

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
“MONSEÑOR ELÍAS OLÁZAR”**



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo en equipo en el área de comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas,
2025

PARA OBTENER EL GRADO DE BACHILLER DE EDUCACIÓN

AUTORES

Eva Hidalgo Gonzales (0009-0002-3112-7330)

Luis Alberto Huamán Sangama (0009-0008-7166-955X)

ASESORA

Mg. Lourdes Manuela Vicencio Segovia (orcid.org/0000-0001-6890-6026)

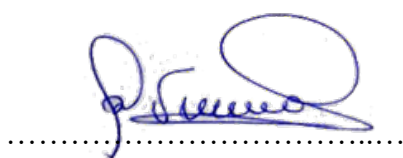
Línea De Investigación

Calidad del aprendizaje - Aprendizaje significativo de los estudiantes
en el área de Comunicación de Educación Secundaria.

YURIMAGUAS – PERÚ

2025

PÁGINA DEL JURADO



Mg. Lourdes Manuela Vicencio Segovia

Presidente



Mg. Mónica del Águila Valles

Secretaria

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a mi familia, especialmente a mis amados padres, Leo y Loydibeth, por su amor incondicional y apoyo económico, los cuales fueron fundamentales para que pudiera avanzar y culminar mis estudios. Gracias por ser mi motivación y brindarme la confianza necesaria para afrontar cada desafío. Asimismo, se lo dedico a mi hermano, Dan, por su empatía y comprensión en este proceso.

Eva

Dedico este proyecto a mi familia, en especial a mi tía Guicela quien ha sido mi principal soporte emocional y económico. También a mis abuelos Alberto y Blanca Lucila, quienes han sido un símbolo de inspiración demostrándome que con esfuerzo y amor las adversidades son una oportunidad para crecer y lograr lo que nos proponemos.

Luis Alberto

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a nuestro centro de estudios, por brindarnos las facilidades, permisos y la orientación necesaria para llevar a cabo esta investigación. Del mismo modo, extendemos nuestro agradecimiento al director de la institución educativa donde se desarrolló el estudio, por su colaboración. También, a nuestros docentes, cuyas orientaciones fueron fundamentales para culminar con éxito este trabajo.

De manera especial, agradecemos a nuestras familias por su apoyo incondicional a lo largo de este proceso. En los momentos desafiantes, su confianza y palabras de aliento nos impulsaron a seguir adelante y dar lo mejor de nosotros. Han sido el faro que iluminó nuestros días y el sostén que fortaleció nuestra vocación pedagógica.

Gracias por guiarnos, creer en nosotros y acompañarnos en cada paso de este camino.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Eva Hidalgo Gonzales con DNI n.º 72680076 y Luis Alberto Huamán Sangama con DNI n.º 77386682 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Investigación de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público “Mons. Elías Olázar”, declaramos bajo juramento que toda la documentación que adjuntamos a la tesis: *El trabajo en equipo en el área de comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la institución educativa industrial n°029, de Yurimaguas, 2025.*

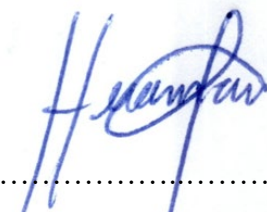
Además, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en esta tesis son auténticos y veraces.

Por lo expuesto, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada sometiéndome a lo dispuesto en las normas académicas del ya citado Reglamento de Investigación.

Yurimaguas, diciembre 2025



Eva Hidalgo Gonzales
DNI n.º 72680076



Luis Alberto Huamán Sangama
DNI n.º 77386682

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras	ix
Resumen.....	x
Abstract	xi
Introducción	4

CAPÍTULO I

Problema de investigación

1.1.Planteamiento del problema	5
1.2.Descripción del contexto en el que se llevará a cabo el estudio	7
1.3.Formulación del problema de investigación.....	9
1.3.1.Problema general	9
1.3.2.Problemas específicos.....	9
1.4.Objetivos de la investigación.....	10
1.4.1.Objetivo general	10
1.4.2.Objetivos específicos.....	10
1.5.Justificación de la investigación	10
1.5.1.Justificación Teórica	10
1.5.2.Justificación Práctica	11
1.5.3.Justificación Metodológica.....	11

CAPÍTULO II

Sustento teórico

2.1. Antecedentes.....	12
2.1.1. Internacional	12
2.1.2. Nacional.....	13
2.2. Fundamentación teórica.....	14
2.3. Definición de términos	21

CAPÍTULO III

Metodología de la investigación

3.1. Enfoque de la investigación.....	23
3.2. Tipo de investigación.....	23
3.3. Diseño de investigación.....	24
3.4. Población, muestra y unidad de análisis	24
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.6. Validez y confiabilidad	25
3.7. Procedimientos	26
3.8. Métodos de análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	27

CAPÍTULO IV

Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1. Descripción de resultados.....	28
4.2. Discusión de resultados.....	33
Conclusiones.....	35
Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexos.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la muestra	25
Tabla 2. Validez de contenido	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de desarrollo del trabajo en equipo	28
Figura 2. Acciones de comunicación	29
Figura 3 . Precisión de las acciones en escucha empática.....	30
Figura 4. Caracterización de las acciones de la cooperación....	31

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo describir el desarrollo del trabajo en equipo en el área Comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N° 029, de Yurimaguas, 2025. Corresponde al tipo de investigación básica, nivel descriptivo de diseño simple de enfoque cuantitativo. Se aplicó la técnica de la encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario. La población de estudio estuvo conformada por 150 estudiantes del cuarto grado de secundaria de la institución, de la que se tomó una muestra no probabilística de 120 estudiantes de las sesiones de tolerancia, amistad, sencillez y paciencia. Los resultados de la investigación muestran que el 50 % de ellos manifiestan un nivel bajo en el desarrollo del trabajo en equipo, mientras que el 38 % lo desarrollan en un nivel regular y apenas un 12 % alcanza un nivel alto. Estos resultados ponen en evidencia que existe una situación preocupante debido a que la mayoría de estudiantes no logran integrar adecuadamente las habilidades necesarias para trabajar de manera colaborativa. Se concluyó que el trabajo en equipo representa un gran reto para los protagonistas educativos, ya que un 50 % se encuentra en un nivel bajo y un 38 % en regular, lo que demuestra que existen limitaciones para trabajar en equipo y pocos espacios colaborativos que ponen en prácticas las habilidades comunicativas dentro y fuera del aula.

Palabras claves: interacción, trabajo, relación humana, colaboración y habilidad.

ABSTRACT

The objective of this research work was to describe the development of teamwork in the area of communication among students in the fourth year of secondary school at the Industrial Educational Institution N° 029, Yurimaguas, 2025. It corresponds to the type of basic research, descriptive level of simple design of quantitative approach. The survey technique was applied, and the data collection instrument was a questionnaire. The study population consisted of 150 fourth grade high school students of the institution, from which a non-probabilistic sample of 120 students was taken from the sessions of tolerance, friendship, simplicity and patience. The results of the research show that 50 % of them show a low level in the development of teamwork, while 38 % develop it at a regular level and only 12 % reach a high level. These results show that there is a worrisome situation because most students fail to adequately integrate the necessary skills to work collaboratively. It was concluded that teamwork represents a great challenge for the educational protagonists, since 50 % are at a low level and 38 % at a regular level, which shows that there are limitations to teamwork and few collaborative spaces that put into practice the communicative skills inside and outside the classroom.

Key words: interaction, work, human relationship, collaboration and skill.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda una problemática relacionada con la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo en un mundo donde los retos son cada vez más complejos, lo que hace necesario que más personas se involucren activamente. De esta manera, el trabajo en equipo no solo debe ser visto como una habilidad que se aprende con el tiempo, sino también como una forma de convivir, crecer y construir en comunidad, valorando siempre las ideas y aportes de cada persona.

La investigación surge de la necesidad de comprender el desarrollo del trabajo en equipo en el área de Comunicación, debido a que se han identificado limitaciones en aspectos fundamentales como la comunicación, la escucha empática y la cooperación. Aunque el trabajo en equipo es valorado como una competencia clave, esta investigación ha revelado una realidad preocupante, ya que la mayoría de los estudiantes aún no los han desarrollado de manera adecuada. Cabe resaltar que un estudiante que demuestra un buen desempeño en el trabajo en equipo está mejor preparado para desenvolverse con éxito en el ámbito académico, profesional y personal.

En cuanto a los antecedentes, se revisaron estudios relacionados a nivel nacional e internacional, aunque no todos abordan explícitamente las dimensiones de la variable lo que fue algo dificultoso. Sin embargo, los aportes revisados permitieron consolidar el marco teórico y entender la influencia del trabajo en equipo en la educación secundaria.

El informe se estructura en cinco capítulos: el capítulo I presenta el planteamiento del problema, los objetivos y justificación de investigación; el capítulo II contiene el marco teórico, antecedentes de estudio, bases teóricas científicas, dimensiones y definición de términos; el capítulo III aborda la metodología utilizada, incluyendo el enfoque, tipo de estudio, diseño, población, muestra y técnica e instrumentos de recolección de datos, así como su validez y confiabilidad; y finalmente, el capítulo IV incluye el análisis e interpretación de resultados obtenidos. El informe se complementa con los anexos y las referencias bibliográficas correspondientes.

CAPÍTULO I

Problema de investigación

1.1.Planteamiento del problema

Entender la importancia de interactuar dinámicamente y establecer relaciones interpersonales son esenciales para la convivencia y el desarrollo humano en distintos ámbitos, lograr una interacción eficiente favorece en constituir equipos de trabajo más unidos y comprometidos, independientemente de sus intereses personales, priorizando el bienestar colectivo y obtener resultados óptimos. Es por eso que, desde las instituciones educativas, los docentes tienen la tarea de promover actividades colaborativas que fomenten el intercambio de conocimientos y el logro de objetivos comunes. La sociedad actual, valora las habilidades como la empatía, comunicación asertiva y resolución de conflictos, éstas son muy importantes para el bienestar de los estudiantes. Por lo que, el equipo de trabajo se logra gracias a los vínculos sociales y la formación académica de los involucrados para enfrentar los retos del mundo laboral y social.

A nivel internacional, el trabajo en equipo se ha posicionado como una competencia del futuro, ya que es indispensable para el crecimiento educativo y laboral de los estudiantes. Sin embargo, en una publicación realizada por Ramos (2023, citando a Walters People s/f), revela que un 37% de profesionales pertenecientes a la generación Z no disfrutaban del trabajo en equipo, mientras que el 49% prefiere trabajar individualmente, esto indica que hay un limitado desarrollo de habilidades interpersonales.

No obstante, aún persisten obstáculos que dificultan una interacción efectiva, como la timidez para comunicar ideas, la falta de escucha activa y la escasa participación en la resolución de conflictos. En este sentido, diversas instituciones internacionales han comenzado a evaluar cómo los jóvenes se desempeñan en entornos colaborativos, por ello

Moreno et al. (2022) en coordinación con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), mediante las pruebas PISA se aplicó una evaluación a estudiantes de 15 años de edad, pertenecientes a 51 países, con el fin de medir su capacidad para resolver problemas de manera conjunta, de manera que los resultados evidenciaron que los países latinoamericanos presentan un bajo nivel de desempeño en trabajo en equipo, ubicándose por debajo del promedio global de 500 puntos: Chile obtuvo 457, México 433, Colombia 429 y Perú 418. Sin embargo, los países asiáticos obtuvieron altos puntajes: Singapur 561 y Japón 552, ambos destacaron por sus altos puntajes, reflejando que colaboran para solucionar situaciones complejas, por eso son países que destacan. Gracias al trabajo en equipo se promueven habilidades sociales como la empatía, la honestidad y la confianza, además de potenciar la eficiencia, la creatividad, la motivación y la cohesión (Martínez et al, 2017, p. 4).

Sin embargo, para que las instituciones educativas puedan fomentar de manera efectiva el trabajo en equipo, es importante comprender las circunstancias que afectan el clima en el aula. En cuanto al ámbito nacional, las IE del Perú enfrentan una creciente problemática relacionada con la violencia escolar, que influye en el trabajo en equipo. Según el Instituto Guestart de Lima (IGL), los datos del SíSeVe (2022), registraron un total de 52 725 casos de violencia escolar en todo el país, siendo la cifra más alarmante en la costa con 6 227, mientras que en la sierra con 1 178 y en la selva 357. Para mediados del año 2023 se reportaron 39 103 casos de violencia entre estudiantes de todo el país, de las cuales 29 476 corresponden al nivel secundario. Esta problemática revela que la convivencia escolar es negativa y está lejos de ser un espacio de crecimiento y colaboración porque está marcada por el miedo y la exclusión. Esto limita la práctica de un buen diálogo, empatía y cooperación, impidiendo a los estudiantes relacionarse activamente, colaboren y construyan un ambiente de confianza.

