipo en las	Unidad 1. Equipos Interdisciplinarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Interdisciplinario PROMECUM - Significado de trabajo en equipo

<p>personas profesionales de Orientación que forman parte de los Equipos Interdisciplinari os de Heredia.</p>	<p>Unidad 2. Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de tareas • Rol profesional - Celos profesionales - Ambiente laboral • Comunicación - Asertividad - Verbal y no verbal - Retroalimentación • Cohesión grupal - Interdependencia - Organización - Innovación - Afinidad - impermeabilidad • Resolución alterna de conflictos - Integración de saberes - Diferencia de opiniones - Negociación - Mediación • Perfil - Coordinador - Especialista - Finalizador - Cohesionador • Tolerancia a la frustración - Ira - Ideas irracionales - Molestias - Agresividad
<p>2. Describimos las características de regulación emocional presente en el trabajo en equipo de las personas profesionales en Orientación que forman parte de los Equipos Interdisciplinari os de Heredia.</p>	<p>Unidad 3. Regulación Emocional</p>	

-
- **Regulación de la impulsividad**
 - Rechazo ante críticas
 - Autocontrol
 - Autoanálisis
 - Manejo de emociones
 - **Perseverancia en el logro de objetivos**
 - Resultados esperados
 - Apoyo
 - Autocontrol
 - Diálogo
 - Replanteamiento
-

Nota: Subcategorías de análisis. Información derivada de la aplicación de los instrumentos.

Instrumentos

Para efectos de la presente investigación se propone la aplicación de dos instrumentos, los cuales responden a las categorías de análisis para la recolección de información, un cuestionario y una entrevista, cuyo objetivo es recopilar los datos más precisos que aporten al estudio indicado. A continuación, se explica a profundidad a qué corresponde cada uno de los instrumentos.

Cuestionario. El cuestionario se propone como el primer método para la indagación social y obtención de la información, no obstante, es fundamental recalcar que, a pesar de ser un instrumento mayormente utilizado en el paradigma positivista, puede formar parte de una investigación cualitativa, tal como lo indican Hernández et al. (2014) a continuación:

En ambos procesos, las técnicas de recolección de los datos pueden ser múltiples. Por ejemplo, en la investigación cuantitativa: cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, aparatos de

precisión, etc. En los estudios cualitativos entrevistas exhaustivas, pruebas proyectivas, cuestionarios abiertos, sesiones de grupos, biografías, revisión de archivos, observación, entre otros. (p.14).

Como se puede observar, desde ambos enfoques se puede utilizar los cuestionarios como método de recolección de datos, sin embargo, desde el cualitativo se propone que este instrumento debe estar formulado con preguntas abiertas, ya que esto permite que el participante pueda exteriorizar su perspectiva del objeto sin limitar sus aportaciones.

En función de lo mencionado, Barrantes (2002) también señala que para utilizar el cuestionario en un enfoque cualitativo se debe tomar en consideración las siguientes exigencias:

1. En un procedimiento para explorar ideas y creencias generales sobre algún aspecto de la realidad.
2. Es una técnica más, no la única ni la fundamental.
3. Es parte de un esquema de referencia teórico y de experiencias que se originan en un colectivo determinado y en relación con el contexto al que se pretende investigar.
4. Es mayoritariamente aceptado, y no puede producir rechazo entre los participantes. Se le considera una técnica útil en el proceso de acercamiento a la realidad por estudiar (p. 215).

Utilizar un cuestionario que contiene preguntas abiertas permite extraer información basada en experiencias propias de la población participante, por lo que se vuelve fundamental a la hora de conocer los significados de las acciones humanas dentro del entorno donde se desenvuelven diariamente. La distribución de las preguntas en función de las categorías de análisis se presenta de la siguiente manera: Equipos Interdisciplinarios (17), trabajo en equipo (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 18, 19 y 20) y en regulación emocional (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16).

Entrevista. Uno de los métodos para la recolección de los datos es la entrevista. Taylor y Bourdan (s.f.), citados por Barrantes (2014), señalan que la entrevista a profundidad “es un reiterado encuentro cara a cara entre la persona entrevistadora y entrevistado, dirigido hacia la comprensión de las perspectivas de los informantes respecto de su vida, expresiones o

situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras” (p. 208). Además de obtener la información más apta para la investigación, la entrevista le permite a la persona investigadora tener mayor control del ambiente en donde se desarrolla, así como de los factores presentes en ella. Así mismo, la entrevista permite un acercamiento más profundo, ya que el contacto directo con la persona entrevistada marca la diferencia al momento de interpretar los datos, tomando en cuenta la observación de gestos corporales y emociones alrededor del fenómeno a indagar. La entrevista cuenta con una serie de características pertinentes al momento de ejecutarla. Hernández et al. (2014) los exponen:

Las preguntas y el orden en que se hacen se adecuan a los participantes, la entrevista cualitativa es en buena medida anecdótica, el entrevistador comparte con el entrevistado el ritmo y la dirección de la entrevista, el contexto social es considerado y resulta fundamental para la interpretación de significados, el entrevistador ajusta su comunicación a las normas y lenguaje del entrevistado, la entrevista cualitativa tiene un carácter más amistoso, las preguntas son abiertas, naturales, ya que pretenden obtener perspectivas, experiencias y opiniones detalladas de los participantes en su propio lenguaje. (p. 419).

Para obtener la información necesaria, es clave construir un contexto ameno en el cual la persona entrevistada y quien entrevista generen una sintonía y conexión con el objetivo de que el intercambio de información fluya positivamente. Esto, además, es fundamental para que las personas profesionales en Orientación de las diferentes instituciones participen activas y con interés en la temática.

La entrevista está formulada para llevarla a cabo con las personas profesionales de Orientación de cada Equipo Interdisciplinario. Con ello se busca visualizar el fenómeno de estudio desde la perspectiva de Orientación, concretamente, tomando en consideración las características de trabajo en equipo y regulación emocional, distribuidas de la siguiente manera: Equipos Interdisciplinarios (5, 6 y 7), Trabajo en Equipo (2, 1, 4, 8, 3 y 8) y Regulación Emocional (9, 10, 11 y 12).

Consideraciones éticas

En relación con la población participante, las investigadoras incluyen las aportaciones de las personas profesionales de los equipos interdisciplinarios utilizando seudónimos, clasificándolas en dos formas: cuestionario JC1, JC2, JC3, FC4, FC5, FC6, FC7, RC8, RC9 y RC10; y para las entrevistas JE1, FE2, RE3.

Para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos se estableció una consulta a cada equipo interdisciplinario con el fin de contar con su disponibilidad, asimismo, se gestionó un permiso con las jefaturas de cada Equipo Interdisciplinario, en este caso con directores y directoras de los centros educativos, explicando por medio de un oficio, el objetivo de la investigación, tema a investigar y en cuantas secciones se llevaría a cabo la aplicación de los instrumentos, es importante rescatar que toda la información brindada por las personas participantes son de uso exclusivo para la investigación.

Para concluir, se establece el compromiso de entregar una copia de la investigación completa de manera digital a los equipos interdisciplinarios participantes como parte de la rendición de cuentas y con la finalidad de ofrecer la información recolectada y poner en conocimiento los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo IV

Análisis e interpretación de resultados

A continuación, se presenta el análisis interpretativo de los resultados obtenidos, expuestas por categorías de análisis.

Categoría de análisis 1: Equipos Interdisciplinarios

Equipo Interdisciplinario PROMECUM. En relación con equipos interdisciplinarios PROMECUN, un elemento que se encuentra presente en estos tipos de equipos es el trabajo en equipo, por ser la acción donde varias personas trabajan en conjunto para alcanzar una meta. A causa de esto, se considera pertinente conocer la comprensión de esta competencia en las personas profesionales que laboran en Equipos Interdisciplinarios, para la persona participante JC1 es “coordinar juntos las áreas específicas, aportar diferentes ideas, apoyar una a la otra, validar el conocimiento de las demás, enfrentar situaciones complejas juntas” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019).

Para la persona informante JC3 es “acoplar las habilidades, potencialidades, experiencia laboral y conocimientos de varias personas para alcanzar la realización de objetivos establecidos, esto en un ambiente de respeto y armonía” (comunicación personal, 22 de julio, 2019). Con base en las perspectivas de las personas participantes se observa en primera instancia que cada profesional cuenta con una claridad de los objetivos que rigen a los equipos interdisciplinarios. Reconocen el trabajo en conjunto como indispensable en su ámbito laboral; no obstante, durante la aplicación de los instrumentos se denotó una incongruencia entre sus respuestas y su quehacer profesional, pues algunas de las personas profesionales indican que los principales conflictos surgen cuando se requiere el aporte de sus integrantes para establecer proyectos o intervención de casos.

Cada Equipo Interdisciplinario estipula las pautas de actuación referente a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Pública (MEP), sin embargo, al ser un conjunto de profesionales el trabajo en equipo es un componente clave para la creación de un clima laboral favorable, el cual aporta sentimientos de satisfacción. La persona profesional en Orientación desde su formación académica se encuentra familiarizada con el trabajo en

equipo, por lo tanto, su papel en los equipos interdisciplinarios se dirige a promover espacios de integración y acción social.

Para analizar la relación existente entre el trabajo en equipo y la regulación emocional en equipos interdisciplinarios de instituciones de primaria, desde la visualización de tres personas profesionales en Orientación es fundamental comprender el manejo de la interdisciplinariedad presente en dichos equipos. Según Rossell (1999), “Cada miembro tiene unas funciones y tareas asignadas desde la filosofía y el objetivo común del equipo” (p. 48). Desde esta premisa, las personas profesionales en Orientación revelan dos escenarios, para la persona informante JE2 “bien, es saber cuál es su límite profesional. Nos dividimos los casos según la profesión” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019). Por otra parte, la persona participante JE1 “con respecto al rol que desempeñó, yo me hago cargo de la temática de conductas, la trabajadora social de temáticas de deserción y ausentismo, y la psicóloga se hace cargo de los casos de abusos sexual entre otros” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019).

