



**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA  
“MONSEÑOR FRANCISCO GONZALES BURGA”  
LAMBAYEQUE**



**CÓDIGO MODULAR N° 1157916**

**PROGRAMA DE ESTUDIO EDUCACIÓN PRIMARIA**

**Trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de  
la Institución Educativa N° 10046 San Carlos - Monsefú,  
2023**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE  
BACHILLER EN EDUCACIÓN**

**AUTORES:**

Diana Rut Llontop Ucañay (48078394 – 2019 - 2023)  
Oscar Junior Quesquen Chimoy (46424922 – 2019 - 2023)

**ASESORA:**

MG. VIOLETA TELLO SÁNCHEZ  
(ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8984-9454>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA DOCENTE**

LAMBAYEQUE – PERÚ  
2024



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA  
"MONSEÑOR FRANCISCO GONZALES BURGA" FERREÑAFA  
DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE  
LICENCIADA MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 357-2020-MINEDU  
DIRECCIÓN: LOS EUCALIPTOS N° 100-EL AKGODONAL-FERREÑAFA  
CÓDIGO MODULAR N°1157916



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

N°047-2024-EESPP"MFGB"

Siendo las 3:00 pm, del día 25 de noviembre del 2024; se reunieron en la sala de sustentaciones de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Monseñor Francisco Gonzales Burga de Ferreñafe, los miembros del jurado designados mediante Resolución Directoral N°274-2024-DG-EESPP"MFGB"-F, de fecha 13 noviembre del 2024, integrado por:

Presidente : MG.YRIS ESTHER HORNA PFLUCKER.

Vocal : MG. CINDY ELIZABETH BURGA TELLO

Secretario : Dr. LUIS MANUEL SUCLUPE QUEVEDO.

La finalidad es evaluar el Trabajo de Investigación titulado: TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10046 -SAN CARLOS MONSEFU, 2023, presentado por la/el o los egresados: LLONTOP UCAÑAY DIANA RUT; QUESQUEN CHIMOY OSCAR JUNIOR del Programa de Estudios de Educación Primaria para obtener el Grado de Bachiller en Educación.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento de Investigación aprobado con Resolución N° 074-2023-EESPP MFGB-F de fecha 11 de agosto del 2023 ; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al (los) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación del Trabajo de Investigación, obteniendo un calificativo de 16 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO

Siendo las 16:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

  
PRESIDENTE

  
VOCAL

  
SECRETARIO

OBSERVACIONES: NINGUNA



# Diana Llontop Ucañay

## INFORME SIMILITUD BACHILLER-LLONTOP UCAÑAY-QUESQUEN CHIMOY

### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::28378:72468165

Fecha de entrega  
27 nov 2024, 3:04 p.m. GMT-5

Fecha de descarga  
27 nov 2024, 3:12 p.m. GMT-5

Nombre de archivo  
INFORME SIMILITUD BACHILLER-LLONTOP UCAÑAY-QUESQUEN CHIMOY.pdf

Tamaño de archivo  
2.4 MB

51 Páginas

6,942 Palabras

39,771 Caracteres

## 14% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía

### Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



## Índice de contenidos

|  |    |
|--|----|
| RESUMEN.....                                     | v  |
| ABSTRACT .....                                   | vi |
| I.INTRODUCCIÓN.....                              | 1  |
| II.MARCO TEÓRICO.....                            | 2  |
| 2.1 TEORÍAS:.....                                | 2  |
| 2.2 MARCO CONCEPTUAL: .....                      | 4  |
| 2.2.1. Definición de trabajo:.....               | 4  |
| 2.2.2. Definición de equipo:.....                | 5  |
| 2.2.3. Trabajo en equipo: .....                  | 6  |
| 2.2.4. Fases del trabajo en equipo.....          | 7  |
| 2.2.5. Roles del trabajo en equipo: .....        | 8  |
| 2.2.6. Actitudes para el trabajo en equipo.....  | 10 |
| 2.2.7. Principios para el trabajo en equipo..... | 10 |
| 2.2.8. Ventajas del trabajo en equipo.....       | 12 |
| III.METODOLOGÍA:.....                            | 13 |
| IV. RESULTADOS:.....                             | 15 |
| Discusión: .....                                 | 19 |
| V. CONCLUSIONES: .....                           | 20 |
| VI. RECOMENDACIONES:.....                        | 21 |
| VII.REFERENCIAS:.....                            | 22 |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> .....   | 13 |
| <i>Población de estudiantes</i> .....  | 13 |
| <b>Tabla 2</b> .....   | 14 |
| <i>Muestra de estudiantes</i> .....  | 14 |
| <b>Tabla 3</b> .....   | 15 |
| <i>Resultados de la dimensión Liderazgo en el trabajo en equipo</i> .....    | 15 |
| <b>Tabla 4</b> .....   | 16 |
| <i>Resultados de la dimensión Comunicación en el trabajo en equipo</i> ..... | 16 |
| <b>Tabla 5</b> .....   | 17 |
| <i>Resultados de la dimensión Empatía en el trabajo en equipo</i> .....      | 17 |
| <b>Tabla 6</b> .....   | 18 |
| <i>Resultados del Nivel de Trabajo en equipo</i> .....                       | 18 |