A nivel Institucional, en la Institución Educativa Industrial N° 029 se ha observado en los estudiantes de cuarto grado de secundaria una limitada participación para trabajar de manera conjunta. Esta problemática afecta directamente el desarrollo de tareas escolares, donde algunos estudiantes suelen expresar comentarios negativos hacia sus compañeros, como que un integrante solo quiere mandar en el grupo, otros solo quieren jugar, que no les gusta trabajar con nadie o que prefieren hacer solos. Estas actitudes generan una comunicación inadecuada y limitada, lo que dificulta la expresión de ideas y sentimientos dentro del equipo. Por ello, la asimilación de trabajar en equipo con compañeros que ellos no han elegido genera falta de empatía y conflictos porque

durante las interacciones tienden a interrumpirse en su intento por querer destacar como líderes, ignoran e invalidan los aportes de los demás, debilitando la confianza de los otros integrantes, quienes, al sentir que no son escuchados, adoptan un rol pasivo, lo que conlleva a que solo uno asuma las tareas y ya no sea una responsabilidad compartida, es así que, el objetivo del trabajo en equipo se ve afectado porque individualizan el trabajo en donde se percibe más como una obligación y no como una oportunidad de intercambio de experiencias.

Por lo expuesto anteriormente, se abordará la problemática con la intención de responder a la pregunta general ¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo en el área de Comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025?

1.2.Descripción del contexto en el que se llevará a cabo el estudio

Se llevó a cabo en la Institución Educativa Industrial N° 029, ubicada en la intersección de las calles Alfonso Ugarte, Ucayali y Zamora, específicamente en el barrio Miguel Irizar Campos, en la ciudad de Yurimaguas. Esta institución se encuentra próxima a diversas entidades públicas, al sur la Compañía de Bomberos de Yurimaguas, al este la Institución Educativa Emblemática Mons. Atanasio Jáuregui G, en el oeste la Institución Educativa Virgen de Fátima N° 62010 y al norte el Aeropuerto Moisés Benzaquen Rengifo. Fue fundada el 15 de mayo de 1946 bajo el gobierno de Luis Bustamante y Rivero, destaca por su contribución al desarrollo de competencias técnicas y profesionales. Asimismo, ofrece sus servicios únicamente el nivel secundario.

A nivel de barrio tenemos que las familias de ese entorno se encuentran en condiciones socioeconómicas baja alta, donde el promedio de ganancias es de 2,700 a 6,799 por familia, por lo que se encuentran en espacios adecuados para tener una calidad de vida estable. Asimismo, la mayoría de la población realiza actividades festivas como cabezonías por fiestas patronales, aniversario, etc. Además, que todos son mestizos donde intercambian costumbres e ideales que son importantes para construir espacios más sólidos. Dentro de ese entorno podemos encontrar desde empresarios, emprendedores, vendedores ambulantes, familias independientes, etc. También la población está conformada por su mayoría de niños, niñas y adolescentes, y en minoría de adultos y personas de la tercera edad.

La organización institucional está a cargo de una Dirección General, con el apoyo de la Asociación de Padres de Familia (APAFA), dos subdirecciones acompañadas de

coordinadores por especialidad (Letras y Ciencias). El equipo docente lo conforman 75 profesores, 5 auxiliares, 15 administrativos, la distribución del alumnado por grado es de la siguiente manera 250 estudiantes del primer grado, 231 en segundo, 213 en tercero, 211 en cuarto y 227 en quinto, todos ellos hacen una población estudiantil de 1132 alumnos.

El plantel dispone de una infraestructura amplia que permite la adecuada distribución de las 8 secciones de primer grado, 7 de segundo, 8 de tercero, 7 de cuarto y 8 de quinto, haciendo un total de 38 salones que están ubicados en los 4 pabellones, además de contar con talleres (Electricidad, Mecánica automotriz y producción, Carpintería, Industria del vestido e Industria alimentaria) jefatura de talleres, comedor, biblioteca, psicología, laboratorio, auditorio, campos deportivos, áreas verdes y servicios higiénicos. Aunque la infraestructura presenta signos de antigüedad, se mantiene en condiciones adecuadas que permiten el cumplimiento de actividades académicas y atención a la comunidad educativa.

El alumnado perteneciente a la IE Industrial se encuentran en la etapa de la adolescencia, donde se observa que existe una variación en su desarrollo físico, emocional, cognitivo y social. Entre uno de los comportamientos muy característicos que se ha podido captar en las aulas es que entre ellos suelen burlarse sobre su apariencia física, eso provoca en muchas ocasiones enfrentamientos que conlleva a reacciones no muy favorables para el clima del aula como peleas, insultos y amenazas, por otro lado, hay estudiantes que solo reciben los insultos y burlas de manera pasiva, lo que fomenta el bullying dentro y fuera del aula.

Asimismo, constantemente les llaman la atención por imitar ciertos estilos de moda, como es el corte de pelo y la realización de tatuajes que están relacionados con el vandalismo y los grupos de fútbol como Alianza Lima y Club Universitario de Deportes (U) eso genera rivalidades entre compañeros de la misma sección o del grado lo que limita la integración en el trabajo en equipo. También suelen construir una conducta muy egocéntrica, ya que ante una situación que no les gusta suelen reaccionar muchas veces gritando y a la defensiva, eso pasa porque los estudiantes vienen de estructuraciones familiares diversas, ya que algunos solo viven con mamá o papá, otros en una familia reconstituida, es decir, con un padrastro o madrastra, testimonios de algunos alumnos expresan que son tratados de mala manera y algunos que son protagonistas de violencia doméstica, las consecuencias frente a esas situaciones son muy evidentes durante las

interacciones de los estudiantes a la hora de ingreso, en el receso y la hora de salida porque se puede ver actos violentos tanto físicos como verbales.

Además, una de las luchas constantes de la IE es saber con quiénes se vinculan amicalmente los estudiantes, ya que se ha presentado casos de estudiantes que son pertenecientes a grupos llamados barristas que generan conflictos en las calles y que eso incluye la estimulación al consumo de drogas. Cuando los padres se ausentan durante el proceso de formación educacional es muy notoria, ya que algunos por fuerza mayor necesitan salirse de casa para trabajar, lo que hace que los adolescentes no estén bajo una supervisión de alguien adulto para orientarle en el desarrollo de sus tareas, como también hay estudiantes ocupando un trabajo de medio tiempo para poder cubrir gastos del hogar y la escuela, consecuentemente a ello, en el aula podemos ver que se duermen y otros que no cumplen con traer el material solicitado, eso genera cierto disgusto cuando de trabajar en equipo se trata.

1.3. Formulación del problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo en el área de Comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025?

1.3.2. Problemas específicos

¿Qué acciones de comunicación usan durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025?

¿Qué acciones de escucha empática emplean durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025?

¿Qué acciones de cooperación realizan durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025?

1.4.Objetivos de la investigación

1.4.1. *Objetivo general*

Describir el desarrollo del trabajo en equipo en el área de Comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025.

1.4.2. *Objetivos específicos*

Detallar acciones de comunicación durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025.

Precisar acciones de escucha empática que emplean durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025.

Caracterizar acciones de cooperación que realizan durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025.

1.5.Justificación de la investigación

1.5.1. *Justificación Teórica*

Se optó por investigar el trabajo en equipo porque influye en la formación de estudiantes capaces de convivir mejor con los demás, ser más comprensivos y colaborar activamente en distintos ámbitos. Al trabajar con otros, los estudiantes aprenden a compartir ideas y a llegar a acuerdos para fortalecer su capacidad de resolver problemas y expresar sus opiniones con respeto. Además, este tipo de interacciones ayudan a conocerse mejor, confiar en sus habilidades y controlar sus emociones en situaciones difíciles. De este modo, el trabajo en equipo favorece el aprendizaje y contribuye a la mejora de capacidades comunicativas de la expresión oral, ya que permite al estudiante a interactuar, compartir ideas, argumentar y escuchar activamente, haciendo un uso adecuado del lenguaje verbal y no verbal. Asu vez, también influye en el enfoque comunicativo porque fomenta la interacción respetuosa. Por eso, se considera necesario promover el trabajo en equipo en las aulas, ya que aporta al crecimiento individual y colectivo.

1.5.2. Justificación Práctica

Desde la práctica, abordar la investigación sobre el trabajo en equipo contribuirá a promover habilidades comunicativas, sociales y colaborativas para que el estudiante demuestre su capacidad de involucramiento, desarrollando cualidades como la asertividad, adaptabilidad y liderazgo, de las cuales resultarán indispensables para desenvolverse en el ámbito académico, profesional y personal. También, esta práctica estimulará la interacción, permitiendo al estudiante asumir responsabilidades compartidas, la búsqueda de soluciones para resolver conflictos desde una comunicación asertiva, donde fortalece la escucha y diálogo. Asimismo, se refuerza la integración del aula, se genera un avance en el rendimiento académico y se prepara al estudiante para enfrentar situaciones colectivas aportando de manera positiva al logro de objetivos comunes. Para el docente, el trabajo en equipo resulta útil porque permite observar y orientar el aprendizaje social, también, le facilita identificar logros y necesidades en el aprendizaje. Por ello, puede aplicarse como una estrategia para fortalecer la convivencia y el aprendizaje.

1.5.3. Justificación Metodológica

Se optó por la metodología descriptiva porque permitió comprender y caracterizar de manera objetiva cómo trabaja la población seleccionada desde su contexto real. Esta metodología proporcionó datos relevantes que ofrecieron un diagnóstico sistemático del fenómeno de estudio y aportó claridad con afines de organizar la información recogida, destacando su aplicabilidad directa a la realidad escolar. Está orientada bajo el qué, por qué y cómo, lo que permitió que los datos obtenidos sean utilizados para orientar la toma de decisiones pedagógicas y servir de base para futuras investigaciones, por lo que se empleó la técnica de la encuesta, cuya aplicación garantizó la validez del estudio al describir una aproximación realista y empírica del fenómeno.

CAPÍTULO II

Sustento teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Gómez (2024) en su investigación tuvo por objetivo analizar la gestión de la convivencia escolar en relación con el liderazgo estudiantil en instituciones educativas de Colombia. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño de campo transeccional, la muestra estuvo conformado por 139 estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del municipio de Valledupar, se utilizó como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados obtenidos de la variable de gestión de la convivencia escolar y considerando las dimensiones: eficacia para resolver problemas, formación socioemocional y ambiente familiar, mostraron que la opción "Casi siempre" obtuvo el mayor porcentaje con 39,57 %, seguida de "A veces" con 34,77 %, "Siempre" con 19,43 %, "Casi nunca" con 5,73 %, y "Nunca" con 0,5 %, se evidencian avances en el fortalecimiento de la convivencia escolar desde el liderazgo estudiantil, aunque aún persisten desafíos en la resolución de conflictos, el manejo emocional y la influencia del entorno familiar en las relaciones dentro del aula. Se concluyó que los resultados reflejan que aún es necesario fortalecer estas dimensiones ya que un 39,57 % menciona que “Casi siempre” la eficacia para resolver problemas, formación emocional y ambiente familiar determinan una adecuada consolidación de una convivencia armónica y sostenible dentro de las instituciones educativas.

Abad et al. (2025) en su investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el trabajo en equipo en estudiantes en una Institución Educativa de Guayaquil. La investigación fue de enfoque cuantitativo y la metodología

sigue un diseño no experimental correlacional, la muestra estuvo conformada por 60 alumnos de una Institución Educativa de Guayaquil, se utilizó como instrumento el cuestionario constituido por 40 ítems. Los resultados que obtuvo fue que las variables habilidades blandas y trabajo en equipo. El 21.7% (13) de estudiantes ubicaron la relación de estas variables en nivel malo y el 15% (9) estudiantes en nivel bueno, significando que al tener regular nivel de habilidades blandas aún debe mejorar el trabajo en equipo. Se concluyó que si existe una relación directa entre las habilidades blandas y el trabajo en equipo en estudiantes.

Contreras et al. (2024) en su investigación tuvo por objetivo investigar el impacto del trabajo cooperativo y colaborativo en el rendimiento académico de estudiantes de Educación Básica en Ecuador. El estudio tuvo como objetivo determinar cómo estas metodologías influyen en el desempeño académico, adoptando un diseño no experimental de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y una muestra no probabilística de 200 estudiantes. Para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios, una para el trabajo cooperativo y otra para el trabajo colaborativo, ambos presentan una escala tipo Likert y los promedios se analizaron mediante fichas documentales. Los resultados revelaron que el trabajo cooperativo tuvo un impacto del 93% y el trabajo colaborativo un 91%, evidenciando que el 42.5% de estudiantes con bajo nivel en estas metodologías obtuvieron calificaciones entre 4.00 y 6.99, mientras que los niveles altos se asociaron con promedios de 9.00 a 10.00. El estudio concluyó que ambas estrategias mejoran significativamente el rendimiento académico al fortalecer habilidades sociales, cognitivas y emocionales, promoviendo un entorno inclusivo donde los estudiantes asumen roles activos en su aprendizaje y lo vuelven significativo, de manera que transforman las prácticas pedagógicas tradicionales.

2.1.2. Nacional

Choque (2022) tuvo como objetivo establecer una relación entre el trabajo en equipo y el aprendizaje significativo en estudiantes de secundaria de una institución educativa de Tacna. Se trató de una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 377 estudiantes, de los cuales se seleccionaron 73 alumnos de quinto grado de secundaria de las secciones A, B y C. Para el recojo de datos se utilizó un cuestionario tipo Likert, aplicado mediante la técnica de encuesta. Los resultados mostraron que el 62,9% alcanzó un nivel regular y el 37,1% un nivel eficiente en ambas variables. Se concluyó que el trabajo en equipo influye

significativamente el logro de aprendizajes, ya que promueve la participación activa y la construcción conjunta del conocimiento.