Se evidencia que en un equipo interdisciplinario es de suma importancia tener claridad en sus límites y recursos profesionales para los aportes necesarios ante el cumplimiento de los objetivos. Una distribución oportuna de acuerdo a su especialidad contribuye a establecer un trabajo en equipo favorable tanto para el equipo como su población meta; sin embargo, una coordinación tan implantada en la que simplemente se distribuyan los casos de acuerdo a la profesión, rectifica una escasa interdisciplinariedad puesta en práctica por parte de las personas profesionales, lo que puede llegar a influir en los sentimientos y sensaciones de sus integrantes, esto se observa cuando tal FE2 manifiesta “he pensado en irme, principalmente por la organización del equipo” (comunicación personal, 22 de julio, 2019).

Por lo tanto, en la interdisciplinariedad existen factores que facilitan la comprensión entre sus integrantes para trabajar hacia el objetivo común de todas las personas integrantes, y otros por el contrario obstaculizan este proceso. Entre los últimos factores sobresale que la finalidad individual está por encima del equipo y esto se refleja a nivel externo provocando situaciones donde el equipo no logra cumplir con los planeamientos y metas propuestas en beneficio de la población.

Rol de profesionales en Orientación. En el quehacer diario de las personas profesionales en Orientación, es fundamental destacar las principales contrariedades a las cuales se enfrentan, por ejemplo, los celos profesionales, Torres (2016) indica que “este tipo de celos se basa en la parte de la autoimagen que apela al valor que tiene uno mismo como trabajador en relación a los demás” (párr. 4). En los equipos interdisciplinarios, esto se identifica debido al establecimiento de límites con respecto su rol profesional desde su área de conocimiento. Torres también indica que “este tipo de celos puede inducir a una actitud pasivo-agresiva que hace más difícil promocionarse laboralmente, ya que de cara a los demás se da una imagen de hostilidad, resignación y pocas ganas para esforzarse en lo que se hace” (2016, párr. 4), esto se ve reflejado cuando la participante FE2 señala “yo creo que los celos profesionales. Por ejemplo, aquí en la semana de orientación es un problema porque a ellas no les gusta celebrarlo” (comunicación personal, 22 de julio, 2019).

Lo anterior denota una clara acción de desvalorización por parte de una integrante del equipo hacia la disciplina que desempeña su otra persona profesional, así mismo, roles definidos para las personas profesionales en Orientación, según Ureña y Robles (2015) “existen capacitaciones o asesoramientos a los que el profesional debe asistir” (p.7). En ocasiones puede presentar diferencias entre las convocatorias para los otros profesionales del equipo interdisciplinario, generando desacuerdos en las tareas propuestas desde cada área del saber, por lo tanto, los procesos son obstaculizados a causa de los sentimientos de inconformidad

El ambiente laboral, según García y Escalante (2012), “es un aspecto elemental en las organizaciones ya que es el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores y está compuesto por una serie de características perceptibles” (p. 03). De acuerdo con lo mencionado, se enfatiza en la importancia que implica el entorno en el cual se desenvuelven las personas dentro del equipo y como este puede llegar a repercutir, tanto de forma positiva como negativa, en cada uno de las personas profesionales. La persona informante RE3 expresa “el ambiente laboral más que todo y las relaciones interpersonales ya que muchas veces esto puede llegar a afectar el compañerismo y el trabajo que tenemos” (comunicación personal, 01 de agosto, 2019). Un ambiente laboral saludable favorece a la organización y alcance de los objetivos, sin embargo, cabe resaltar que esto no solo depende de los acontecimientos externos, sino también de las interpretaciones que cada profesional realice del entorno en el cual se desenvuelve, obedeciendo a las competencias socioemocionales de sus integrantes.

Entre las funciones que forman parte del quehacer de las personas profesionales en Orientación, claramente se encuentra la de promover los programas propios de la disciplina en todos los niveles (con la siguiente frase se denota un incumplimiento de esa función), principalmente por la estructura hermética presente en diversos equipos de trabajo perjudicando el trabajo colaborativo y de manera inherente en la autopercepción de su “yo” profesional. La persona participante FC5 indica “a las que somos nuevas nos ha costado que nos tomen en cuenta en los proyectos o en nuevas ideas” (comunicación personal, 22 de julio, 2019). Se destaca un rechazo hacia la disciplina de Orientación cuando la persona profesional es nueva en determinado equipo. Se tiende a colocar una barrera en la aceptación de ideas nuevas que pueden llegar a fortalecer o renovar procesos. Este tipo de acciones inconscientemente afecta a nivel emocional en la persona profesional externándose por medio de gestos y comentarios que a futuro podrían obstaculizar la tarea del equipo.

En los Equipos Interdisciplinarios reconocen al profesional en Orientación como aquella persona que cuenta con la experiencia laboral, por lo tanto, inherentemente en determinados equipos toma el rol de coordinador cuando es requerido. Así mismo, señalan que las asesorías proporcionadas a los equipos generalmente son recibidas por el profesional en Orientación; esto demuestra cómo la disciplina de Orientación fortalece los procesos laborales de los Equipos Interdisciplinarios en la zona de Heredia.



Figura 2. Datos relevantes de la categoría de análisis número uno. Información derivada de la investigación (2019)

Categoría de análisis 2: Trabajo en equipo

Comunicación. Entre las características de trabajo en equipo que se detectaron en los equipos interdisciplinarios se rescata la comunicación como una de las principales. Para comprender acerca de este elemento Bustos et al (2004) indican que la comunicación está construida con base en dos aspectos “el que se expresa verbalmente y lo que no se expresa verbalmente (...) también concierne a las intenciones de quien comunica” (p. 31). Con respecto a los equipos interdisciplinarios las personas profesionales que los integran expresan utilizar tres estilos de comunicación, para la persona participante JCI emplean la “verbal explicando las cosas como son antes de atender una situación, análisis desde cada disciplina. No verbal a través de miradas, afirmaciones y entonaciones”. (comunicación personal, 19 de agosto, 2019).

Otro tipo de comunicación que sobresale es la asertiva, utilizada durante el intercambio de saberes entre las diversas disciplinas, para Aguirre (2008) un principio de la comunicación asertiva “consiste en el respeto profundo del yo, sólo al sentir tal respeto podemos respetar a los

demás. Se trata de mantener el equilibrio emocional. Saber decir y saber escuchar” (p. 50). Con respecto a lo anterior la persona participante JC3 expresa: “se procura establecer una comunicación fluida por medio de reuniones desde una actitud de respeto y empatía” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019).

En ambos escenarios, las personas profesionales que conforman los equipos interdisciplinarios han identificado el tipo de comunicación les permite intercambiar ideas y opiniones con mayor facilidad cuando requieren abordar una situación laboral, y a su vez, en la dinámica interna del equipo, influyendo indirectamente en las relaciones interpersonales. Así mismo, cada equipo cuenta con personalidades diferentes entre los miembros, siendo esto un posible factor que determine el estilo de comunicación a implementarse en su contexto laboral.

Un aspecto relevante, es la forma en que cada equipo interdisciplinario atiende las necesidades e interés de su campo laboral, Corrales (2015) señala que la comunicación grupal genera “que cada miembro del grupo a partir de sus conocimientos y experiencias se convierta en fuente no documental para el resto” (p. 11). Entre las situaciones donde se incorpora estas acciones según RC8 es “cuando tenemos alguna consulta sobre algún tema o situación lo compartimos y nos retroalimentamos” RC8 (comunicación personal, 01 de agosto, 2019).

Por lo anterior, se denota que la comunicación asertiva es el canal utilizado para que los equipos interdisciplinarios funcionen de manera óptima, y su labor tenga el impacto requerido en cada centro educativo, ya que sin una comunicación asertiva es posible que los resultados de los equipos no sean los esperados. De igual manera, se reconoce la importancia de establecer un espacio donde se permite retroalimentarse desde una posición de respeto para cumplir con los objetivos del equipo y se desarrolle el intercambio de conocimientos para dar una solución efectiva al caso referido.

Al ser un equipo interdisciplinario, es necesario generar un intercambio de saberes oportuno para dar solución a un caso o un conflicto presente en la población a cargo, la persona participante FC5 comenta “la comunicación es buena tratamos de ponernos de acuerdo en todo, de reunirnos y poner acuerdos que nos favorezcan a todas” FC5 (comunicación personal, 22 de julio, 2019).

La comunicación en los equipos es una herramienta laboral que propicia el progreso del equipo, ya que por medio de este canal alcanzan integrarse en determinados espacios en beneficio de su trabajo. Así mismo, esta variable no solo aporta al aspecto laboral, también es

reconocida entre las competencias personales de las personas profesionales, la cual es utilizada como un medio para externar opiniones y sentimientos en relación con el área laboral. Se denota el uso de la comunicación como un eje transversal en la dinámica grupal de los equipos interdisciplinarios es utilizada en aspectos de resolución de conflictos y de regulación de la impulsividad. Los equipos han implementado la comunicación como elemento esencial en su quehacer profesional, manifestándose en acciones de retroalimentación y el diálogo para identificar posibles soluciones ante conflictos generados de su proceso grupal. No obstante, en las personas profesionales en Orientación se denota mayor apertura al momento de recibir alguna crítica constructiva, el resto de profesionales proyectan resistencia en este tema.