## Índice de figuras

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1</b> .....  | 15 |
| <i>Porcentajes de la dimensión Liderazgo en el trabajo en equipo.</i> .....    | 15 |
| <b>Figura 2</b> .....  | 16 |
| <i>Porcentajes de la dimensión Comunicación en el trabajo en equipo.</i> ..... | 16 |
| <b>Figura 3</b> .....  | 17 |
| <i>Porcentajes de la dimensión Empatía en el trabajo en equipo.</i> .....      | 17 |
| <b>Figura 4</b> .....  | 18 |
| <i>Porcentajes de la variable trabajo en equipo.</i> .....                     | 18 |

## RESUMEN

Este informe trata sobre el trabajo en equipo que demuestran los estudiantes del tercer grado de educación primaria de la I.E. San Carlos de Monsefú. Es investigación de tipo básica. Utiliza un enfoque cuantitativo y aplica un diseño descriptivo no experimental. La población está comprendida por todos los estudiantes del tercer grado; y la muestra la constituyen los estudiantes del tercero sección F. El Objetivo propuesto fue medir el nivel de trabajo en equipo, en los estudiantes del tercer grado, durante el año académico 2023, se determinaron como dimensiones de trabajo en equipo, al liderazgo, la comunicación y la empatía. Al finalizar la investigación, los resultados determinan que, el nivel de trabajo en equipo de los estudiantes, es moderado. Asimismo, los objetivos específicos planteados indican que el liderazgo, la comunicación y la empatía, igualmente se encuentran en niveles intermedios, llegando a la conclusión de que se deben trabajar en el fortalecimiento de las habilidades de comunicación, liderazgo y la empatía en los estudiantes.

**Palabras claves:** Trabajo en equipo, Nivel de liderazgo, Nivel de comunicación, Nivel de empatía.

## **ABSTRACT**

This report is about the teamwork demonstrated by students in the third grade of primary education at the I.E. San Carlos de Monsefu. It is basic type research. It uses a quantitative approach and applies a non-experimental descriptive design. The population is comprised of all third-grade students; and the sample is made up of the students of the third section F. The proposed objective was to measure the level of teamwork, in third grade students, during the 2023 academic year, leadership, communication and empathy were determined as dimensions of teamwork. At the end of the investigation, the results determine that the level of teamwork of the students is moderate. Likewise, the specific objectives set indicate that leadership, communication and empathy are also found at intermediate levels, reaching the conclusion that work must be done to strengthen communication, leadership and empathy skills in students.

**Key words:** Teamwork, Leadership Level, Communication Level, Empathy Level.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Uno de los principales desafíos de la educación, es pretender que los estudiantes, trabajen de manera colaborativa, generando un ambiente positivo entre los estudiantes. Aunque los seres humanos son naturalmente sociables, es esencial cultivar esta habilidad desde la educación básica, para que así se desarrollen competencias sociales que permitan a los alumnos, colaborar de manera efectiva y ejercer una ciudadanía responsable en el futuro.

A nivel mundial, la UNESCO ha manifestado su preocupación por la insuficiencia de habilidades colaborativas en los estudiantes durante las actividades académicas. En respuesta, se elaboró un documento que enfatiza la necesidad de promover el principio de "aprender a vivir juntos", implementando estrategias educativas centradas en los derechos humanos y la ciudadanía. Una de estas estrategias es el trabajo en equipo, que no solo favorece una convivencia armoniosa, sino que también potencia el aprendizaje.

Un estudio realizado por Torres y Gallego en México y España revela que el trabajo en equipo refuerza el aprendizaje y mejora las relaciones interpersonales entre los estudiantes, al permitirles practicar habilidades sociales, cognitivas y emocionales. Esto subraya la importancia del trabajo colaborativo; Sin embargo, es crucial que los docentes apliquen estrategias adecuadas a las características de sus alumnos. A nivel nacional, Llanos y Tapia destacan que la participación en actividades grupales es desigual, con frecuencia uno o dos estudiantes asumiendo la mayor parte del trabajo mientras otros solo copian o transfieren información.