Vilca (2023) su estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el aprendizaje cooperativo y las habilidades comunicativas en estudiantes de secundaria de una institución pública en Lima. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo constituida por 210 estudiantes de cuarto y quinto de secundaria, y la muestra conformada por 137. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados indicaron que el 26 % de los estudiantes mostraron logros destacados en habilidades orales como escritas, el 67% alcanzó un nivel esperado en estas habilidades, mientras que el 7% se mantuvo en un nivel más básico, en proceso de desarrollo. Por lo que, se concluyó que las actividades grupales en el aprendizaje cooperativo favorecen el desarrollo de habilidades comunicativas orales, ya que generan interacciones verbales y no verbales que permiten a los estudiantes compartir conocimientos de forma práctica y menos presionada, contribuyendo al aprendizaje significativo.

Galarza (2020) en su investigación tuvo la finalidad de determinar el grado de relación entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo en estudiantes de tercero y cuarto de secundaria de una institución educativa en San Juan de Lurigancho. La investigación fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 83 estudiantes seleccionados de una población total de 105. Se utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron que, en cuanto a comunicación eficaz, el 77,11% de los estudiantes se ubicó en un nivel medio, el 13,25% en un nivel alto y el 9,64% en un nivel bajo. Respecto al trabajo en equipo, el 61,45% alcanzó un nivel alto, el 37,35% un nivel medio y solo el 1,20% un nivel bajo. Por lo que se concluyó que, si existe una relación alta entre una comunicación efectiva y el desarrollo del trabajo en equipo, lo cual evidencia que una interacción clara y asertiva favorece la colaboración entre los estudiantes.

2.2.Fundamentación teórica

La teoría del aprendizaje social propuesta por Bandura (1977), sostiene que gran parte del aprendizaje humano ocurre a través de la observación de las conductas de otras personas, proceso conocido como modelado. Este enfoque no solamente se basa en la repetición de estímulos y respuestas, sino también en la formación de representaciones

mentales de las conductas observadas que pueden ser comprendidas, recordadas y aplicadas en contextos similares. En el trabajo en equipo, esta teoría fundamenta la importancia de contar con modelos positivos dentro del equipo, ya que al interactuar los miembros observan cómo se comunican, colaboran, resuelven conflictos y asumen responsabilidades compartidas, por ende, al presenciar actitudes de respeto, cooperación y compromiso, los demás integrantes adoptan esas conductas para replicarlas, lo que fortalece la cohesión y el clima positivo del equipo. (p. 6)

Teniendo en cuenta a Vygotsky (citado por Carrera y Mazzarella, 2001) menciona que el aprendizaje no ocurre de forma aislada, sino que primero se da en interacción con otros y luego se internaliza. Según su enfoque sociocultural, existen dos niveles en el desarrollo mental, el primero es el nivel real, en donde se comprende lo que un niño puede hacer por sí solo, y el segundo es el nivel potencial, este indica lo que puede lograr con la ayuda de un adulto o de un compañero más capaz. La diferencia entre ambos niveles se llama zona de desarrollo próximo y muestra que el acompañamiento en el aprendizaje es fundamental para el aprendizaje. Por tales motivos, el aprendizaje en equipo es la clave porque permite la distribución de responsabilidades, la ejecución conjunta de actividades y el acceso de nuevas formas de pensar, actuar y resolver problemas que aún no dominan por sí solos, activando procesos mentales que se consolidan con la práctica guiada. En pocas palabras, el trabajo en equipo impulsa el desarrollo cognitivo y social de cada integrante y hace de la interacción un medio para aprender y crecer.

A su vez, desde la perspectiva de la neuroeducación, el trabajo en equipo tiene un valor social, pedagógico y neurológico. Según el aporte de Marquez (2019), el cerebro aprende mediante la interacción de otros, especialmente cuando el entorno es emocionalmente positivo y estimulante, lo cual promueve un espacio seguro para la participación activa, valorización, motivación, implicación y compromiso. De tal manera que, beneficia la construcción de vínculos efectivos, la resolución de conflictos y que al ejercer la comunicación asertiva activa zonas cerebrales relacionadas con la percepción, atención, memoria y algunas funciones ejecutivas como la autorregulación, la empatía y la toma de decisiones. Por ello, la neuroeducación fomenta la importancia de establecer ambientes positivos que impulsen el desarrollo emocional e intelectual de los estudiantes.

2.2.1. Diferencia entre grupo y equipo

Es importante entender que existe una diferencia significativa entre grupo y equipo, ambos se desarrollan en un contexto similar, pero no tienen el mismo objetivo, por ello de acuerdo a Jaramillo (2012) en su aporte distingue cómo se desarrollan.

El trabajo grupal se refiere a una agrupación de personas que comparten un espacio o una actividad sin necesariamente tener metas comunes bien definidas ni una organización estructurada, ya que los roles no suelen estar establecidos, por ejemplo, el liderazgo puede ser individualizado y las tareas se reparten de forma igualitaria sin tener en cuenta las habilidades de los integrantes. Las decisiones tienden a ser individuales y los logros se valoran de forma personal. Es común que los conflictos se resuelvan por imposición o por ovación y no siempre hay una evaluación continua ni sentido de pertenencia con los miembros.

Por otro lado, el trabajo en equipo implica un nivel más alto de organización y cooperación. Se trata de un grupo de personas con habilidades complementarias que se comprometen mutuamente para alcanzar metas comunes mediante estrategias y procedimientos coordinados. Los equipos operan con liderazgos compartidos, roles definidos, interdependencia y responsabilidad individual como colectiva. Además, se promueve la comunicación efectiva, la motivación conjunta y la resolución productiva de conflictos. Entonces, los resultados son el fruto del esfuerzo colectivo, lo cual refuerza el sentido de pertenencia y cohesión del equipo.

Aunque ambos requieren de la participación de varias personas, son diferentes en su estructura y propósito, por lo que la elección de alguno de ellos dependerá de la situación y los objetivos. Sin embargo, la aplicación del trabajo en equipo asegura resultados más eficaces, satisfactorios y enriquecedores gracias a la coordinación organizada, responsabilidad compartida e integración de habilidades complementarias.

2.2.2. El trabajo en equipo

Dicho en palabras de Arrea (2016) es una cualidad que se aprende con el tiempo para cooperar, adaptarse y colaborar, con el fin de lograr resultados óptimos, por lo que es necesario seguir tres principios importantes. Primero, conocer el equipo de trabajo; segundo, tener claridad sobre los objetivos y por último establecer normas de convivencia.

Asimismo, según Ander – Egg (2001) menciona que es un grupo pequeño de personas que con conocimientos y habilidades complementarias unifican sus capacidades

para lograr objetivos de manera conjunto, para ello realizan actividades que estén orientadas a consecución de los resultados que se quiere obtener al trabajar en equipo. Lo que demuestra que trabajar en equipo es una necesidad inequívoca para actuar en una realidad social.

Según Durán (2018) lo define como un colectivo de personas que son capaces de relacionarse unas a otras, siendo conscientes de que cada uno tiene una personalidad diferente a los otros integrantes, con ello se entiende que habrá aspectos positivos y negativos, pero con esas diferencias se deben percibir a sí mismo y a los miembros como integrantes de una unidad, es dentro del equipo donde sumen de manera espontánea acuerdos y roles que están enfocadas a lograr un objetivo en común

Según Cardona y Wilkinson (2006) comparten que es un acto colaborativo que se da de manera organizada para obtener un objetivo en común, donde se entiende las interdependencias que se dan entre los integrantes del equipo, a su vez comprende que cada uno tiene sus propias habilidades y conocimientos particulares que aportar al momento de trabajar en equipo y es donde los miembros relacionan eso entre sí en los del objetivo que quieren lograr de la actividad.

2.2.3. Elementos de un equipo

Para lograr una buena integración de dos o más personas que interactúan de manera adaptativa y activa, para compartir roles específicos, que es importante para lograr el objetivo común, involucrando sus habilidades y conocimientos, el equipo debe disponer de ciertos elementos para conformarse y establecerse de manera sólida. Por eso, López (2019) comparte cinco elementos que mejoran la cohesión del trabajo en equipo y permiten conseguir resultados más efectivos.

En principio, la interacción tiene que estar dirigida a establecer una comunicación asertiva, ya que es indispensable para mantener una buena relación con los integrantes del equipo, donde cada uno se muestre abierto a escuchar a cada uno sin interrumpir o generar digresiones que afecten el entendimiento del mensaje y así todos puedan comprender el objetivo común que desean lograr. La complementariedad durante el desarrollo del trabajo en equipo implica compartir y aprovechar de manera oportuna las cualidades, destrezas y conocimientos de cada miembro para que el trabajo sea más completo.

Una adecuada coordinación es donde todos los integrantes entienden que para lograr objetivo del equipo no es que solo uno deba hacerlo, sino que cada uno debe asumir,

integrarse y complementar la actividad, pues, ello implica una adecuada organización, a su vez el líder es quien dirige, estableciendo las responsabilidades compartidas y escuchando de manera democrática los puntos de vistas de los miembros, para seguir un plan de actividades concretas.

La confianza entre los miembros es algo que no debe faltar dentro del equipo porque facilita la interacción de manera natural, creando un espacio más tranquilo donde todos se sientan cómodos y la autoconfianza para expresar sus ideas sin sentirse juzgado, a la vez es ahí donde puede dar inicio a un clima del equipo y aula. El compromiso que asumen los miembros para cumplir con las responsabilidades compartidas, es decir, predispuesto a encaminar su equipo al éxito, desde la productividad y colaboración.

2.2.4. Etapas de trabajar en equipo

Para que un equipo de trabajo logre consensuar como tal pasa por etapas que permite a los miembros comprender la importancia que tiene este proceso, por ello según Bruce Tuckman (1965) en un estudio que realizó menciona que el trabajar en equipo pasa por cuatro etapas previsibles:

Como primera etapa es la formación, se sabe que la designación de los integrantes a conformarse mayormente se da de manera aleatoria o por sorteo, eso genera ciertas disconformidades e incomodidades, sin embargo, en este proceso cada miembro analiza a cada uno del equipo, evaluando y midiendo las habilidades y aptitudes que poseen los otros. El rendimiento en esta etapa es bajo porque aún la confianza y comunicación no están tan establecidas. Es aquí donde se designa al líder quien tendrá la función de brindar la información necesaria para planificar la ruta que deberán seguir para trabajar de manera conjunta, facilita y abre la comunicación entre los miembros para que todos participen, involucrándose como pieza fundamental del equipo, así puedan conocerse entre ellos.

En la segunda etapa de conflicto los miembros comprenden las individualidades para poder funcionar juntos, estableciendo acuerdos, asignación de roles para cumplir con las responsabilidades, empleando sus competencias y habilidades, pero se puede observar cierta rivalidad entre sí para adquirir posiciones mientras tratan de establecer relaciones con otros integrantes del equipo y su líder, eso hace que la productividad continúe baja por la existencia de ciertos conflictos interpersonales y dificultades emocionales, ya que algunos demuestran actitudes autoritarias, queriendo las contribuciones de los demás, es ahí que el líder cumple un rol importante para desarrollar y poner en práctica los acuerdos sobre cómo y quién debe tomar las decisiones.

En la etapa tercera de la normalización el equipo ya empieza a establecer un nivel de confianza moderado, entiendo el objetivo de la integración y lo que deben lograr juntos, poco a poco van aceptando y encontrando el gusto de trabajar en equipo, por lo cual ya empiezan a tener esa sensación de pertenencia, los roles y responsabilidades ya son tomados de buena manera, a comparación de la primera etapa la comunicación se abre y aumenta facilitando la cooperación. A su vez, entienden que el equipo está acompañado de un líder quien tiene la misión de estimular a que sus miembros estén activos y mostrarse comprometidos a cumplir las responsabilidades para lograr el objetivo común.

En la etapa cuatro del desempeño involucra que los miembros compartan sus conocimientos, brinden alternativas para resolver situaciones problemáticas y tomar decisiones. Pues, aquí el equipo crea y comienza a utilizar procedimientos adecuados para comunicarse cuando se presentan situaciones que requieren encontrar soluciones para el bien del equipo. El enfoque está orientado a lograr resultados, mediante el involucramiento de todos, cada uno ya asume un compromiso de manera autónoma. Es donde se afianzan los cinco elementos que permiten un trabajo en equipo más efectivo, valorando el esfuerzo de cada uno de los miembros.

2.2.5. Beneficios del trabajo en equipo

Teniendo en cuenta a Leal (2012), sostiene que trabajar en equipo implica una interacción activa, cooperativa y comprometida entre sus miembros, lo cual potencia el aprendizaje. De manera que esta interacción aporta beneficios significativos a nivel de aula e individual.

En el contexto del aula, promueve la integración de los estudiantes, fomenta el respeto mutuo y enriquece la toma de decisiones al considerar múltiples puntos de vista, mejorando la calidad del trabajo y minimizando frustraciones al contar con más información y apoyo entre compañeros. Las decisiones que se toman consensuadamente tienen mayor aceptación y compromiso, también, este tipo de organización reduce el acoso escolar, ya que favorece a un ambiente de cooperación, inclusión y respaldo colectivo.