Sin embargo, en la investigación se denota que la asertividad no siempre es implementada en su cohesión grupal, esto se evidencia cuando las personas profesionales tienden a manifestar su inconformidad por medio de gestos corporales y reservando opiniones. Es durante estos escenarios que el control de las emociones desempeña un rol importante en el trabajo en equipo, por cuanto al regular su cognición y emociones su conducta no afectaría en la ejecución de la tarea establecida.

Cohesión grupal. Se hace hincapié en otra de las características que se identificaron del trabajo en equipo: la cohesión grupal, esta permite observar la relación entre las personas profesionales y cómo ponen en práctica sus habilidades emociones y sociales en pro del equipo.

Un aspecto dentro de la cohesión grupal, es la interdependencia, Corrales (2015) indica: “grupo es una cuestión de grado de interdependencia de los individuos, más que su semejanza. Las sub-partes se convierten en un todo a través de la interdependencia más que la semejanza” (p. 43). Lo anterior se refleja cuando la persona participante JC2 comenta “cuando se trata de decisiones grupales o de planeamiento se toman en cuenta la opinión de los demás, pero hay abordajes que son decisiones individuales” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019). Esto responde a la organización del equipo, la distribución de tareas parte del conocimiento de cada disciplina, se debe visualizar el caso o la situación desde diferentes enfoques para dar un abordaje óptimo a la necesidad detectada.

Así mismo, en los equipos interdisciplinarios es necesario estar en constante transformación en su quehacer profesional, esto nace de la apertura hacia la innovación que tenga el equipo, al respecto, Sánchez (2009) destaca que:

es un proceso continuo que consiste en la participación de la gente y la interacción entre ella, entre esto se encuentra la aplicación de nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad. (p.16).

Para lo anterior, la persona JCI expresa “tengo mayor afinidad con la psicóloga por la capacidad de análisis y por la innovación para realizar talleres, y las capacitaciones que tiene” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019).

De igual forma, la persona participante JC3 expone “entre nosotras si escuchamos ideas nuevas y se solicitan sugerencias para el desarrollo de las actividades que dan cumplimiento a los objetivos del plan de trabajo” JC3 (comunicación personal, 19 de agosto, 2019).

Entre los elementos que sobresale, se detecta la afinidad como aspecto esencial entre las personas profesionales para desarrollar espacios de innovación en su contexto laboral, no solo se requiere que cuente con las capacidades y habilidades idóneas para desarrollar la estrategia si no, también, entra en juego las relaciones interpersonales a nivel interno del equipo. La comunicación, permite no solo el intercambio de saberes durante el abordaje de un caso genera, además, espacios de crecimiento profesional entre los integrantes del equipo para mejorar su proyección en el centro educativo.

En la cohesión grupal, las personas participantes destacaron la experiencia como parte del trabajo en equipo, de la perspectiva de crecimiento profesional. Según Rodríguez (2003) indica que:

Una premisa necesaria para el desarrollo del equipo es el conocimiento de las personas que lo conforman. Ello posibilita un desarrollo más equilibrado y eficaz; no sólo desde el punto de vista de su preparación y grado de conocimiento, sino, además, por su contribución al equipo (p. 07).

Según el autor, la experiencia es un elemento que aporta en gran magnitud a la eficacia del trabajo en equipo desde dos puntos de vista. Por un lado, se parte del tiempo que tiene una persona profesional laborando en su especialidad y, por otro, desde el grado de conocimiento

que esta persona tenga con respecto a su disciplina. Sin embargo, en ocasiones son factores que no se toman en consideración cuando hay integrantes nuevos dentro del equipo, lo cual fomenta una impermeabilidad implícita, la persona participante FC5 lo resalta señalando “no siempre a las que somos nuevas, nos ha costado que nos tomen en cuenta proyectos o nuevas ideas” (comunicación personal, 22 de julio, 2019). Estas barreras en personas integrantes nuevas obstruyen el alcance de los objetivos del equipo, ya que no hay una sinergia que permita crear un ambiente de trabajo satisfactorio para todos sus miembros. Las competencias profesionales deben brindar flexibilidad para acoplar e integrar las ideas y saberes de cada disciplina.

En la convivencia de los equipos interdisciplinarios, se observa una tendencia hacia minimizar las conductas disfuncionales, creando espacios de integración grupal entre sus compañeros por medio de almuerzos o reuniones, sin embargo, estos espacios en ocasiones tienden a ser esporádicos o programados previamente.

Un aspecto que contribuye a una cohesión grupal favorable surge de la antigüedad de las personas integrantes del equipo. El conocer a sus compañeros requiere de tiempo, la experiencia en el campo permite que las aportaciones de las personas profesionales favorezcan al proceso evolutivo del equipo. Con respecto a este aspecto, anteriormente se puntualizaba cómo se tendía a rechazar a las personas nuevas en algunos de los equipos.

Resolución alterna de conflictos. En los equipos interdisciplinarios se reconocieron situaciones que generan un conflicto colectivo, para Dauder (2003) cita a Deutsh (1973) un conflicto es “cuando ocurren actividades incompatibles. Una actividad incompatible impide o interfiere con la ocurrencia o efectividad de una segunda actividad. Estas actividades pueden tener en el interior de una persona, grupos o bien entre individuos” (p. 02). En respuesta a lo anterior, FC7 indica “los principales son la diferencia de opiniones y temperamentos” y FC6 “a la hora a veces de dar la opinión sobre un caso” (comunicación personal, 22 de julio, 2019)

La interdisciplinariedad se creó con el fin de que diferentes profesionales abordaran una situación compleja desde su propio saber, sin embargo, al transcurrir el tiempo se han evidenciado conflictos ligados a esta integración de saberes. Por lo tanto, se observa una deficiencia en el reconocimiento de los límites de cada especialidad y el rol que cada profesional desarrolla en el equipo. Además, es importante rescatar que los equipos interdisciplinarios están compuestos por profesionales de las ciencias sociales, durante formación profesional y

capacitación continua han adquirido herramientas para dar una solución efectiva a determinado problema y/o conflicto. Viveros (2003) explica “un proceso interactivo de solución de conflictos a través del cual las partes pueden llegar a alcanzar una posición nueva, distinta de las planteadas originalmente y que satisface, en todo o parte, sus intereses conflictivos” (p. 09). En el marco teórico de la resolución de conflictos, existen estrategias que se pueden utilizar en el abordaje de un problema. En los equipos interdisciplinarios sobresalen dos específicamente, RC8 señala “por medio del diálogo, el respeto y un buen trato se busca una solución que beneficie al grupo” (comunicación personal, 1 de agosto, 2019).

La negociación es un recurso que permite evaluar la eficacia de las propuestas empleadas anteriormente y modificarlas por aquellas que beneficien al grupo de tal manera que todos sus integrantes se encuentren satisfechos con los resultados. Se denota que la negociación es un elemento esencial en los equipos interdisciplinarios, el cual se desarrolla por medio de una comunicación efectiva entre sus integrantes.

Generalmente, existen circunstancias en las cuales se requiere usar acciones diferentes de las ya establecidas, esto según el tipo de conflicto, la persona participante JC3 comenta: No, la relación es muy buena y de llegar a presentarse la dinámica ha sido hablarlo en reuniones y procurar resolverlo” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019).

La mediación es parte de las estrategias de los equipos interdisciplinario para abordar conflictos grupales. De igual manera, la comunicación prevalece como un componente clave para la solución eficaz de las situaciones de índole conflictivo. Por otra parte, estos equipos han determinado espacios claves donde puede desarrollarse oportunamente las intervenciones del conflicto, lo cual contribuye positivamente a crear un clima laboral de confianza donde sus integrantes expresen sus opiniones y emociones y estas puedan escucharse asertivamente para una solución que beneficie a las personas involucradas.

En los equipos interdisciplinarios han definido acciones derivadas de la comunicación y la inteligencia emocional para su aplicación dar una solución a un problema. En relación con este tema, es importante incorporar en sus estrategias la diversidad de personalidades y roles de las personas profesionales en el grupo, para que las necesidades de sus integrantes puedan ser satisfechas.

La resolución alterna de conflictos, se visualiza en la investigación como una estrategia necesaria en la convivencia de los equipos. Las interacciones grupales requieren de cierto grado

de inteligencia interpersonal, pues esta propicia establecer relaciones sociales satisfactorias. En los equipos interdisciplinarios se destacan los principales conflictos en torno a la interdependencia de sus integrantes. En esta incapacidad por validar el rol profesional de cada uno se ve afectada la dinámica grupal, pues los conflictos tienden a deteriorar las relaciones de confianza construida anteriormente, generando un estado de amenaza entre las personas involucradas.

Perfiles. Esta categoría surge a raíz de las respuestas de las personas participantes, sus aportes repercutieron para ser incluidas en la investigación.

En relación con los equipos de trabajo, Rodríguez (2003) analiza acerca de la identidad que los caracteriza. A raíz de los resultados explica que “cada persona puede hacerse cargo de una parte diferente del trabajo, ocupar una determinada posición, cumplir una función, interpretar un papel a la vez que asume un alto grado de responsabilidad por el éxito del conjunto” (p. 05). Esto se observa, cuando la persona participante FC7 expresa “Cada una aporta de acuerdo con sus profesiones y forma de ser. Hemos tratado de ver las características de cada una y organizarnos por las habilidades de cada una” (comunicación personal, 22 de julio, 2019).

En los equipos interdisciplinarios, cada una de las personas profesionales aporta al logro de los objetivos desde su rol y especialidad, respondiendo a los perfiles que se pueden presentar en un equipo. En Costa Rica no existe un coordinador en los equipos interdisciplinario, sin embargo, Cardona et al (2006) mencionan la importancia que tiene el papel de la persona coordinadora en estos contextos, concretando la tarea:

Habilidad para lograr que los demás trabajen para conseguir metas compartidas. Siempre están dispuestos a delegar tareas. Referente a las relaciones interpersonales son rápidos en descubrir talentos individuales y hacer uso de ellos para la consecución de los objetivos del grupo. (p. 09).

En la trayectoria de los equipos interdisciplinarios no se ha planteado la necesidad de incluir un rol coordinador, ya que a lo largo de los años se ha reflejado el compromiso por parte de las integrantes en trabajar eficazmente y que los objetivos se cumplan satisfactoriamente. La persona participante FC7 responde a lo anterior: “tratamos de que cada una brinde su opinión.

Como equipo hemos adquirido cada uno labores específicas que permiten cada uno brindar su aporte” (comunicación personal, 22 de julio, 2019).

Otro de los perfiles corresponde al especialista, JC1 menciona “con respecto a Orientación ella aporta desde la experiencia, autoridad y abarcar lo académico y educativo” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019). Es decir, que las personas profesionales aportan desde el conocimiento científico que poseen, mediante la teoría y aprendizajes adquiridos dentro de su proceso de formación académica y con esto contribuir desde una visión más precisa en función de lo que se necesite en el determinado momento.

Por último, el perfil finalizador, de acuerdo con Donostia (2005), se basa en “La concentración y exactitud en las tareas. Ausencia de errores en los proyectos y tareas finalizadas. Urgencia y cumplimiento de los plazos establecidos. Preocupación por la precisión, los detalles, y el seguimiento exhaustivo de todas las tareas” (p. 32). Entre las características que representan este perfil se identifica un gran interés en la realización de las tareas correspondientes en función de la eficacia del trabajo en equipo, sin dejar de lado la calidad requerida para cada tarea correspondiente, la persona participante FC7 expresa “Me considero estructurada, pero trato de organizar con mis compañeras los aportes brindados” (comunicación personal, 22 de julio, 2019).

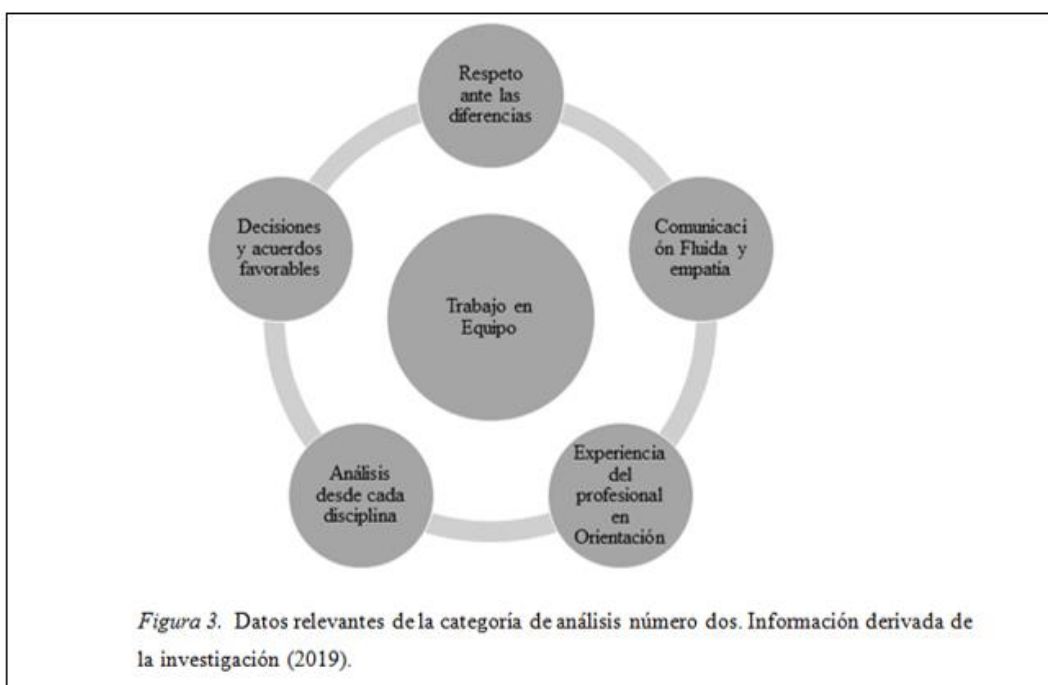
Por otra parte, la persona participante FC6 comenta “una es la estructurada y la otra es la perfeccionista” (comunicación personal, 22 de julio, 2019). En ambos casos se demuestra la existencia de este perfil en los equipos interdisciplinarios, es importante mencionar que en un equipo debe existir la flexibilidad y apertura a los cambios por situaciones emergentes, al ser personas profesionales con un perfil tan definido puede llevarlos a la negación de realizar algún cambio que pueda beneficiar al equipo en sus objetivos y esto a su vez provocaría un conflicto interno entre los miembros que lo conforman.

De igual manera, cada uno de estos perfiles que se encuentran inmersos en los equipos interdisciplinarios produce que el equipo de trabajo cumpla con el objetivo planteado en sus proyectos. Desde su personalidad y estrategias para abordar los casos, ha permitido un mayor alcance en su contexto laboral, siendo así que el trabajo en equipo busca complementar diferentes profesionales para dar una solución o abordaje integrado.

Un aspecto que las personas profesionales puntualizan es como la personalidad en el equipo desempeña un rol importante en su dinámica grupal. Esta es concebida con una

connotación negativa entre sus pares, demostrando dificultad ante la atención de la diversidad. Cada persona cuenta con un rasgo particular que la caracteriza y en un Equipo Interdisciplinario es esencial que sus integrantes puedan utilizar esta diversidad en pro de la tarea. Conocer a todos sus compañeros permite que el equipo proyecte seguridad en sus intervenciones, ya que anteriormente han estudiado las fortalezas y debilidades de cada uno, integrándose correctamente en su quehacer profesional.

Con respecto a los Equipos Interdisciplinarios, estos mencionan que en el ámbito laboral no cuentan con un coordinador, cada profesional realiza sus aportes desde su saber en el momento oportuno. Con base en esto, los teóricos destacan la labor de un coordinador como indispensable, por cuanto esta persona se encarga de organizar al equipo y sus tareas, asimismo, quien coordina adquiere una responsabilidad distinta. En un equipo donde se requiera movilizar los saberes hacia un objetivo, la interdependencia de sus integrantes obstaculiza el proceso, por lo tanto, se busca que estos equipos cuenten con sincronía durante la generalización de ideas. Para el funcionamiento de un equipo en el cual se necesita trabajar bajo un mismo objetivo, la comunicación asertiva y directa contribuye a transmitir y recibir mejor la información. En este tipo de acciones, quien coordina orienta a sus miembros a integrarse oportunamente para obtener resultados favorables.



Categoría de análisis 3: Regulación Emocional

Tolerancia a la frustración. Ante la interrogante de cuál es la percepción que tienen las personas profesionales con base en la tolerancia de la frustración en sus equipos, el informante FC5 expresa “No reaccionan muy bien eso va a depender de quien haga esa crítica” (comunicación personal, 22 de julio, 2019). Un aspecto base relacionado a este concepto radica en que la persona presenta una actitud negativa al sentirse amenazado.

Se observa cómo los comentarios u opiniones entre las personas profesionales son percibidos como una amenaza entre sus pares. Esto podría ser el resultado de un inadecuado manejo del autocontrol en relación con las reacciones hostiles de los compañeros en situaciones anteriores, las cuales ya han permeado al grupo de una actitud defensiva cuando se requiera dar una opinión. Por lo tanto, es necesario que los especialistas desarrollen habilidades como la tolerancia para sobrellevar las situaciones conflictos a nivel interno del equipo. Como resultado a lo anterior, se rescata las algunas muestras de una baja tolerancia a la frustración manifestada en los diversos contextos. En el caso del informante JC1 “primeramente la reacción es de molestia o inconformidad” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019). Claramente se evidencia sentimientos negativos que evocan dolor o frustración ante situaciones donde no hubo un adecuado manejo de sus emociones.

En el caso de la persona participante FC7 “a veces ha sido enojo, pero se dialoga luego” (comunicación personal, 22 de julio, 2019). En los equipos interdisciplinarios, se denota que los miembros que los conforman manifiestan características de una inadecuada regulación emocional, pues al no alcanzar los objetivos propuestos se exteriorizan sentimientos negativos como el resultado de no controlar la frustración que esto genera. Sin embargo, en uno de los casos lograron encontrar estrategias como el diálogo para expresar sus emociones y modificarlas asertivamente en beneficio del equipo.

Desde un posicionamiento psicológico, Albert Ellis (citado por Naranjo, 2004) en su enfoque racional emotivo conductual menciona que una persona con una salud psicológica establece anhelos y metas, no obstante, si estas no son valoradas pueden alterar el área psicológica. Pereira (2004) indica que la tolerancia “es la alternativa racional a las creencias de inquietud o incomodidad o a la sensación de no poder soportar algo” (p. 132).

En relación con la tolerancia a la frustración, es importante puntualizar que esta surge por situaciones donde la persona percibe cierto grado de amenaza. En la investigación se denota que los sentimientos de inconformidad no son a raíz del incumplimiento de las tareas u objetivos, sino de la percepción de las personas profesionales hacia sus compañeros y compañeras de trabajo, una de las alteraciones o perturbaciones que se identificaron corresponde a lo expresado por el informante FC4: “a nadie le gusta las críticas constructivas, pero son respetados como profesionales” (comunicación personal, 22 de julio, 2019). Las personas profesionales interpretan los aportes o comentarios como una “crítica” otorgándole al posicionamiento de la otra persona una connotación negativa. Esto se puede deber a que existe una predominancia hacia la perturbación y a las ideas irracionales aprendidas en el mismo contexto laboral.