En cuanto al contexto individual, permite que cada persona aporte sus habilidades y conocimientos, lo cual incrementa su autoestima, la percepción de su propio valor, seguridad emocional y afiliación, ya que el individuo se siente parte de un equipo con objetivos comunes. Además, se reduce la tensión de compartir las tareas más complejas

y se experimenta la satisfacción de un trabajo bien hecho. Este entorno de colaboración fortalece la motivación y los reconocimientos compartidos.

2.2.6. Factores del trabajo grupal

Con base en lo planteado por Quaranta (2019) se fundamenta en la claridad de metas mediante la comunicación, la disposición actitudinal para escuchar empáticamente a los integrantes y la voluntad cooperativa para trabajar juntos por un objetivo, por lo que destaca los siguientes factores:

Se demuestra que cuando un equipo de trabajo mantiene una comunicación eficaz permite que la relación entre los miembros del equipo no solo se rija a transmitir información y compartir conocimientos, sino que también favorece al desarrollo de habilidades sociales, comunicativas, mejora la relación interpersonal y favorece la confianza (Gómez, 2016, p. 6) pero para lograr la comprensión y entendimiento del mensaje existen dos formas básicas de emitir el mensaje que es expresar nuestras ideas de manera verbal donde las indicaciones se transmitan con claridad y sin digresiones, una adecuada empleabilidad facilita la toma de decisiones colectivas y evitan malos entendidos, esto se acompaña con una comunicación no verbal, que le dan más sentido al mensaje, donde es importante el contacto visual y los gestos faciales para entender la intencionalidad.

Asimismo, está la cohesión, donde los miembros se están interaccionando de manera correcta, pero cuando existe esa ruptura se pueden crear conflictos que perjudican la convivencia armoniosa, por ello según Carron (1982) define esa cohesión grupal como un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a unirse y permanecer unido en busca de unos determinados objetivos. Por eso, es importante que cada miembro comprenda el sentido que tiene trabajar de colectiva con otros miembros que tienen cualidades, destrezas y conocimientos, personalidades diferentes.

Es importante tener en cuenta que cuando se escucha empáticamente no se trata de estar de acuerdo o de juzgar, sino captar los aspectos emocionales e intelectuales del equipo, por lo que el mensaje emitido debe entender también el significado sentimental de él. Es por ello que el líder debe mostrar calidez y energía para transmitir a los miembros de equipo para influir, conmover o convencer (Covey, 1998) A través de este acto los miembros realizan tres aptitudes importantes que según Marcuello (2012) parte de ello es la validación sin juzgar, donde los miembros comprenden las emociones desde su propia perspectiva abriéndose al entendimiento de opiniones diferentes y ofreciendo una escucha

respetuosa. También volver a parafrasear y resumir lo que el otro miembro expresó desde nuestro propio entendimiento porque permitirá tener una claridad de la situación y así brindar una solución, es así que se demuestra comprensión y si es necesario se solicitan aclaraciones. De tal manera que se denota interés y se evitan malentendidos. A todo lo mencionado, lo acompaña la regulación emocional, ya que involucra la forma en cómo manejamos situaciones difíciles y como expresamos nuestras necesidades e intenciones hacia los demás miembros del equipo (Rosario, 2018, p.14).

Asimismo, la cooperación consiste en trabajar de manera conjunta para lograr un objetivo compartido, donde aprovechan las habilidades y recursos individuales de manera activa, para también involucrar el desarrollo de habilidades sociales (Cerrato, 2009, p.1). Por ende, hay características que permiten entender cómo se da la cooperación, por ejemplo, cuando los integrantes demuestran una participación activa, es porque están involucrados con disposición e interés por querer lograr el objetivo común, por tal, es donde se hace uso de ciertas capacidades comunicativas para lograr un aprendizaje significativo, es así que miembros del equipo son los protagonistas del qué, cómo y para qué aprenden (Tituaña, 2024, p. 4). Como todo trabajo de equipo presenta situaciones conflictivas el equipo tiene que estar dispuesto a la resolución de conflictos, ya que es un proceso que implica aprender a conocerse a uno mismo y a convivir de forma pacífica con los demás. Esto requiere del desarrollo de actitudes como la tolerancia, justicia y solidaridad, así como el respeto de los derechos fundamentales, como la libertad, participación e inclusión (Subsecretaría de Educación Básica, 2022, p.11). Para ello es fundamental la adaptabilidad en la que la modificación de roles y normas de acuerdo a las circunstancias y desafíos que enfrenta el equipo sean todos con tranquilidad y como una oportunidad de mejora, desde la toma de decisiones y asumiendo nuevas funciones cuando la situación lo requiera (Morales y Vargas, 2010, p.3).

2.3.Definición de términos

2.3.1. Interacción

Según Vygostki (1978) aborda que interactuar es el contacto que hace el individuo de manera directa para conocer e interrelacionarse con su entorno, facilitándole así el intercambio de conocimientos y habilidades, siendo una forma de adquisición que complementa el desarrollo cognitivo, asumiendo el rol activo en este proceso de internalización.

2.3.2. Proceso

Según Carrasco (2001) aclara la definición de proceso como una unión de actividades que tiene un punto de partida y de final para lograr un objetivo. Es así que nos permite cumplir de manera lógica y ordenada dichas acciones, mejorando la productividad y garantizando buenos resultados.

2.3.3. Relación humana

En palabras de Santillan (2012), son las diferentes interacciones que tienen las personas entre sí y que se dan gracias al contacto cotidiano que genera lazos y confianza entre ellas. Se mantienen por medio del vínculo, el cual se establece gracias a la constante comunicación (p. 14).

2.3.4. Colaboración

Según Roschelle y D. Teasley (1995), consiste en los continuos intentos por construir y mantener una idea compartida del objetivo, lo cual implica un proceso activo de negociación, comunicación y entendimiento mutuo entre los participantes. Esta construcción conjunta permite desarrollar las tareas de manera coordinada, donde el aporte de cada integrante es valoradas y orientadas hacia un objetivo común.

2.3.5. Habilidad.

Como personas racionales solemos realizar actividades o tareas que requieren creatividad haciendo uso de sus conocimientos, adaptándose a las exigencias del entorno. De acuerdo a Vidal (2018) es una actitud que facilita el desarrollo de una actividad de manera más eficiente, mediante el empleo de recursos teóricos y prácticos.

CAPÍTULO III

Metodología de la investigación

3.1. Enfoque de la investigación

Se aplicó lo cuantitativo, ya que se caracteriza por su objetividad y precisión y tiene como objetivo obtener resultados que sean medibles y verificables, permitiendo establecer relaciones de causa y efecto entre las variables estudiadas. Por su lado, de acuerdo a Alan y Cortez (2018) expone que permite su objetivo principal es obtener conocimientos esenciales a partir del uso de herramientas informáticas y estadísticas que recogen datos de un problema, es decir, busca cuantificar un problema para conocer una realidad más imparcial (p. 69).

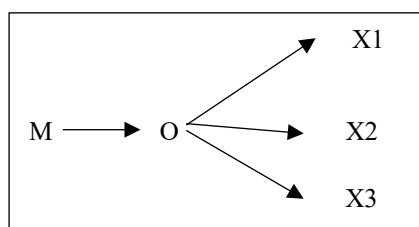
3.2. Tipo de investigación

Fue de tipo básica porque su propósito estuvo centrado en la generación de conocimiento teórico. Tal como lo indica Muntané (2010) “Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p. 221). En este caso, el trabajo en equipo se abordó a partir de la observación realizada en las prácticas de inmersión y ejecución de actividades en las aulas del cuarto grado de nivel secundaria de la I.E. Industrial N° 029 de Yurimaguas. Del mismo modo, es no experimental, por lo que los investigadores solo se limitaron a observar los hechos sin intervenir.

3.3. Diseño de investigación

Se utilizó el descriptivo porque buscó desarrollar una fiel imagen del fenómeno estudiado a partir de sus características principales. En este sentido, el objetivo fue describir cómo se manifiesta el trabajo en equipo en los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la I.E. Industrial N° 029 de Yurimaguas, considerando tres aspectos como la comunicación, la escucha empática y la cooperación. Según García y García (2000) “consiste en describir una situación real natural mediante la observación sistemática no participante” (p. 103). De manera que, implicó observar y registrar cómo los estudiantes intercambian ideas, atienden activamente a sus compañeros y colaboran para lograr metas comunes.

Diagrama del diseño descriptivo simple



Donde:

M: Los estudiantes del cuarto grado de la institución educativa Industrial N° 029 de la ciudad de Yurimaguas.

O: Nivel de desarrollo del trabajo en equipo en el área de Comunicación.

X₁, X₂ y X₃: Comunicación, escucha empática y cooperación.

Variable: Trabajo en equipo

Definición conceptual. Es una cualidad que se aprende con el tiempo para cooperar, adaptarse y colaborar para lograr resultados óptimos.

Definición operacional. Se fundamenta en la claridad de metas mediante la comunicación, la disposición actitudinal para escuchar empáticamente a los integrantes y la voluntad cooperativa para trabajar juntos por un objetivo.

3.4. Población, muestra y unidad de análisis

Población: Estuvo conformada por 150 estudiantes del cuarto grado de secundaria de la I.E. Industrial N° 029 en Yurimaguas, matriculados en el año 2025. Según Hernández et al. (2014) definen la población como el conjunto total de sujetos o eventos que comparten características específicas y que son objeto de estudio.

Muestra: Estuvo conformada por los estudiantes de la sección Empatía, Paciencia, Tolerancia y Sencillez.

Tabla 1

Distribución de la muestra

Grupos	4°	4°	4°	4°	
Género	Empatía	Paciencia	Tolerancia	Sencillez	Consolidado
Varones	14	13	12	10	
Mujeres	16	6	14	15	
	30	19	26	25	100

Nota: Distribución de la muestra

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En esta investigación fue conveniente el uso de la encuesta. Según Pardinas (1991), es un sistema de preguntas que tiene como finalidad obtener datos para una investigación. También resulta ser un eficaz auxiliar en la observación científica. Es así que, nos ayudó a fundamentar las conclusiones de la variable con base en datos recogidos desde el contexto natural.

Instrumento

Para la recolección de datos se empleó el cuestionario como instrumento. Según Meneses (2016), es una herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, empleando el tratamiento cuantitativo y agregado de las respuestas para describir a la población a la que pertenecen y contrastar estadísticamente algunas relaciones entre medidas de su interés (p. 6).

3.6. Validez y confiabilidad

Validez

El instrumento para la recolección de datos fue validado por el juicio de 3 expertos, que conocen del tema de investigación. Mientras que para cuantificar el nivel de relevancia y la eficiencia de los ítems del instrumento se optó por el V-Aiken. Empleando las palabras de Hernández et al (2014) “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.200). Es decir, que no debe desvincularse o perder el rumbo de su objetivo, de manera que refleje un dominio del contenido y asegure resultados precisos. En este contexto, se realizó un cuestionario que estuvo compuesto por 3 dimensiones, cada una con 3 indicadores en las que se distribuyeron un total de 21 ítems. Asimismo, se aplicó la escala de Likert, de carácter

ordinal y contó con respuestas múltiples (de carácter politómico) las cuales son siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. Finalmente, con el uso de la Técnica Aiken, la validez del contenido obtuvo un 0.84% de excelente validez.

Tabla 2
Validez de contenido

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Trabajo en equipo	1	Dra. Lourdes Manuela Vicencio Segovia	4	Aplicable
	2	Mg. Mónica del Águila Valles	4	Aplicable
	3	Dr. Nilo Ojanama Guriz	4	Aplicable
Promedio global			4	

Nota. Promedio de validez de los jueces

Confiabilidad

Para demostrar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto conformada por 20 estudiantes. Según Hernández et al. (2014), la confiabilidad se refiere a la consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento en diferentes momentos o contextos similares, siempre que se mantengan las condiciones del estudio. Por lo cual, se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach, que nos dio un índice de confiabilidad de 0.884, siendo literalmente de excelente confiabilidad. De esta manera, se pudo demostrar la credibilidad del instrumento y su eficiencia en sus criterios para medir la variable. Por eso, Celina y Campo (2005) comparten que es usado para medir la confiabilidad del instrumento y así evaluar el grado de correlación de los ítems para garantizar una mejor aplicación.

3.7. Procedimientos

Se inició con la observación directa para identificar la variable de estudio “trabajo en equipo”. Posteriormente, se describió la realidad en el planteamiento del problema. Asimismo, se identificaron factores como el bullying y el clima escolar que influyen en la realidad del problema. Por tal motivo, durante un periodo de 10 semanas se recolectaron datos y se aplicó un cuestionario. El instrumento se validó mediante el juicio de expertos para realizar una prueba piloto conformada por 20 estudiantes para mejorar la calidad de los ítems y describir la realidad del fenómeno de estudio.

3.8. Métodos de análisis de datos

Los datos recogidos fueron procesados en Excel, asegurando la confiabilidad y precisión de los resultados, ya que fueron presentados en tablas y gráficos para una mejor exposición sobre la descripción del desarrollo del trabajo en equipo en el área de Comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N° 029, de Yurimaguas, 2025.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló de forma libre y autónoma de acuerdo a las posibilidades económicas, políticos y religiosos, etc. y respetando los derechos de pertenencia intelectual de otros investigadores, evitando plagios de las indagaciones de otros investigadores. Se presentó de forma sincera los resultados evitando modificaciones. Asimismo, se cumplió con los principios éticos de investigación determinados por la EESPP “MEO” como: independencia, beneficencia, capacidad profesional y científica, integridad, justicia, libertad, no maleficencia, probidad, respeto de la propiedad intelectual, responsabilidad, transparencia y precaución.

CAPÍTULO IV

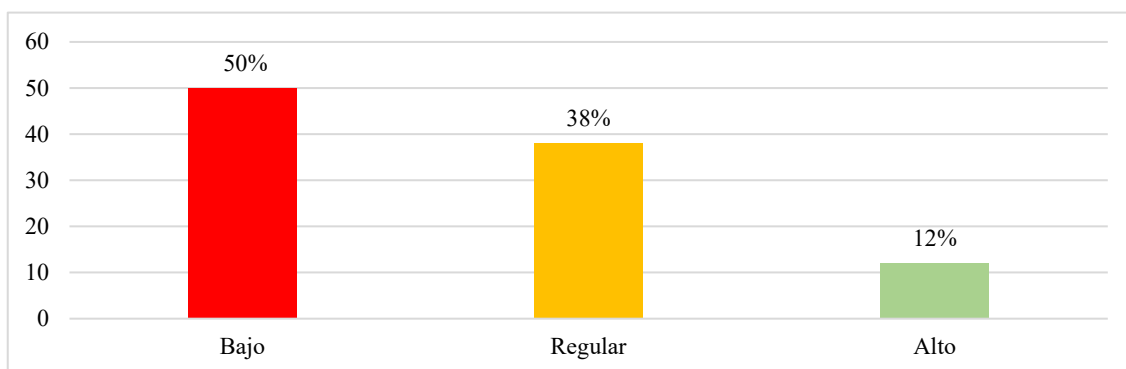
Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1. Descripción de resultados

La presente investigación describe el desarrollo del trabajo en equipo en el área de comunicación en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029 de Yurimaguas, 2025

Figura 1

Nivel de desarrollo del trabajo en equipo



Nota. La figura presenta el nivel de desarrollo del trabajo en equipo en el área de Comunicación.

Interpretación

En la figura 1, se observan los datos obtenidos tras la aplicación del cuestionario a 100 estudiantes del cuarto grado de secundaria. Los datos muestran que el 50 % de ellos manifiestan un nivel bajo en el desarrollo del trabajo en equipo, mientras que el 38 % lo desarrollan en un nivel regular y apenas un 12 % alcanza un nivel alto. Por lo que, se evidencia que existe una situación preocupante debido a que la mayoría de estudiante no

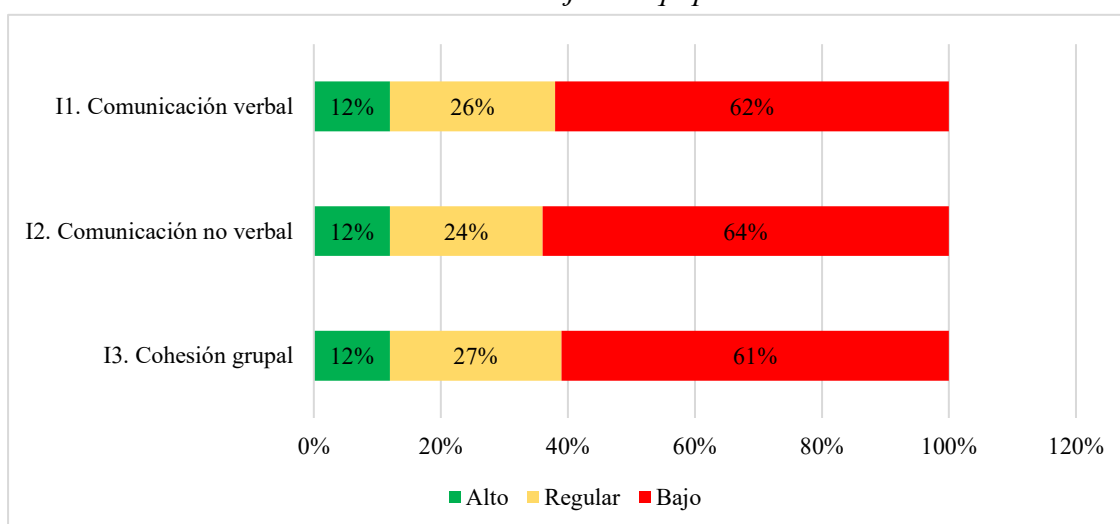
logra integrar adecuadamente las habilidades necesarias para trabajar de manera colaborativa. Y por supuesto, que esta problemática no es un hecho aislado, ya que es el reflejo de una previa observación que están afectando aspectos emocionales, sociales, de convivencia y aprendizaje. Por lo tanto, los resultados obtenidos y contrastados con la observación, reafirman que el desarrollo del trabajo en equipo es limitado en este grupo de estudiantes. Esto representa un reto importante para la comunidad educativa, ya que el trabajo colaborativo es una cualidad para formar ciudadanos capaces de convivir, dialogar y construir juntos.

4.1.1 Descripción por dimensiones

La presente investigación describe las dimensiones consideradas en el proyecto.

Figura 2

Acciones de comunicación durante el trabajo en equipo.



Nota. La figura presenta acciones de comunicación durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación.

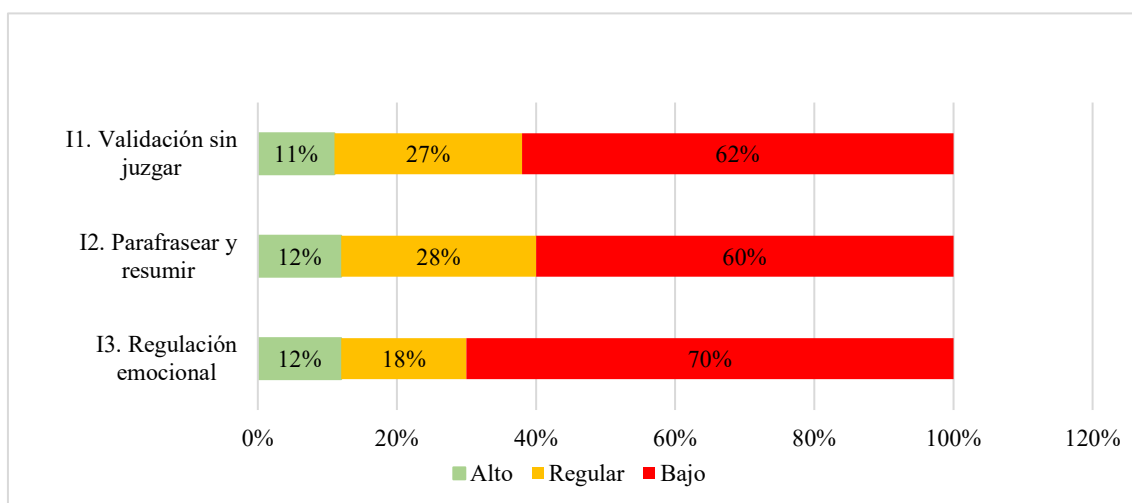
Interpretación

De acuerdo a la figura 2, los resultados obtenidos sobre las acciones comunicativas en el trabajo en equipo en los estudiantes del cuarto grado de secundaria revelan datos que preocupan. En la dimensión 1 se consideraron los tres aspectos imprescindibles: comunicación verbal, no verbal y la cohesión grupal. Se observa que la mayoría de los estudiantes se ubican en un nivel bajo con un 62 % en comunicación verbal, 64 % en comunicación no verbal y 61 % en cohesión grupal. Por otro lado, en el nivel regular se obtuvo 26 % en comunicación verbal, 24 % en comunicación no verbal

y 27 % en cohesión grupal. Finalmente, en el nivel alto solo un 12 % de los estudiantes alcanza el nivel alto en cada una de estas acciones comunicativas. Estos resultados reflejan limitaciones en las habilidades necesarias para lograr una comunicación efectiva durante el trabajo en equipo. La expresión verbal, que implica compartir ideas con claridad y respeto, se ve limitada por actitudes de desinterés, inseguridad o temor a ser juzgado. De igual manera, la comunicación no verbal que, en lugar de complementar el mensaje, en muchos casos genera confusión, malentendidos o rechazo. Por su parte, la cohesión grupal, que debería reflejarse en actitudes de cooperación y sentido de pertenencia, se ve afectada por la falta de confianza entre los miembros del grupo.

Figura 3

Precisión de las acciones en escucha empática durante el trabajo en equipo.



Nota. Precisión de las acciones de escucha empática

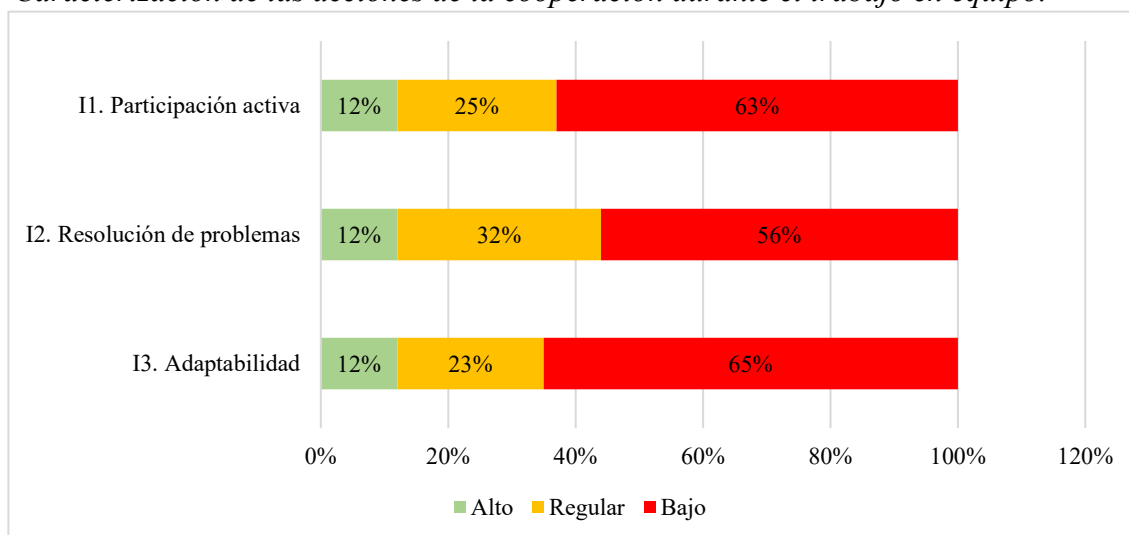
Interpretación

En la figura 3, los datos obtenidos sobre la escucha empática en el trabajo en equipo en los estudiantes del cuarto grado de secundaria. En general, se muestra las tres precisiones sobre la dimensión 2, donde se obtuvo que la mayoría de los participantes se ubican en el nivel bajo con un 62 % en validación sin juzgar, lo que indica que juzgan las opiniones de sus compañeros y no valoran lo que dicen, 60 % en parafrasear y resumir, que presentan dificultades en sintetizar sus ideas para expresarlo, 70 % en regulación emocional, lo que indica que no logran controlar sus emociones al interactuar en su grupo. Por otro lado, en el nivel regular se obtuvo 27 % en validación sin juzgar, lo que indica que, si tienen cierta disposición aceptar algunas ideas de sus compañeros, 28 % en parafrasear y resumir, lo hacen ocasionalmente para reformular lo escuchado, 18 % en

regulación emocional, se demuestra que pueden mantener cierto control emocional, pero en algunas ocasiones se dejan llevar por la tensión. Finalmente, en el nivel alto se obtuvo 11 % en validación sin juzgar, demuestra una actitud abierta y positiva frente a las opiniones que expresan los demás, 12 % en parafrasear y resumir, demuestran capacidad por expresar de forma segura y coherente lo que han comprendido de su compañero, 12 % en regulación emocional, se demuestran que saben mantener la calma y promover un ambiente de respeto en situaciones difíciles. En base a los resultados, se refleja limitaciones en los integrantes para desarrollar una escucha empática efectiva, por lo que se debe fortalecer las capacidades de escucha activa, reformulación del mensaje y autorregulación emocional para crear un clima de respeto, comprensión y la práctica interpersonal.

Figura 4

Caracterización de las acciones de la cooperación durante el trabajo en equipo.