Regulación de la Impulsividad. La impulsividad, Moeller et al., citado por Orellana (2017), la describen como “una predisposición hacia la ejecución de reacciones rápidas, no planeadas, hacia estímulos internos o externos; sin consideración alguna acerca de las consecuencias negativas que la reacción pueda tener tanto para el individuo impulsivo, como para otros” (p. 15). La impulsividad es la respuesta a una carencia de autocontrol correspondiente a estímulos ambientales o intrínsecos percibidos.

La persona participante JC1 manifiesta: “reaccione de forma impulsiva por no haber conversado antes y definido cuál de nosotras iba a realizar el trabajo. En el caso del informante JC3 indica “Sí claro que he actuado de forma impulsiva, sin embargo, busqué el espacio para hablar y solucionar lo ocurrido con la persona” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019). Las personas que no cuentan con una regulación constante de sus emociones muestran una tendencia a que sus emociones se “descontrolan”, consecuencia de factores ambientales, estrés laboral y la valoración cognitiva que se les otorgue a los estímulos que promueven dichos impulsos. Generalmente, la impulsividad tiene una connotación negativa, ya que esta se exterioriza mediante reacciones incontrolables en la mayoría de las situaciones por parte de las personas.

En los dos casos se observa una respuesta diferente posterior a la reacción impulsiva, esto corresponde a que cada persona profesional cuenta con una regulación emocional diferente, existen miembros del equipo que logran reaccionar asertivamente ante una situación conflictiva

o buscan estrategias para darle una pronta solución. El ser capaz de reconocer este tipo de acciones propicia fortalecer al equipo con respecto a su ambiente de trabajo y sus relaciones interpersonales.

En consecuencia, con estos impulsos, Pereira (2004) explica que podría existir una relación con la perturbación emocional, “existe una tendencia a realizar evaluaciones absolutistas de los hechos de la vida (...), estas creencias son irracionales por cuanto obstaculizan el logro de propósitos” (p.133). Las perturbaciones surgen también de experiencias observadas de las cuales se han apropiado, la persona participante JC2 comenta “Tal vez haya actuado de manera impulsiva, pero es porque he percibido conflictos con mis compañeros” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019).

Algunos psicólogos, como Albert Ellis (citado por Naranjo, 2004), explican cómo las personas a menudo se perturban a sí mismas. En ocasiones, estas situaciones surgen del entorno donde se desenvuelven, lo cual propicia que sus emociones al igual que las cogniciones sean afectadas, influyendo indirectamente en su ambiente como respuesta a las conductas desadaptativas aprendidas. En los equipos, los conflictos son factores que desencadenan reacciones impulsivas entre sus integrantes, esto determinado por experiencias previas.

De igual forma, algunas de las manifestaciones de un manejo inadecuado de las emociones son cuando se presentan impulsos no manifestados. Según Haro et al. y Pinal y Pérez, citados por Sánchez, Giraldo y Quiroz (2013) es la “tendencia a responder rápidamente sin reflexión previa, comportamientos de furia y agresividad o la incapacidad de actuar usando la atención sostenidas” (p. 243). Ante tales hechos, la impulsividad incorpora en el equipo un ambiente de hostilidad por las reacciones de sus pares, lo anterior se rescató cuando el informante JE1 expresa “de forma agresiva no, pero los gestos y mi forma cambia: me callo. Expreso mi molestia, pero sin ser agresiva” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019). Se denota que existe una errónea cognición en cuanto al manejo de las emociones o pensamientos, debido a que se cree tener un “adecuado” manejo de las emociones, sin embargo, esto es un error que podría provocar acciones y conductas conflictivas cuando la persona no puede controlar asertivamente sus emociones.

Sin embargo, especialistas también han creado estrategias individuales y grupales para minimizar los impulsos en el ámbito laboral. Es importante para la salud mental y emocional que los especialistas posean espacios de esparcimiento y de ocio, entre las acciones que

implementas las personas profesionales sobresalen, JC1 “canalizo buscando espacios de esparcimiento, escuchando música, compartiendo con algunas personas para buscar consejo” y otro informante JC3 indica: “canalizo dando importancia a espacios de autocuidado personal, pongo en práctica lo aprendido, he llevado cursos de resolución alternativa de conflictos y la parte espiritual es fundamental para mí” (comunicación personal, 19 de agosto, 2019).

En cuanto a los equipos, su experiencia y ambigüedad en algunos casos les han permitido reconocer las consecuencias emocionales y conductuales de no regular asertivamente sus emociones, por lo que han buscado estrategias que contribuyan a mejorar su estabilidad emocional. Cada una de estas acciones individuales también aportan al crecimiento del grupo, por cuanto se busca una armonía en el ámbito laboral. Sin este precedente no existirían los espacios de autocuidado y de relajación por parte de las personas profesionales.

Por otra parte, la educación de las emociones es un proceso constante. Primero, se necesita reconocer la importancia de estas en cada ámbito (laboral, social y familiar) para, posteriormente, desarrollar la capacidad de utilizar las emociones positivas en situaciones de frustración o impulsividad en este escenario con los compañeros de trabajo. Por lo tanto, un manejo de emociones inadecuado podría afectar a la organización del grupo y la tarea de este, de manera positiva o negativa, entonces es necesario que perviva un bienestar emocional saludable en todas las personas profesionales del grupo por medio de la existencia de un equilibrio interno y externo de la organización. El afrontamiento asertivo hacia conductas conflictivas en relación con el intercambio de opiniones requiere el desarrollo de una puesta en práctica de los saberes adquiridos durante su formación.

Perseverancia en el logro de los objetivos. En función a los logros de los objetivos y su percepción por parte de los equipos interdisciplinarios, estos promueven las tareas y funciones de cada persona profesional con respecto a su centro de trabajo y para ello es pertinente que el equipo tenga claro sus objetivos. Vargas (2003) los describe como “enunciados que establecen la intención que pretende hacer realidad, en otras palabras, en ellos se plasman los resultados esperados” (p.42). Los objetivos de un equipo interdisciplinario generalmente nacen de las necesidades detectadas en su quehacer profesional con su población meta, la persona participante FC6 expresa que esto se logra: “mediante el diálogo, el compromiso y

apoyo entre compañeros” y para el informante FC6 es: “Hablar y replantear los objetivos y actividades” (comunicación personal, 22 de julio, 2019).

Estas acciones son el producto del análisis grupal cuando los objetivos planteados no son concretados, esto en gran parte está conformado por creencias y actitudes saludables que promueven el avance del equipo. La experiencia de los especialistas interviene en la forma de sobrellevar la situación de emergentes o incumplimiento de las metas, ya que muchos de estos profesionales cuentan con más de ochos años en un equipo interdisciplinario.

Como parte de las evaluaciones constantes, en el área profesional, es pertinente lograr identificar aquellos obstáculos que están obstruyendo el proceso adecuado del equipo. Romagnoli (2018) se refiere a lo anterior “conlleva transcurrir que tiene que ser derribadas para seguir adelante y cumplir los objetivos” (p. 68). Lo anterior se identifica cuando FC5 expresa “hay que cambiar el proceso y reducir el tiempo” FC5 (comunicación personal, 22 de julio, 2019). Lo anterior también se observa cuando FC4 indica: “se plantean en el próximo plan de trabajo si fuera definitivo que ya no se puede realizar en el curso actual” (comunicación personal, 22 de julio, 2019).

Estos avances también se deben a los rigurosos cambios que han generado en cada ambiente de trabajo, este proceso aporta a la población con la que entran en contacto promoviendo con ello una educación de calidad. Además, las autoevaluaciones de cada especialista integrado en el equipo nutren el crecimiento de las personas profesionales y al grupo como tal.

Así mismo, para el logro de los objetivos se requiere contar con integrantes que se encuentren satisfecho con el rol que desempeñan en el equipo y que sus aportaciones sean tomadas en consideración en la construcción del plan de trabajo, además, que sean validados como integrante esencial, que cuenten con una motivación que los impulsen a realizar óptimamente los procesos interdisciplinarios. Es decir, la perseverancia permite desarrollar un ambiente de trabajo donde las experiencias negativas sean transformadas en estímulos positivos para crecer interna y externamente como miembro de un equipo. Las valoraciones racionales generan estados emocionales saludables propiciando el logro de los propósitos generales del grupo.

Por otra parte, tomando en cuenta los procesos que forman parte de la disciplina de Orientación es decir, autonocimiento, conocimiento del medio y la toma de decisiones, en

función del trabajo en equipo y la regulación emocional, es fundamental destacar el papel que juegan estos procesos en las interacciones dentro del ámbito laboral, ya que son las bases que promueven la productividad del equipo, tal como se puede observar al lo largo del análisis, se denota que el autoconocimiento implica que las personas reconozcan las características propias tanto físicas como emocionales al momento de trabajar en equipo, en cuanto al segundo proceso se puede observar elementos que sobresalen acerca de la cohesión grupal y comunicación dirigidas al conocimiento del medio, a través de este proceso se conocen las características de las personas con las cuales se labora, además, la diferencia de opiniones y temperamentos influyen en procesos de resolución de conflictos generando conocer cómo son las demás personas para poder adaptarse en el medio donde se encuentra. También, es importante destacar que las personas de los equipos reconocen que para poder trabajar en equipo se debe acoplar las diferentes características que influyen en torno a la toma de decisiones, se puede percibir claramente el nexo de los tres procesos de la disciplina de Orientación al momento de tomar decisiones para el logro de los objetivos.



Relación existente entre el trabajo en equipo y las características de la regulación emocional de tres personas profesionales de Orientación que integran los Equipos Interdisciplinarios en primaria de la regional de Heredia.