Nota. Caracterización de las acciones de cooperación

Interpretación

En la figura 4, los datos obtenidos sobre la cooperación en el trabajo en equipo en los estudiantes del cuarto grado de secundaria. En general, se muestra las tres caracterizaciones sobre la dimensión 3, donde se obtuvo que la mayoría de los participantes se ubican en el nivel bajo con un 63 % en participación activa, 56 % en resolución de problemas, 65 % en adaptabilidad. Por otro lado, en el nivel regular se obtuvo 25 % en participación activa, 32 % en resolución de problemas, 23 % en adaptabilidad. Finalmente, en el nivel alto se obtuvo 12 % en participación activa, 12 %

en resolución de problemas, 12 % en adaptabilidad. En base a los resultados se evidencia que hay debilidades al momento de cooperar entre integrantes, especialmente en su capacidad de participar activamente, en forma de cómo resuelven los conflictos y la actitud de toman para adaptarse a diversas situaciones que se puedan generar dentro del trabajo en equipo. Ante eso es necesario promover habilidades colaborativas para fortalecer la convivencia escolar dentro y fuera del aula.

4.2. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación está organizado en función a 3 dimensiones que se abordan dentro del trabajo en equipo, es así que, serán explicados a partir de otras investigaciones para comprender la problemática planteada.

En relación con el objetivo específico 1, que fue describir las acciones de comunicación durante el trabajo en equipo, los resultados mostraron que la mayoría de los estudiantes se ubican en un nivel bajo de la comunicación verbal con un 62 %, comunicación no verbal con un 64 % y cohesión grupal con 61 %. En el nivel regular se encuentran el 26 % de comunicación verbal, 24 % de comunicación no verbal y 27 % de cohesión grupal respectivamente, mientras que solo un 12 % alcanza un nivel alto. Estos datos reflejan que las habilidades comunicativas no están suficientemente desarrolladas, lo que hace difícil lograr una interacción efectiva en contextos colaborativos. La manera en cómo los estudiantes se comunican y los elementos comunicativos que ponen en práctica, resultan imprescindibles para mejorar la integración de los miembros y facilitar la exposición de ideas con seguridad e interés, siendo reforzados por la oralidad y los gestos.

Estos hallazgos coinciden con el estudio de Galarza (2020) ya que el 77,11 % presentaba un nivel medio en comunicación eficaz y el 61,45 % un nivel alto en trabajo en equipo. Estos resultados sugieren que cuando existe una comunicación clara y asertiva, se favorece la colaboración entre los integrantes.

En cuanto al objetivo específico 2, que fue precisar las acciones de escucha empática durante el trabajo en equipo, los resultados evidenciaron que el nivel bajo predomina con un 62 % en el indicador validación sin juzgar, un 60 % en parafrasear y resumir, y 70 % en regulación emocional. En el nivel regular, se encontró que 27 %, 28 % y 18 % manifiestan ocasionalmente disposición para aceptar ideas ajenas, reformular mensajes y autorregular sus emociones. Por otro lado, solo entre el 11 % y el 12 % de los estudiantes se ubican en un nivel alto. Estos resultados comprometen la calidad de la convivencia y del trabajo en equipo en el entorno escolar, por eso, la manera en que los

estudiantes practican la escucha empática y los elementos que la acompañan resultan fundamentales para promover una comunicación respetuosa y efectiva, facilitando la comprensión de ideas y el desarrollo de un ambiente de confianza.

De modo que, Gómez (2024) vincula la escucha empática con la gestión de la convivencia escolar, considerando las dimensiones de eficacia para resolver problemas, formación socioemocional y ambiente familiar. Sus resultados muestran que la opción "*Casi siempre*" obtuvo el mayor porcentaje con 39,57 %, seguida de "*A veces*" con 34,77 %, "*Siempre*" con 19,43 %, "*Casi nunca*" con 5,73 % y "*Nunca*" con 0,5 %. Estos aspectos se relacionan directamente con el desarrollo del trabajo en equipo, ya que esta práctica requiere estudiantes capaces de escuchar activamente, gestionar sus emociones ante opiniones distintas y colaborar en un entorno basado en el respeto mutuo. Fortalecer estas habilidades contribuye a una convivencia armónica y una colaboración efectiva en el aula.

De manera que, el objetivo específico 3 fue caracterizar acciones de cooperación, lo que se obtuvo como resultado sobre la dimensión 3, donde la mayoría de los participantes se ubican en el nivel bajo con un 63 % en participación activa, 56 % en resolución de problemas, 65 % en adaptabilidad. En el nivel regular se obtuvo 25 % en participación activa, 32 % en resolución de problemas, 23 % en adaptabilidad. En el nivel alto se obtuvo 12 % en participación activa, 12 % en resolución de problemas, 12 % en adaptabilidad. Con esos resultados se muestra que hay limitaciones al momento de cooperar entre integrantes, participar activamente, de cómo resuelven los conflictos y al adaptarse a diversas situaciones que se puedan generar dentro del trabajo en equipo. Los datos obtenidos coinciden con la investigación de Contreras (2024) que obtuvo como resultados que un 42,5 % se ubican en un nivel de bajo de trabajo cooperativo teniendo calificaciones entre 4 y 6,99 y un 20 % en nivel medio teniendo calificaciones entre 7 y 8,99, lo que indica que los estudiantes no han desarrollado esta habilidad, por ende, no les ha permitido alcanzar una calificación más alta que es el 10, ante eso es importante su desarrollo para un mayor rendimiento académico. Para el estudiante la cooperación es un componente indispensable para poder relacionarse con los demás, en ello asume roles para poder cumplir con el objetivo común que se proponen como equipo.

Por ello, el objetivo general fue describir el desarrollo del trabajo en equipo, lo que se obtuvo como resultado que el 50 % de ellos manifiestan un nivel bajo en el desarrollo de esta habilidad demostrando que aún los estudiantes desconocen de la importancia y cómo deben actuar para lograr un objetivo común, mientras que el 38 % en un nivel regular y apenas un 12 % alcanza un nivel alto, lo que evidencia que los

estudiantes no logran integrar adecuadamente las habilidades necesarias para trabajar de manera colaborativa. Los datos obtenidos coinciden con los hallazgos de Choque (2022) que obtuvo un 62,9 % en nivel regular y un 37,1 % en nivel eficiente lo que demuestra que aún falta impulsar el trabajo en equipo dentro del aula. Asimismo, Abad et al. (2025) obtuvo que el 46,7 % calificaron en nivel regular a la resolución de conflictos y el trabajo en equipo, lo que indica que no saber resolver de manera adecuado situaciones de conflicto no permitirá un adecuado trabajo colaborativo. Como se puede observar, el trabajo en equipo es una problemática que está presente en el entorno educativo y que ese afecta de manera significativa al logro de los aprendizajes.

A partir de lo mencionado, los principales logros en la investigación fue comprender la importancia de las 3 dimensiones del trabajo en equipo, ya que, sin la comunicación, escucha empática y cooperación el propósito de la habilidad no se logra, sin embargo, es importante destacar que, dentro de las tres dimensiones, podemos encontrar la adaptabilidad una capacidad indispensable para que funcionamiento a las habilidades comunicativas y blandas.

Aunque, se ha presentado ciertas dificultades como docentes que aún trabajan de manera tradicional donde dan a entender que mejor es el trabajo individual ya que les permite evaluar su desempeño académico, sin tener que lidiar con conflictos de indiferencia. Así como también deficiencia en propiciar espacios de integración que le permitan al estudiante cooperar, comunicarse y saber escuchar.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se ha podido reflejar la realidad del trabajo en equipo en el área de comunicación, considerando tres dimensiones: comunicación, escucha empática y cooperación, sirviendo como objetivos específicos para orientar y describir la variable de estudio, a partir de lo cual se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Primera. - Se describió el nivel de desarrollo del trabajo en equipo en los estudiantes, donde el 50 % de ellos presenta un nivel bajo, mientras que el 38 % un nivel regular y apenas un 12 % alcanza un nivel alto. Esta situación evidencia una situación problemática debido a que la mayoría de estudiante no logra una adecuada aplicación de estas. Esta limitación afecta al cumplimiento de objetivos comunes y al fortalecimiento de habilidades tanto interpersonales como cognitivas, de manera que es necesario promover una interacción respetuosa para generar confianza entre los miembros, de modo que habrá un sentido de responsabilidad compartido y se tendrá el éxito esperado.
- Segunda. – Se detalló que las acciones de comunicación son tres, el primero es la comunicación verbal, donde el 62 % de estudiantes se encuentran en un nivel bajo, el 26 % en un nivel regular y solo el 12 % en un nivel alto. El segundo es la comunicación no verbal, con un 64 % en el nivel bajo, el 24 en nivel regular y un 12 % en el alto. El tercero es a cohesión grupal, en la que el 61 % está en el bajo, el 27 % en el regular y el 12 en el alto. Estos resultados evidencian que, en la expresión oral, muchos estudiantes enfrentan dificultades para compartir sus ideas con claridad y respeto, que pueden estar influenciados por el desinterés. En cuanto a la comunicación no verbal, en vez de reforzar el mensaje, genera confusión o simplemente no lo aplican por inseguridad. Asimismo, la cohesión grupal se ve debilitada por la falta de confianza entre los miembros, lo que obstaculiza la colaboración, entonces, con los hallazgos mencionados se evidencia la necesidad de fortalecer esas acciones, ya que son necesarias para el desarrollo personal y laboral.

Tercera. – Se precisó las acciones de la escucha empática y los resultados evidenciaron que existe un nivel muy bajo en la regulación emocional con un 70%, lo que indica problemas para gestionar sus emociones en situaciones de integración y participación. La validación sin juzgar también se encuentra en una situación preocupante con un 62 % lo que da a entender que muchos estudiantes tienden a emitir juicios sobre las opiniones de sus compañeros. Asimismo, el resumir y parafrasear también se encuentra en un nivel bajo con un 60 %, lo que refleja dificultades para reformular lo que escuchan de manera adecuada. En el nivel regular, se observa un 27 % en validación, 28 % en reformulación y un 18 % regulación emocional. Solamente un pequeño grupo no mayor al 12% alcanza el nivel alto en las acciones consideradas. Estos datos indican que muchos estudiantes necesitan desarrollar habilidades de escucha empática y regulación emocional, asegurando el bienestar de cada miembro y fomentando un ambiente armónico y asertivo.

Cuarta. – Se caracterizó la cooperación y se determinó que la mayoría de los estudiantes no logra adaptarse ya que se encuentra en un nivel bajo con un 65%. De igual manera, un 63 % muestra dificultades para participar activamente, lo que indica la falta de iniciativa y compromiso con el equipo. Además, al 56 % le cuesta resolver sus problemas, lo que refleja la falta de habilidades para enfrentar y superar los desafíos que surgen en el trabajo colaborativo. Solo un 12 % de los estudiantes alcanza el nivel alto en cada uno de estos aspectos. Estos resultados ponen de manifiesto varias debilidades en los procesos de cooperación entre los integrantes del grupo, se destaca la escasa participación activa de muchos estudiantes, la dificultad para resolver conflictos de manera constructiva y la falta de una actitud flexible y adaptativa ante diversas situaciones que pueden surgir en el trabajo en equipo. Estos aspectos son importantes para el desarrollo de un ambiente colaborativo y productivo.

RECOMENDACIONES

- Primera.- Al director y coordinador de letras, a partir de los resultados obtenidos, se recomienda que deben a conocer los porcentajes que describen las limitaciones del trabajo en equipo recogidos a partir de la aplicación del instrumento, donde deberían priorizar la dimensión de la cooperación, ya que es la que mayor porcentaje de limitación presenta en los estudiantes y así poder tomar acciones pedagógicas que deberían ser informados a todos los agentes educativos para implementar propuestas que deberán ser incluidas en las jornadas pedagógicas.
- Segunda. - A los docentes, se recomienda atender a las siguientes dimensiones de adaptabilidad y resolución de conflictos porque tienen mayor porcentaje de nivel bajo, a partir de ello realizar un seguimiento constante para su práctica al momento de trabajar en equipo, para eso deberán propiciar espacios de interacción e integración, formación de grupos al azar, planteamiento de situaciones conflictivas donde el estudiante pueda expresarse. Realizar un reporte de las acciones que han ido observando para poder hacer un retroalimentación personalizado a los estudiantes que aún persisten en esas acciones que disrumpen el objetivo que deben lograr.
- Tercera. - A los estudiantes investigadores, a partir de los datos obtenidos, se recomienda realizar un mapeo de datos de las dimensiones de cooperación y comunicación para poder comprender el nivel de limitación frente al objeto de estudio, posterior a ello, la realización de un FODA en relación a la implicancia de la investigación, con la finalidad poder profundizar en la indagación y selección de estrategias que responden a solucionar la problemática.
- Cuarta. - A los padres de familia, se les recomienda informarse sobre la importancia de desarrollar habilidades colaborativas como un aspecto que mejorará y preparará a su hijo para afrontar su vida futura. Desde su hogar, deben brindarles la seguridad y confianza para involucrarse en actividades de interacción donde fortalezcan lado cognitivo y emocional.