A raíz de los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados a personas profesionales de equipos interdisciplinarios y el análisis realizado con base en elementos teóricos, son dos categorías que están en constante interacción, principalmente en grupos de personas que tienen que trabajar en equipo, se denota una relación concomitante entre el trabajo en equipo y las características de la regulación emocional, de acuerdo a lo siguiente:

1- Según los instrumentos, el hermetismo del trabajo en equipo presente en la mayoría de los equipos interdisciplinarios provoca sentimientos perjudiciales, lo que a su vez afecta directamente la tolerancia a la frustración estimulando las “ganas de irse”, esto principalmente con aquellas personas que son nuevas integrantes que tienen deseos de aportar nuevas ideas al equipo.

2- Se percibe una gran discrepancia, ya que la mayoría indica que dentro de los equipos interdisciplinarios a los que pertenecen, prevalece una buena comunicación y a través de eso se pueden poner de acuerdo con todo; sin embargo, al ser equipos impermeables con criterios fijos para el trabajo diario, repercute en la regulación de la impulsividad de algunas personas, ya que estas tienen que “acoplarse” a lo que los demás tienen establecido.

3- La combinación de diferencia de opiniones, la integración de conocimientos de distintas disciplinas y el temperamento de las personas que conforman el equipo de trabajo, juegan un papel muy importante en cuanto a la regulación emocional, ya que la capacidad de tolerancia a la frustración y la regulación de la misma son fundamentales para que en caso de que se presenten conflictos, el trabajo en equipo se realice de manera favorecedora, donde se respeten los diferentes criterios de las demás personas integrantes.

4- La tolerancia a la frustración; al ser una de las características de la regulación emocional, juega un papel muy importante en el momento en el que se presente una resolución alterna de conflictos, ya sea por medio de la negociación o de la mediación, esto por el hecho de que las partes involucradas tienen que estar dispuestas a ceder en algún momento, con el fin de favorecer las medidas que estén acorde a las metas establecidas dentro del equipo de trabajo.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

En el presente apartado se exponen las principales conclusiones derivadas a partir de la investigación realizada, las cuales ayudan a aclarar los objetivos de investigación planteados y la importancia que representa la temática.

Conclusiones

Propósito específico 1: Características trabajo en equipo. De acuerdo con el análisis interpretativo, se puede observar que las personas pertenecientes a los equipos interdisciplinarios mantienen una clara definición teórica acerca del significado del trabajo equipo, sin embargo, estos datos no son representaciones realistas dentro de los ambientes laborales.

Se pudo observar cómo los celos laborales se presentan en gran medida, lo que llega a limitar el trabajo que la persona profesional en Orientación puede desempeñar desde su posición dentro del equipo.

Algunas actitudes que se vieron reflejadas en la presente investigación, han evidenciado las dificultades que se pueden presentar en un equipo a la hora de integrar los diferentes saberes y percepciones hacia el mismo objeto de estudio, obstruyendo a su vez una coordinación eficiente.

A partir del análisis se denota cómo las personas participantes reconocen la presencia tanto de la comunicación verbal como la no verbal; a través de sus diferentes canales, así como la importancia de la misma para un funcionamiento eficiente del equipo en su contexto laboral.

Es posible enfatizar cómo manifiestan rasgos claros de la cohesión grupal en la interdependencia de sus partes, por ejemplo; al momento de tomar decisiones que afecten el equipo de trabajo y la coordinación de diversas tareas para la óptima atención de la población a su cargo. Es también importante rescatar la conclusión a la que hacen mención las y los profesionales, en relación a que, aspectos como la afinidad, confianza y experiencia de trabajo en equipo tienen una relación marcada con la manera en la que la cohesión y el sentido de pertenencia se puede dar o limitar con los demás integrantes.

En cuanto a la resolución de conflictos se denota como cada integrante del equipo desde su formación y experiencia, debe acudir a una negociación empática para atender las diferencias que se presenten, aunque se señala la dificultad de llevar esto a la práctica en la cotidianidad en conjunto con sus otras funciones.

Con respecto a los perfiles, se demuestra como en cada equipo interdisciplinarios están definidos en relación con sus habilidades e intereses, generando que desde sus aportes individuales se logren los objetivos del equipo en común.

Propósito específico 2: Características de regulación emocional. En relación con la tolerancia a la frustración, se evidencia la existencia de reacciones desfavorables en momentos en los cuales surgen determinados conflictos dentro del quehacer profesional. Manifestaciones tales como el enojo, inconformidad y molestias forman parte de las reacciones de las personas profesionales, por lo que se observa que el nivel de tolerancia no es el óptimo para propiciar ambientes laborales satisfactorios.

En cuanto a la regulación de la impulsividad se denota en las personas profesionales poca capacidad de controlar las emociones, ya que, indican que luego de un cuadro de conflictos o reacciones negativas analizan sus conductas y se disponen a solucionar los conflictos mediante el diálogo, esto es un claro indicador de la deficiente regulación de la impulsividad presente y se señala su importancia para el éxito de la dinámica del equipo.

En la perseverancia en el logro de objetivos, se logra visualizar una clara puesta en práctica de este tema, siendo así por medio de la planificación de las metas y el planteamiento de objetivos logran seguir adelante para lograr lo establecido y ofrecer el apoyo que la población meta requiere.

Propósito específico 3: relación entre el trabajo en equipo y la regulación emocional. Los factores analizados en la presente investigación evidencian una relación entre sí e igual manera con el trabajo en equipo, su efectividad y la satisfacción de sus integrantes dentro de un ámbito laboral y personal.

Desde las participaciones de cada persona profesional en la presente investigación, es posible demostrar como la figura de un coordinador o coordinadora podría brindar una mayor

facilidad al momento de ejecutar los proyectos, ya que sería quien regiría de forma mediadora en las diferentes situaciones, en la cuales actualmente surge el liderazgo de manera azarosa y dependiente del caso puede generar inestabilidad dentro del equipo.

Se puede observar como la dinámica de los equipos se va redefiniendo de manera constante por características como la comunicación, la cohesión y su habilidad para resolver las situaciones conflictivas utilizando el máximo provecho de los diferentes perfiles que posee en su composición.

La regulación emocional desde todos sus componentes es fundamental para un desarrollo social exitoso, de esta manera es aún más relevante al integrarse a un equipo de trabajo, en una interacción constante y orientada a una cantidad de metas que se deben lograr en conjunto; por lo que el trabajo sobre estas aristas del ser humano en los contextos laborales podría facilitar los procesos establecidos como un equipo.

El profesional en Orientación ha resaltado como una pieza de suma relevancia en los aspectos más significativos de los equipos, tanto desde sus conocimientos demostrados como en las habilidades sociales y el apoyo que brinda a la población estudiantil y al mismo equipo, por lo anterior se señala como prioritaria la capacitación de profesionales en estos aspectos, así como la apertura de oportunidades laborales en las que se pueda explotar estas fortalezas de la Orientación como disciplina.

Los procesos que forman parte de la disciplina de Orientación; autoconocimiento, conocimiento del medio y toma de decisiones, están presentes de manera implícita dentro de la dinámica diaria de los equipos de trabajo, ya que a partir de las características propias y las interacciones de las mismas, destaca un papel fundamental al momento de tomar decisiones como equipo con el fin de brindar ayuda profesional en pro de la comunidad donde labora.

Recomendaciones

Propósito específico 1. Características de trabajo en equipo. Se recomienda a estos equipos generar espacios de diálogo previamente estipulados en sus horarios de trabajo, en donde cada persona profesional desde su disciplina pueda externar estrategias de acción con base en los casos presentados con la premisa de mantener el respeto y validar la opinión de la persona.

Se reconoce la necesidad de implementar en su contexto laboral los conocimientos adquiridos durante su formación académica, no solo para el abordaje de casos desde su disciplina, si no, también en sus relaciones interpersonales utilizando la empatía, asertividad y otras habilidades y competencias que propicien un clima óptimo para el equipo en general

Propósito específico 2. Características de regulación emocional. A nivel de prevención es importante que las personas profesionales en estas disciplinas tengan espacios personales de autocuidado y ocio para evitar factores de riesgo ligados a la salud emocional y mental. Así como establecer estrategias en el equipo que permitan reflexionar y canalizar las emociones emergidas de posibles conflictos o percepciones diferentes que puedan entorpecer la dinámica grupal y sus relaciones interpersonales.

En la agenda de trabajo de los equipos interdisciplinarios, incluir un espacio para reflexionar sobre los sentimientos, emociones, sensaciones con respecto a lo que significa, desde cada profesión, ser parte del equipo y sus implicaciones en el logro de los objetivos.

Propósito específico 3. Relación entre trabajo en equipo y regulación emocional. Concientizar en la responsabilidad individual en sobreponer en primera instancia los objetivos del equipo antes de los personales.

Al surgir de la investigación la importancia de una persona coordinadora en los equipos interdisciplinarios, se recomienda evaluar a nivel interno del grupo la funcionalidad de implementar este perfil en los equipos y realizar su respectiva propuesta a las autoridades respectivas.

Al existir una relación clara entre estos dos elementos, es importante dedicar espacios exclusivos (una comida, un café, una reunión o video llamadas) que sean establecidos de forma persistentes y recurrentes para que se puedan entablar diálogos en los que el contenido vaya más allá de lo específicamente laboral, y se tome en cuenta los sentimientos y sensaciones de las personas que forman parte del equipo, donde no se olvide que como seres humanos también se atraviesan por cuestiones cotidianas, que son necesarias de resolver por medio del dialogo.