REFERENCIAS

- Alan, N y Cortez,L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Abad, P., Delgado, B., Abad, G. & Piedrahita, W. (2025) Habilidades blandas y el trabajo en equipo en estudiantes en una Institución Educativa de Guayaquil. *South Florida Journal of Development*, 6(2), e 5009. <https://doi.org/10.46932/sfjdv6n2-034>
- Ander-Egg, E. (2001). El trabajo en equipo. Editorial Progreso. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3X9ap9zweMAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=trabajo+en+equipo&ots=dOvJmNdwny&sig=aLA68IJv4OZ_u0Z6GDn4AWSTghQ#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false
- Arrea, C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*, 58(3), 96-99. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v58n3/0001-6002-amc-58-03-96.pdf>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1, pp. 141-154). Englewood Cliffs, NJ: Prentice hall. https://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf
- Cardona, P., & Wilkinson, H. (2006). Trabajo en equipo. *IESE Business School*, 3(7), 1-8. <https://goo.su/mZ4Sz>
- Tuckman, B. (1965). Secuencia de desarrollo en grupos pequeños. *Boletín Psicológico*, 63 (6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>
- Carrasco, J. (2001). *Gestión de Procesos*. Santiago, Chile, Ed. Evolución S. A. https://www.academia.edu/6236588/Gestion_de_Procesos_Juan_Bravo_Carrasco
- Carrera, B. y Mazzarella, C. (2001). Vygotsky: enfoque sociocultural. *Educere* , 5 (13), 41-44.<https://www.redalyc.org/pdf/356/35601309.pdf>
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport group: Interpretations and consideration. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138
- Celina, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. (4), 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Cerrato, M. (2009). La cooperación en el aula. *Revista Innovación y Experiencia Educativas*, 4. https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_14/MARIA%20DEL%20MAR_REY_2.pdf

- Choque, M. (2022) Trabajo en equipo y aprendizaje significativo en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública de Vigil, Tacna. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103776/Choque_U MR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, S., Villamar, J. y Moreira, F. (2024). Impacto del trabajo cooperativo y colaborativo en la mejora del rendimiento académico en Educación Básica Media. *Ciencia Y Educación*, 5(11), 97 - 108. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14165565>
- Covey, S. (1998). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós. <https://www.colomos.ceti.mx/documentos/goe/los7HabitosGenteAltamenteEfectiva.pdf>
- Domínguez, M. (2019). Neuroeducación: Elemento para potenciar el aprendizaje en las aulas del siglo XXI. *Educación y Ciencia*, 8 (52), 66-76. <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2021/02/NEUROEDUCACION.pdf>
- Durán, A. (2018). Trabajo en equipo. Editorial Elearning, SL. <https://goo.su/ibNLEp6>
- Fuertes, L. (2022) Inteligencia emocional y trabajo cooperativo en la evaluación formativa, en estudiantes de secundaria, Lurigancho. [Tesis de doctorado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77352/Fuertes_ML C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galarza, S. (2020) Comunicación eficaz y trabajo en equipo de estudiantes de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53615/Galarza_ZS Y-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- García, M. y García, M. (2000). Los métodos de investigación. Guía práctica para la realización de trabajos fin de Grado y trabajos fin de Máster. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>
- Gómez, F. (2016). La comunicación. *Salus*, 20(3), 5-6. <https://ve.scielo.org/pdf/s/v20n3/art02.pdf>
- Gómez, U. (2024) La gestión de la convivencia escolar desde el liderazgo de los estudiantes en las Instituciones Educativas del Municipio Valledupar. *Ciencia*

- Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. (8) 1.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/10125/14872>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación (6ta edición). McGraw-Hill. México. <https://n9.cl/10j5h>
- Herrera, C. (2023) La escucha empática y la comunicación asertiva como valores para fortalecer las relaciones interpersonales utilizando una secuencia didáctica a través de un podcast como estrategia en estudiantes de 10° de la Institución Educativa Vista Hermosa del municipio de Soledad, Atlántico. [Tesis de maestría]. Facultad de Ciencias Sociales y Educación. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/server/api/core/bitstreams/fdea87ea-9a02-4f6e-a5b0-e892c09e8de9/content>
- Horche, R., & Marco, M. (2008). El concepto de fluidez en la expresión oral. Recuperado de:
https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/publicaciones_centros/PDF/rio_2008/37_horche-marco.pdf
- Jaramillo, M. (2012). Trabajo en equipo. Subsecretaría de Administración y Finanzas. Dirección General de Recursos Humanos. Departamento de Capacitación y desarrollo de Habilidades. <https://n9.cl/npbzmb>
- Leal, P. (2012). Psicología social de los grupos: Trabajo en equipo. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1830/TFG-L79.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J. (2019). Las 5 bases fundamentales para el trabajo en equipo. CEDE RED. https://cedered.es/5_bases_fundamentales_equipo_de_trabajo/
- Marcuello, A. (2012). Habilidades de comunicación: Técnicas para la comunicación eficaz. <https://itedu.mx/wp-content/uploads/2022/03/HABILIDADES-DE-COMUNICACION-Te%CC%81nicas-para-la-Comunicacion-Eficaz.pdf>
- Martínez R., Navarro, M & Hernández, M. (2017) El trabajo colaborativo en red impulsor del desarrollo profesional del profesorado. <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/Nybj9Zg4z5njqb3mbQyW5x/>
- Meneses, J. (2016) El cuestionario. Universitat Oberta de Catalunya. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>

- Morales, A., & Vargas, J. E. (2010). Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional. https://hacedr.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/01/trabajo_en_equipo.pdf
- Moreno, G., Ramos, S., Darcourt, A., Olivo, D. & Terrones, M. (2022) El Perú en PISA 2022 Informe nacional de resultados. http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2024/02/Reporte_de_resultados_PISA_2022_Per%C3%BA.pdf
- Moreno, N., García, M. & Santos L. (2022) La comunicación en el aula y su influencia en las relaciones interpersonales: Un estudio de caso. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina. (10) 02. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000200023
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. Centro de investigación biometrica, 33 (3), 221, 227. https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf
- Palacios, R. (2014). Cohesión y coherencia en los textos. Aprendo en casa. MINEDU. <https://resources.aprendoencasa.pe/red/modality/ebr/level/secundaria/grade/1/speciality/com/sub-speciality/0/resources/s26-sec-1-comunicacion-recurso-3.pdf>
- Pardinas, F. (1991). Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. 32a. Edición. Editorial Siglo XXI, Bogotá. <https://goo.su/gLIgj>
- Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. Enfoques, XXXI(1), 21-46.
- Ramos, D. (09 de octubre del 2023). ¿Por qué a la Generación Z no le gusta el trabajo en equipo? Emprendedores. Recuperado el 03 de mayo del 2025. <https://emprendedores.es/gestion/generacionz-trabajo-en-equipo/>
- Rosario, M. (2018). Estudio descriptivo de las cualidades de la expresión oral a partir de la declamación de los estudiantes del cuarto grado de educación primaria de la IE N 84270 “Padre Lorenzo Salinetti” Shoca, Distrito Llumpa, provincia Mariscal Luzuriaga, región Ancash, 2017 [Doctoral dissertation, Tesis, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. ESTUDIOS_DESCRIPTIVOS_CUALIDADES_ROSARIO_CIRIACO_MARGARITA_AURELIA.pdf

- Roschelle, J., y D. Teasley, S. (1995). The Construction of Shared Knowledge in Collaborative Problem Solving. *Computer Supported Collaborative Learning*, 69–97. https://doi.org/10.1007/978-3-642-85098-1_5
- SíseVe. (2022). Boletín SíseVe en cifras. Ministerio de educación. [https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/9786/Bolet%
3%adn%20S%c3%adseVe%20en%20cifras.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/9786/Bolet%c3%adn%20S%c3%adseVe%20en%20cifras.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Subsecretaría de Educación Básica, Ramírez, L., Hernández, M., Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial, Leyva, N., Moreno, X., Navarro, M., & Olvera, A. (2022). Resolución de Conflictos en los Centros Escolares.
- Tituaña, S. (2024) Fomentación de la participación activa mediante la gamificación para alcanzar las destrezas con criterio de desempeño en el área de Ciencias Sociales. Universidad Politécnica Salesiana. Quito, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27716/1/MSQ798.pdf>
- Vidal, C. (2018). Liderazgo. Editorial Elearning, SL. <https://acortar.link/FrYfQP>
- Vilca Porras, M. I. (2023). Aprendizaje cooperativo y habilidades comunicativas de los estudiantes de secundaria de una institución pública de Lima, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134704>
- Vygotski, L. (1978). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores (p. 66). Barcelona: crítica. <https://goo.su/gzFqu>

ANEXOS

- **Matriz de operacionalización de variables**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo en equipo	Arrea (2016) es una cualidad que se aprende con el tiempo para cooperar, adaptarse y colaborar para lograr resultados óptimos.	Quaranta (2019) se fundamenta en la claridad de metas mediante la comunicación, la disposición actitudinal para escuchar empáticamente a los integrantes y la voluntad cooperativa para trabajar juntos por un objetivo.	D1 Comunicación	I1 Comunicación verbal	Ordinal
				I2 Comunicación no verbal	
				I3 Cohesión grupal	
			D2 Escucha empática	I1 Validación sin juzgar	
				I2 Parafrasear y resumir	
				I3 Regulación emocional	
			D3 Cooperación	I1 Participación activa	
				I2 Resolución de problemas	
				I3 Adaptabilidad	

- **Matriz de consistencia**

TÍTULO DE LA TESIS:	El trabajo en equipo en el área de comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Calidad del aprendizaje - Aprendizaje significativo de los estudiantes en el área de Comunicación de Educación Secundaria.
AUTORES:	Hidalgo Gonzales Eva Huamán Sangama Luis Alberto

Formulación del problema	Objetivos	Técnica e Instrumentos
Problema general ¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo en el área de Comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025? Problemas específicos ¿Qué acciones de comunicación usan durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, los estudiantes del	Objetivo general Describir el desarrollo del trabajo en equipo en el área de Comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025. Objetivos específicos Detallar las acciones de comunicación durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, en los estudiantes del	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario

cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025? ¿Qué acciones de escucha empática emplean durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025? ¿Qué acciones de cooperación realizan durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025?	cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025. Precisar acciones de escucha empática que emplean durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025. Caracterizar acciones de cooperación que realizan durante el trabajo en equipo en el área de Comunicación, los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025.											
Diseño de investigación	Población y Muestra	Variable y Dimensiones										
Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básico, no experimental, transversal. Diseño: Descriptivo	Población: 150 estudiantes Muestra: 100 estudiantes	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th><th colspan="2">Dimensiones</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Trabajo en equipo</td><td>1</td><td>Comunicación</td></tr> <tr> <td>2</td><td>Escucha empática</td></tr> <tr> <td>3</td><td>Cooperación</td></tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones		Trabajo en equipo	1	Comunicación	2	Escucha empática	3	Cooperación
Variable	Dimensiones											
Trabajo en equipo	1	Comunicación										
	2	Escucha empática										
	3	Cooperación										

• Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre el trabajo en equipo

DATOS GENERALES:

Grado: 4° Sección:
Edad: Sexo: F () M ()

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones relacionadas con el **trabajo en equipo**. Te pedimos que leas cada enunciado con atención y selecciones la opción que mejor describa la frecuencia con la que realizas dicha acción o te sientes identificado con ella. Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas. Responde de acuerdo con tu experiencia personal.

1. Al expresar mis ideas a los miembros del equipo tengo en cuenta qué es lo que quiero decir y cómo lo diré.
 - a) *Siempre*
 - b) *Casi siempre*
 - c) *A veces*
 - d) *Casi nunca*
 - e) *Nunca*
2. Al expresar mi opinión lo hago de manera directa y precisa, formulando oraciones adecuadas.
 - a) *Siempre*
 - b) *Casi siempre*
 - c) *A veces*
 - d) *Casi nunca*
 - e) *Nunca*
3. Al conversar con los integrantes de mi equipo mantengo contacto visual y buena postura para lograr mayor intercambio de ideas.
 - a) *Siempre*
 - b) *Casi siempre*
 - c) *A veces*
 - d) *Casi nunca*
 - e) *Nunca*
4. Cuando el coordinador me pide mi opinión, en mi respuesta acompaño con gestos y movimientos de manos adecuados.
 - a) *Siempre*
 - b) *Casi siempre*
 - c) *A veces*
5. Como parte del equipo considero que el coordinador debe pedir la opinión de todos los miembros cuando tenemos que tomar una decisión.
 - d) *Casi nunca*
 - e) *Nunca*
6. Cuando un miembro del equipo no está cumpliendo con la parte asignada del trabajo me dirijo con respeto y aplico las estrategias de preguntas.
 - a) *Siempre*
 - b) *Casi siempre*
 - c) *A veces*
 - d) *Casi nunca*
 - e) *Nunca*
7. Acepto que los demás miembros del equipo tengan opiniones distintas sin sentirme incómodo o afectado.
 - a) *Siempre*
 - b) *Casi siempre*
 - c) *A veces*
 - d) *Casi nunca*
 - e) *Nunca*
8. Cuando tengo una duda en la tarea que me comprometí, pregunto a los miembros de mi equipo con confianza sin sentir que me van juzgar.
 - a) *Siempre*
 - b) *Casi siempre*
 - c) *A veces*
 - d) *Casi nunca*
 - e) *Nunca*
9. Cuando alguien de mi equipo me habla, evito interrumpirlo, incluso si no estoy de acuerdo con lo que dice.
 - a) *Siempre*
 - b) *Casi siempre*
 - c) *A veces*
 - d) *Casi nunca*
 - e) *Nunca*
10. Cuando un compañero tiene un error en su trabajo, le comprendo y le ofrezco