A las personas Profesionales en Orientación. Estar en constante actualización a nivel académico y personal en temas de habilidades emocionales y sociales, con el fin de que los diferentes abordajes se realicen desde una postura propiamente de la disciplina.

Es fundamental impulsar el respeto requerido por la disciplina de Orientación y validar los derechos que se tienen en esta, por ejemplo, la celebración de la Semana de Orientación, procurando el respeto que las otras disciplinas requieren.

Procurar siempre el respeto ante el criterio de las demás personas profesionales, para que, al ejercer la disciplina dentro de los campos de acción, los ambientes laborales sean favorecedores tanto para los Equipos Interdisciplinarios como para la población meta en cuestión.

A la División de Educación para el Trabajo. Incentivar investigaciones con respecto a los temas de trabajo en equipo y regulación en personas profesionales en Orientación, ya que durante la revisión de antecedentes se observó poca evidencia de estos temas en investigaciones propiamente de la carrera de Orientación y de los diferentes contextos a nivel laboral donde se desenvuelven estos profesionales.

A las personas asesoras regionales de Orientación. Propiciar espacios para fortalecer aspectos socioemocionales de las personas profesionales pertenecientes a Equipos Interdisciplinarios en las cuales se fomente la regulación emocional, puesto que esta es un pilar para su eficacia.

Establecer un asesoramiento específico para los Equipos Interdisciplinarios, el cual sea desarrollado en conjunto, ya que las acciones para asesorar a cada profesional individualmente influyen en la dinámica del grupo y, por ende, en la función principal del equipo.

Referencias

- Ander-Egg, E. (2005). *El trabajo en Equipo*. Córdoba, Argentina: Espartaco Córdoba.
- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Aguirre, M., Mesa, J., Morales, S., y Saldarriega, E. (2008). *La comunicación asertiva: Una herramienta de la práctica pedagógica que permite mediar las dificultades en el aprendizaje*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Antioquia, Medellín. Recuperada de: <http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/814/1/D0207.pdf>
- Barrantes, R. (2002). Investigación: Un camino al conocimiento. EUNED: San José, Costa Rica.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/99071/94661>
- Bisquerra, R. y Pérez, E. (2007). Las Competencias Emocionales. Facultad de Educación. *UNED*, 10(1), 61-82. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/educxx1.1.10.297>
- Bordignon, N. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2), 50-63. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/695/69520210.pdf>
- Bustos, J., Jiménez, C., Muñoz, P. y Pérez, P. (2004). *Quehacer Profesional de Equipos Interdisciplinarios en Sistemas de Proyección simples Residenciales, IX Región*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica de Temuco, Chile.
- Cabello, R., Ruíz, D. y Fernández, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(1) 41-49. Recuperado de http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/Docentes_emocionalmente_inteligentes_2010.pdf
- Cáceres, O. (2006). Perfil de la persona creativa. *Revista Ciencias De La Educación*, 1(27), 237-261. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/volIn27/27-14.pdf>.

- Cárdenas, G. (2015). Equipos interdisciplinarios MEP: aciertos y desafíos. Recuperado de: <http://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/271745/equipos-interdisciplinarios-mep:-aciertos-y-desafios>.
- Castillo, I., Castillo, R., Flores, L. y Miranda, G. (2014). Pedagogía Saludable: Despertar de un nuevo todo. *Revista Electrónica EDUCARE*, 50-51.
- Cardona, P. y Wilkinson, H. (2006). Trabajo en equipo. Recuperado de <http://www.iese.edu/research/pdfs/op-07-10.pdf>
- Cejudo, J. (2017). Competencias profesionales y competencias emocionales en orientadores escolares. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 350-362.
- Colegio Profesional en Orientación. (2012). Ley Orgánica y Reglamentos. San José.
- Consejo Superior de Educación. (2008). El Centro Educativo de Calidad como Eje de la Educación Costarricense. San José, Costa Rica: Universal S.A.
- Corrales, M. y Zamora, E. (2007). *Propuesta para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los (as) docentes de aula regular y el equipo interdisciplinario en una escuela de atención prioritaria en la provincia de San José*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- Corrales, A. L. (2015). *Promoción de mecanismos de cohesión grupal en los equipos administrativos, docente y estudiantil para una gestión educativa de calidad en la Escuela de Administración Pública*. (Tesis para Maestría). Universidad Nacional, Costa Rica.
- Cubillos, M. y Roza, D. (2009). El concepto de calidad: Historia, evolución e importancia para la competitividad. *Revista Universidad de la Salle*. Vol. 48, 80-99. Recuperado de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ls/article/download/1260/1153/0>
- Echavarría, R. B. (2002). *Investigación un camino al conocimiento*. San José, Costa Rica: UNED.
- Ero del Canto, A. S. (2013). Metodología Cuantitativa: Abordaje desde la Complementariedad en Ciencias Sociales. *Ciencias Sociales*, 25-34.
- Dauder, R. D. (2003). *Inducción a la teoría del conflicto en las organizaciones*. Madrid, España: Copy Red S.A.

- Díaz, M. (2014). El impacto del estado emocional en la productividad de los equipos. Rhsaludable. Recuperado de: <https://rhsaludable.com/el-impacto-del-estado-emocional-en-la-productividad-de-los-equipos/>
- Donostia, S. (2005). Guía para el trabajo en equipo. Recuperado de <http://www.ehu.es/documents/1904000/1916168/19+Gu%C3%ADa+Trabajo+Equipos.pdf>
- Duque, R. (2006). Disciplinariedad, interdisciplinariedad y transdisciplinariedad: Vínculos y límites. Recuperado de <http://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1398/1454>.
- Flochová Luptáková, M. (2002). *El trabajo en equipo: Una alternativa para el cambio de la cultura institucional*. Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE).
- Gamboa, B. y Marín, E. (2011). *Enfoque de gestión por competencias del talento humano para proporcionar el trabajo en equipo organizado por directores en centros educativos de primaria, de la región educativa de Pérez Zeledón*. (Proyecto de maestría). Universidad Nacional, Heredia. Costa Rica.
- González, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Gómez, M. (2011). Elementos de estadística descriptiva. San José, Costa Rica: EUNED.
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6) Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es.
- Gómez, O. y Calleja, N. (2007). Regulación emocional: definición, red nomológica y medición. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 8(1), 96-117. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2016/mip161g.pdf>.
- Guzmán, M., Trabucco, C., Urzúa, A., Garrido, L. y Leiva, J. (2013). Validez y Confiabilidad de la Versión Adaptada al Español de la Escala de Dificultades de Regulación Emocional (DERS-E) en Población Chilena. *Terapia Psicológica*, 32(1) 19-29. Recuperada de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082014000100002&script=sci_arttext

- Hernández, I. (2004). Educar para la tolerancia: una labor en conjunto. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 47(191), 136-138. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/421/42119108.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jaramillo, R. (2004). La calidad de la educación: hacia un concepto de referencia. *Revista Educación y Pedagogía*, Medellín, Universidad de Antioquia. Núm. (38). Recuperado de [JaramilloRodrigo_2004_calidadeducacionconceptoreferencia](http://www.jaramillorodrigo.com/2004/calidadeducacionconceptoreferencia)
- Kamenetzky, G., Cuenya, L., Elgier, A., López, F., Fosachea, S., Martin, L. y Mustaca, A. (2009). Respuestas de Frustración en Humanos. *Terapia Psicológica*, 27(2), 191-201. Recuperado de <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/24Revisionhumanos.pdf>
- Lavilla, L. (2011). La Evaluación. *Pedagogía Magna*, (11), 303-310. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3629230.pdf>.
- León, A. (2007). ¿Qué es la educación? *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 11(39), 595-604. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35603903.pdf>
- López, Y. (2009). *Alcances de PROMECUM en relación con las condiciones de vida de personas egresadas de las escuelas Manuel Belgrano, Cacique Guarco y Las Letras: Estudio de Casos*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de Costa Rica. Recuperada de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-1-2009-05.pdf>
- López, A. y Frutos, H. (2011). La cohesión grupal, un estudio observacional de su incidencia en Educación Física. *Ágora para la EF y el Deporte*, 13(3), 397-410. Recuperado de https://www5.uva.es/agora/revista/13_3/agora13_3i_lopez_et_al
- López, M. (2005). *Origen y desarrollo histórico de la Orientación Educativa*. Recuperado de http://lopezlunajesus.weebly.com/uploads/1/1/2/3/1123245/origen_y_desarrollo_histrico_de_la_orientacin.pdf

- Martínez, M.S.M. (2005). *Aprender a Trabajar en Equipo*. España: Noragráfik, S.L.
- Martínez, J. C. (2009). *El trabajo en equipo: Vivir creativamente el conflicto*. España: Sal Terrae.
- Martínez, B. (2016). *Cronología de la Educación Costarricense*. San José, Costa Rica: Editorial Digital.
- Moreno, B., Gálvez, M., Rodríguez, Y Garrosa, E. (2009). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo ``trabajo emocional`` y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1) 63-73. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v42n1/v42n1a06.pdf>
- Muñoz, A. (2005). La baja tolerancia a la frustración. Recuperado de: <http://www.catbarcelona.com/pdf/filosofia/BTF.pdf>
- Navarro, P. (2008). El primer equipo interdisciplinario de Costa Rica. 25(1), 45-51. Recuperado de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v25n1/art5.pdf>
- Negrín, M. (2016). Habilidades comunicativas e inteligencia emocional en profesionales de la salud. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2580/HABILIDADES%20COMUNICATIVAS%20E%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20EN%20PROFESIONALES%20DE%20LA%20SALUD.pdf?sequence=1>
- Orellana, C. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Impulsividad de Barratt versión 11 en adultos de organizaciones sociales de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/307/1/orellana_sc.pdf
- Pereira, M. (2004). *Orientación Educativa*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Pereira, M. L. (2004). *Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Pizarro, R. (s.f.). *Equipos interdisciplinarios*. Recuperado en línea el 19 de marzo de 2017 de: <http://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v8n17/art3.pdf>.
- Polverg, I. (2009). *Orientación educativa y modelos de intervención: Tareas de los equipos de orientación escolar en escuelas de educación primaria de la ciudad de la Plata*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de La Plata.

- Rodríguez, A. G. (28 de octubre de 2003). Acerca de trabajo en grupo o equipos. *Scielo*, 07. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/5035/1/acerca.pdf>
- Román, J. (s.f.). El poder de la perseverancia. Recuperado de https://www.galenusrevista.com/IMG/pdf/perseverancia_1.pdf
- Romagnoli, G. (2018). La perseverancia como clave del éxito. Motivación y dedicación. *Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*. 138(1) 67-69. Recuperado de https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/archivos/693_libro.pdf
- Roosevelt, E. (s.f.). La inteligencia emocional, el asertividad y otras habilidades sociales como estrategias para el desarrollo profesional. Recuperado de <https://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/05.pdf>
- Rosell, T. (1999). Servicios sociales y política social: trabajo en equipo. *Revista Trabajo Social*, 48-49.
- Sanabria, P., Romero, V. y Flórez, C. (2013). El concepto de calidad en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad. *Gestión de organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada, 16(27) doi: [dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.27.2014.06](https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.27.2014.06)
- Sánchez, E. (2010). Multidisciplinariedad, Interdisciplinariedad, Transdisciplinariedad. *Archivos de Bronconeumonía*. 46(Supl 1):50-52.
- San Martín, C. (s.f.). Definición de la visión, misión, objetivos y estrategias de la biblioteca. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/san%20martin_ac/Cap4.PDF
- Sánchez, P., Giraldo, J. y Quiroz, M. (2013). Impulsividad: una visión desde la neurociencia del comportamiento y la psicología del desarrollo. *Avances en Psicología Latinoamericana/Bogotá*. 31(1) 241-251. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v31n1/v31n1a19.pdf>
- Sarmiento, D. M. (2018). Relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los colaboradores de una red de gimnasio de Guatemala. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev. Latino-am*

- Enfermagem* 15(3), 1-6. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
- Tamayo, M. (1995). La interdisciplinariedad. Recuperado de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/5342/1/interdisciplinariedad.pdf
- Torche, P., Martínez, J., Madrid, J y Araya, J. (2015). ¿Qué “la educación de calidad” para directores y docentes? 43, 103-135. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n43/art04.pdf>
- Torrelles, C. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Revista de Currículum y Formación del profesorado*.334-36.
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. (Trabajo de Grado). Universidad Militar Nueva Granada. Recuperada de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>
- Ureña, V. y Robles, J. (2015). La Orientación en el Ministerio de Educación Pública Costarricense. *Actualidades Investigativas en Educación*, 05, 15(1) 1-19. doi: [dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17632](https://doi.org/10.15517/aie.v15i1.17632)
- Ugalde, M. y Trapote, A. (1999). La gestión de calidad en las organizaciones de acción social. *Revista de Servicios Sociales*. Zerbitzuan: Gizarte Zerbitzuetako Aldizcarria. vol37:51-59. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2698757.pdf>
- Uribe, C. (2011). *Interdisciplinariedad en Investigación: ¿Colaboración, cruce o superación de las disciplinas?* Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/unih/n73/n73a06.pdf>
- Valverde, L., Ayala, N., Pascua, M y Fandiño, D. (2012). El trabajo en equipo y su operatividad. Universidad Nacional de Costa Rica, 01.
- Vargas, E. (2003). Planificación de Programas Educativos Ambientales y de Salud. San José, Costa Rica: EUNED.
- Vargas, R. y Muñoz, A. (2013). La regulación emocional: precisiones y avances conceptuales desde la perspectiva conductual. *Instituto de Psicología Brasil*, 42(2) 225-240. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3051/305128932003.pdf>

- Vélaz, C., Manzanares, A., López, E. y Manzano, C. (2013). Competencias y formación de los orientadores escolares; estudio empírico en nueve comunidades autónomas. *Revista de Educación*. 261-292. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2013-EXT-249
- Viveros, J. A. (2003). *Liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos*. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Yañez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Scielo*, 195. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

Apéndices

Apéndice A: Cronograma

A continuación, se establece una serie de actividades y fechas con la función de proyectar las principales acciones a realizar para la recolección de información, las cuales aporten a la construcción de la presente investigación. Así mismo, se debe tomar en cuenta emergentes que pueden surgir durante el periodo expuesto.

Actividades	Marzo 2019	Abril 2019	Mayo	Junio
1. Primer contacto con los equipos interdisciplinarios	X			
2. Aplicación del cuestionario	X			
3. Entrevista dirigida al Profesional en Orientación.	X			
4. Triangulación y análisis de los resultados				X

Apéndice B: Cuestionario Trabajo en Equipo

El siguiente instrumento se realiza con el objetivo de obtener información referente a las personas en Orientación que conforman parte de los equipos interdisciplinarios, en función de la Regulación Emocional y el Trabajo en Equipo. La información proporcionada se obtiene bajo un criterio de confidencialidad, por lo que se le solicita responder a las siguientes interrogantes.

Instrucciones: se le solicita contestar las preguntas de la manera clara en el espacio asignado.

Género:

Femenino () Masculino ()

Carrera:

Orientación () Psicología () Trabajo Social () Otra ()

¿Cuál? _____

¿Cuántos años tengo de laborar en el Equipo Interdisciplinario?

6 mes a 1 año () 2 a 5 años () 6 a 10 años () 10 a 15 años () Otro ()

1. Describa cómo es la comunicación (verbal y no verbal) en su equipo de trabajo.
2. Describa cómo es la relación que tiene usted con las personas que forman parte de su equipo de trabajo.
3. Con respecto a las relaciones interpersonales, usted considera tener una mayor afinidad hacia alguna de las personas con las que labora (de ser así, explique porqué).
4. En el proceso de toma de decisiones, ¿se toman en cuenta las ideas y opiniones de todas(os) los integrantes del equipo? Explique.
5. Como equipo interdisciplinario, ¿se desarrollan espacios que incentiven la integración grupal?
6. En su equipo de trabajo, ¿se presentan conflictos diariamente?
7. ¿Qué tipos de conflictos surgen a raíz de la interacción en su equipo de trabajo?
8. Describa las estrategias que utilizan dentro de su equipo de trabajo para solucionar los posibles conflictos que se puedan presentar.

9. Cuando algún plan dentro de su equipo de trabajo no sale como se estableció, ¿cómo suele ser su reacción y el de sus compañeros(as)?
10. Describa cómo es la reacción de las personas de su equipo de trabajo ante una crítica constructiva.
11. ¿Cómo suele actuar ante las situaciones de trabajo con las que no está de acuerdo?
12. Mencione si habitualmente evita expresar opiniones e ideas para no crear conflictos en su equipo de trabajo.
13. ¿Cómo canaliza sus emociones para que estas no afecten su desempeño laboral?
14. ¿Ha tenido alguna situación en la que actuó de forma impulsiva y esto haya generado conflictos con sus compañeros (as) de trabajo? Explique.
15. En su equipo de trabajo, ¿laboran bajo la premisa de alcanzar lo que se proponen.
16. Como equipo de trabajo que estrategias utilizan para que las propuestas laborales establecidas sigan en marcha a pesar de que en algún momento algo pueda llegar a fallar?
17. Para usted, ¿qué significa trabajar en equipo?
18. Describa como es la dinámica de trabajo cuando su equipo. ¿Se reúne para plantear las estrategias de acción?
19. ¿Qué papel juega usted dentro del equipo durante una reunión de trabajo?
20. De acuerdo con su criterio, ¿qué papel juegan en este momento las otras personas que pertenecen a su equipo en las reuniones de trabajo?

Apéndice C: Guía de Entrevista

La presente guía de entrevista tiene el propósito de recopilar información referente a la perspectiva del profesional en Orientación referente al desempeño del Equipo Interdisciplinario con respecto a la educación de calidad del centro educativo al que pertenecen.

Seudónimo de la persona entrevistada: _____

Fecha _____

Hora: _____

Lugar: _____

1. ¿Cómo describiría la relación con sus compañeras/os de equipo?
2. ¿Cuál es el tipo de comunicación que prevalece en el equipo?
3. ¿Cuáles son las principales técnicas que utilizan para resolver un conflicto entre compañeras/os del equipo?
4. ¿Cuáles son las estrategias que favorecen la integración de los miembros del equipo?
5. ¿Cómo se siente a nivel profesional con el rol que desempeña en el equipo interdisciplinario?
6. ¿Qué aspectos cambiaría positivamente para mejorar el papel del equipo interdisciplinario en la Institución?
7. ¿Cuáles son los principales obstáculos que puede enfrentar un profesional en Orientación en un Equipo Interdisciplinario?
8. ¿Podría describir los recursos o habilidades (personales y profesionales) que utiliza al momento de trabajar en equipo?
9. ¿Cómo calificaría la regulación emocional de los integrantes del equipo?

10. ¿Cómo reaccionan (tanto física como verbal) las y los integrantes de su equipo de trabajo ante una situación con la que no están de acuerdo cuando están trabajando?

11. Cuando se proponen objetivos de trabajo y algo no sale como lo habían planeado: ¿tienden a cambiar los objetivos o se mantienen constantes en las ideas establecidas? Explique.

12. ¿Alguna vez usted ha reaccionado de manera agresiva (física o emocional) dentro del equipo de trabajo cuando no está de acuerdo con algo? ¿Por qué?