- apoyo sin emitir juicios negativos sobre su capacidad.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
11. Suelo utilizar preguntas que me permitan confirmar si entendí correctamente lo que otro compañero del equipo explicó.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
12. Después de escuchar una idea, a veces la repito con mis propias palabras para confirmar que comprendí correctamente.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
13. Cuando me enojo me tomo un tiempo para calmarme y poder hablar, así no dejar que mis emociones dominen la conversación en el equipo.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
14. Si alguien critica mi forma de trabajar, intento no tomarlo personal y escuchar qué me quiere decir.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
15. Cuando trabajo en equipo me exijo y no dejo que otros hagan mi parte.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
16. Si un compañero tiene dificultades para cumplir con su responsabilidad, lo apoyo por iniciativa propia, sin juzgarlo.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
17. Busco activamente la opinión de mis compañeros para resolver problemas grupales.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
18. Cuando mi equipo se atrasa en la entrega de un trabajo, identifico las causas y busco la forma de solucionarlo.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
19. Cuando mi equipo me designa liderazgo, lo asumo con tranquilidad y compromiso, sin sentirme incapaz.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
20. Si el equipo cambia de plan o decide hacer algo distinto a lo que yo propuse, colaboro sin murmurar.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*
21. Demuestro una actitud tranquila con todos mis compañeros de equipo sin importar con quién me toque trabajar.
- Siempre*
 - Casi siempre*
 - A veces*
 - Casi nunca*
 - Nunca*

- Validación de los instrumentos de investigación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

FORMATO	
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	
Código: FOR004INV	Versión: 01
Fecha de Aprobación: 03-04-2023	Página 1 y 2

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	Del Aguila Valles Mónica
DNI	10799229
Sexo	Hombre () Mujer (x)
Profesión	Docente
Especialidad	Lengua y literatura
Grado Académico	Magister
Años de experiencia	16
Cargo que desempeña actualmente	Docente formadora
Institución donde labora	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública " Monseñor Elías Olázaro"

Hago constar que he revisado, con fines de validación el instrumento "cuestionario" para caracterizar el trabajo en equipo diseñado por los investigadores Eva Hidalgo Gonzales y Luis Alberto Huamán Sangama, y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

EVALUACIÓN DE RELEVANCIA, SUFICIENCIA, PERTINENCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DIMENSIONES	Relevancia	Suficiencia	Pertinencia	Claridad
	Sí/No	Sí/No	Sí/No	Sí/No
Dimensión 1: la comunicación	1	1	1	1
Dimensión 2: la escucha empática	1	1	1	1
Dimensión 3: la cooperación	1	1	1	1
Total	3	3	3	3

Fuente: adaptado de [Proyecto de Investigación en Educación](#)

Respuesta Sí: marque 1

Respuesta No: marque 0

SUFICIENCIA: El instrumento presenta ítems que pertenecen a una misma dimensión e indicador y son suficientes para obtener la medición de ésta.

CLARIDAD: El instrumento presenta ítems que se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.

COHERENCIA: El instrumento presenta ítems que tienen una relación lógica con la dimensión e indicador que está midiendo.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

FORMATO CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	
Código: FOR004INV	Versión: 01
Fecha de Aprobación: 03-04-2023	Página 1 y 2

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	Manuela Segura, Lourdes Manuela
DNI	31038184
Sexo	Hombre () Mujer (X)
Profesión	Docente
Especialidad	Lengua y Literatura
Grado Académico	Docente en Educación
Años de experiencia	28 años
Cargo que desempeña actualmente	Docente
Institución donde labora	EESPP MED

Hago constar que he revisado, con fines de validación el instrumento "cuestionario" para caracterizar el trabajo en equipo diseñado por los investigadores Eva Hidalgo Gonzales y Luis Alberto Humán Sangama, y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

EVALUACIÓN DE RELEVANCIA, SUFICIENCIA, PERTINENCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DIMENSIONES	Relevancia	Suficiencia	Pertinencia	Claridad
	Sí/No	Sí/No	Sí/No	Sí/No
Dimensión 1: la comunicación	1	1	1	1
Dimensión 2: la escucha empática	1	1	1	1
Dimensión 3: la cooperación	1	1	1	1
Total	3	3	3	3

Fuente: adaptado de [García y Cordero \(2009, p. 11\)](#)

Respuesta Sí: marque 1

Respuesta No: marque 0

SUFICIENCIA: El instrumento presenta ítems que pertenecen a una misma dimensión e indicador y son suficientes para obtener la medición de ésta.

CLARIDAD: El instrumento presenta ítems que se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.

COHERENCIA: El instrumento presenta ítems que tienen una relación lógica con la dimensión e indicador que está midiendo.

Unidad de Investigación - EESPP "Mons. Elías Olázaro"



Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Monseñor Elías Olázaro"
Institución Licenciada según Resolución N° 606-2023-MINEDU



Ministerio
de Educación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

FORMATO	
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	
Código: FOR004INV	Versión: 01
Fecha de Aprobación: 03-04-2023	Página 1 y 2

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	SIANAMBA GURIZ, NILO
DNI	85580158
Sexo	Hombre (X) Mujer ()
Profesión	DOCENTE
Especialidad	PSICOLOGÍA
Grado Académico	DOCTOR
Años de experiencia	44
Cargo que desempeña actualmente	SECRETARIO ACADÉMICO
Institución donde labora	EESPP "MONS. ELÍAS OLÁZAR"

Hago constar que he revisado, con fines de validación el instrumento "cuestionario" para caracterizar el trabajo en equipo diseñado por los investigadores Eva Hidalgo Gonzales y Luis Alberto Huamán Sangama, y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

EVALUACIÓN DE RELEVANCIA, SUFICIENCIA, PERTINENCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DIMENSIONES	Relevancia	Suficiencia	Pertinencia	Claridad
	Sí/No	Sí/No	Sí/No	Sí/No
Dimensión 1: La comunicación	1	1	1	1
Dimensión 2: Escucha empática	1	1	1	1
Dimensión 3: La cooperación	1	1	1	1
Total	3	3	3	3

Fuente: adaptado de *Explicación de la validación*

Respuesta Sí: marque 1

Respuesta No: marque 0

SUFICIENCIA: El instrumento presenta ítems que pertenecen a una misma dimensión e indicador y son suficientes para obtener la medición de ésta.

- **Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación**

Carta de petición de autorización

Yurimaguas 06 de junio de 2025.

Mag. Cirilo Antonio Enciso Huamán

Director de la Institución Educativa Industrial N° 029

Presente

Asunto: Solicita autorización para aplicación de instrumento de recojo de datos.

Tenemos el honor de presentarnos ante usted para expresarle nuestro saludo y a la vez hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del IX Ciclo del Programa de Comunicación de la Escuela Educación Superior Pedagógico Público "Mons. Elías Olázar", acudimos a usted para solicitar la autorización para aplicación de instrumentos de recojo de datos, correspondiente al Proyecto de Investigación titulado: "El trabajo en equipo en el área de Comunicación en los estudiantes del cuarto de secundaria en la Institución Educativa Industrial N°029 de Yurimaguas, 2025" con el objetivo de recoger información real en los grados de cuarto año de secundaria, que aporte a la investigación.

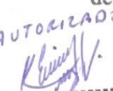
El expediente que le hacemos llegar contiene:

- Carta de petición de autorización.
- Resolución de aprobación del proyecto emitida por la Dirección de la EESPP "Monseñor Elías Olázar"
- Matriz de consistencia.
- Un ejemplo del instrumento a aplicar.

Expresamos nuestro sentimiento de respeto y consideración a usted, agradeciéndole por la atención que dispense a la presente.


Eva Hidalgo Gonzales
Estudiante practicante del programa
de Comunicación ciclo IX


Luis Alberto Huamán Sangama
Estudiante practicante del programa
de Comunicación ciclo IX


AUTORIZADO

Mag. CIRILO A. ENCISO HUAMÁN
DIRECTOR
I.E.P. INDUSTRIAL N° 029
Mag. Cirilo Antonio Enciso Huamán
Director de la Institución Educativa
Industrial N° 029

- **Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación.**

**AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARA PUBLICAR SU
IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Datos generales:

Nombre de la institución educativa	IE Industrial 029	
RUC	20205401505	
Nombre del titular o representante legal		
Nombres y apellidos		DNI
Prof. Mg. Cirilo Antonio Enciso Huamán.		09444094

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el reglamento de investigación a través del código de ética en investigación de la EESPP Monseñor Elías Olázar (*), autorizo (☒), no autorizo (☐) publicar la **IDENTIDAD DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**, en la cual se llevó a cabo la investigación:

Título de la investigación	
El trabajo en equipo en el área de comunicación, en los estudiantes del cuarto de secundaria, en la Institución Educativa Industrial N°029, de Yurimaguas, 2025.	
Autores	DNI
• Eva Hidalgo Gonzales	• 72680076
• Luis Alberto Huamán Snagama	• 77386682
Especialidad	Educación Secundaria Especialidad Comunicación

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la EESPP Monseñor Elías Olázar, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones. Dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente a los autores de la investigación.

Yurimaguas, 03 de Diciembre de 2025.



Lc. CIRILO A. ENCISO HUAMAN
DIRECTOR
IEP. INDUSTRIAL N° 029
YURIMAGUAS

.....
Titular o representante legal de la Institución Educativa

(*) Reglamento de Investigación (Título V: Propiedad intelectual) de la EESPP Monseñor Elías Olázar, Artículo 27, literal "d", para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución educativa donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el director para que se difunda la identidad.

- Bases de datos estadísticos

IDEM	DIMENSIÓN 1							DIMENSIÓN 2							DIMENSIÓN 3							T-D1	T-D2	T-D3	TOTAL - VAR
ite	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21				
1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	16	14	17	47
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	15	14	16	45
3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	16	14	48
4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	18	18	21	57
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	14	17	18	49
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	28	84
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	14	17	17	48
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	21	18	17	56
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	14	14	15	43
11	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	15	14	16	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	17	14	52
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	14	14	16	44
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	21	17	16	54
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	17	14	45
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	14	15	16	45
18	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	14	21	15	50
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
20	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	17	14	19	50
21	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	19	14	14	47
22	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	33	31	33	97
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	15	15	51
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	14	15	14	43
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
30	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	14	21	15	50

31	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	14	15	48
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
33	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	15	14	17	46
34	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	16	14	46
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
36	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	14	20	14	48
37	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	21	14	18	53
38	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	19	14	21	54
39	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	15	21	14	50
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	14	15	17	46
42	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	22	14	15	51
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	35	35	105
44	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	14	14	43
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
46	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	14	18	21	53
47	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	33	33	33	99
48	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	29	32	34	95
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	14	14	17	45
50	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	14	19	19	52
51	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	14	21	14	49
52	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17	16	14	47
53	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	35	31	33	99
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	14	14	19	47
55	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	17	14	46
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
57	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	14	21	14	49
58	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	21	14	20	55
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	14	14	20	48
60	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20	20	14	54
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	14	14	15	43
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
63	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	14	14	41
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42
65	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	21	14	20	55

66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	14	14	21	49
67	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	17	20	14	51
68	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	21	21	57	
69	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	14	14	44	
70	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	14	14	49	
71	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	15	14	15	44
72	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	14	21	14	49	
73	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	14	21	14	49	
74	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	18	14	18	50	
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42	
76	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	21	14	21	56	
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42	
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	34	35	104	
79	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	21	14	16	51
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	28	84	
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42	
82	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	16	19	21	56	
83	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	33	35	103	
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42	
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42	
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	21	19	14	54	
87	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33	34	35	102	
88	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	20	14	16	50	
89	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	16	21	20	57	
90	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	35	35	98	
91	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	14	14	43	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	28	84	
93	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	17	20	14	51	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42	
95	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	14	21	18	53	
96	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	21	14	21	56	
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42	
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	14	14	20	48	
99	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	20	14	21	55	
100	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	16	21	17	54	

- **Cálculo de la confiabilidad del instrumento**

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD	
ALFA	0.844

Encuesta de Opinión sobre el Impacto Ambiental de la Construcción de una Nueva Carretera																						Cantidad Items	21
Encuestado	Dimensión 1							Dimensión 2									Dimensión 3					Suma	
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21		
1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	57	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	45	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	45	
5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	47	
6	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	45	
7	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	
9	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	49	
10	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	48	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	54	
16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	53	
17	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	
18	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	48	
19	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	47	
20	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	51	
Varianza Individual	0.22	0.20	0.24	0.17	0.22	0.22	0.25	0.17	0.20	0.09	0.22	0.17	0.13	0.17	0.13	0.17	0.20	0.17	0.17	0.20	0.20	19.92	
	3.91																						

- Evidencias fotográficas

Aplicación del cuestionario para describir el nivel de desarrollo del trabajo en equipo



Estudiantes trabajando en equipo



- **Reporte de similitud (turnitin)**



Página 2 de 38 - Descripción general de Integridad

Identificador de la entrega: tm:old::1:3430846654

17% Similitud general

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

Fuentes principales

16%  Fuentes de Internet

6%  Publicaciones

10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

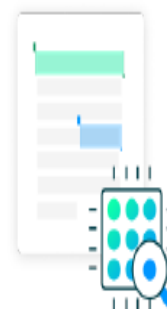
Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).



El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.