A nivel local, durante nuestras prácticas preprofesionales, hemos notado que los estudiantes de 3º grado de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos - Monsefú enfrentan serias dificultades para trabajar en equipo. Esta situación no solo impacta su rendimiento académico, sino que también complica sus relaciones interpersonales. Algunos estudiantes tienen obstáculos para colaborar debido a factores como la falta de liderazgo, escasa comunicación entre miembros del grupo, falta de empatía, resistencia a colaborar con compañeros menos participativos y baja iniciativa en tareas grupales.

Por lo tanto, planteamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo entre los estudiantes de 3º grado “F” de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos – Monsefú? Desde un enfoque teórico, este estudio se justifica al proporcionar una base científica para investigar esta problemática, citando autores y teorías relevantes para entender el comportamiento estudiantil en contextos colaborativos y su impacto académico, social y emocional.

Metodológicamente, se justifica por la forma en que se abordará el tema: definiendo el tipo de investigación, las variables involucradas, la población y muestras seleccionadas, así como los instrumentos para recoger datos sobre el nivel del trabajo en equipo entre los estudiantes. En términos prácticos, se justifica que para alcanzar las metas propuestas por la UNESCO sobre "aprender a vivir juntos" y fomentar relaciones adecuadas entre compañeros, es necesario abordar este tema. Esto contribuirá al cumplimiento del perfil de egreso de la formación inicial docente.

El objetivo general de esta investigación es “Determinar el nivel del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado “F” de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos - Monsefú” para 2023. Los objetivos específicos son: a) Identificar el nivel de liderazgo en el trabajo en equipo; b) Identificar el nivel de comunicación; c) Identificar el nivel de empatía dentro del trabajo en equipo entre los estudiantes de tercer grado “F” durante 2023.

## **II.MARCO TEÓRICO**

### **2.1 TEORÍAS:**

Hemos analizado diversas teorías que apoyan la idea de que el trabajo en equipo no solo mejora el aprendizaje de los estudiantes, sino que también enriquece sus relaciones interpersonales. La primera teoría considerada es la Teoría Sociocultural de Lev Vygotsky (1978), que postula que el aprendizaje es un proceso social. Esto sugiere que las actividades colaborativas permiten a los estudiantes adquirir y conocimientos similares, siendo el lenguaje una herramienta fundamental para aprender y reflexionar. El trabajo en parejas, en este contexto, propicia aprendizajes más significativos. Vygotsky también introduce el concepto de andamiaje, que se refiere al apoyo temporal que los estudiantes reciben de sus

compañeros para completar tareas y, eventualmente, realizar dichas tareas de manera autónoma. En un entorno educativo colaborativo, los compañeros pueden ayudar a aquellos que enfrentan dificultades, lo cual mejora tanto la calidad del trabajo como el cumplimiento de las tareas asignadas por el docente. Este enfoque también beneficia al estudiante al promover su autonomía y su rol como mediador, permitiéndole ofrecer apoyo temporal a otros en diferentes grupos. Esta flexibilidad es crucial tanto para los estudiantes como para el equipo. Además, consideramos la Teoría Cognitiva Social del Aprendizaje de Albert Bandura (1987), quien, al igual que Vygotsky, resalta que el aprendizaje es un proceso social y colectivo. Bandura indica que los estudiantes observan a sus compañeros como modelos y replican sus acciones para cumplir con las tareas. Un aspecto clave de su teoría es la autoeficacia, que se refiere a la creencia en la propia capacidad para manejar situaciones futuras. Sin embargo, esta autoeficacia puede variar según la actividad; Por ejemplo, un estudiante puede sentirse seguro en los deportes, pero no en matemáticas.

Bandura identifica cuatro fuentes de autoeficacia:

- **Experiencias de éxito o fracaso:** Un estudiante exitoso en una tarea se sentirá más seguro al enfrentar actividades similares; por el contrario, si ha fracasado anteriormente, puede dudar en intentarlo nuevamente.
- **Experiencias vicarias:** Observar a compañeros realizar con éxito una tarea puede motivar a un estudiante a intentarlo también.
- **Persuasión verbal:** Frases alentadoras de compañeros como "tú puedes" pueden aumentar la autoeficacia del estudiante.
- **Estados fisiológicos:** Sentimientos como ansiedad o frustración pueden llevar a un estudiante a pensar negativamente sobre su desempeño en trabajos grupales.

La teoría de Bandura proporciona directrices para que los docentes diseñen actividades que permitan a los estudiantes aprender junto a sus compañeros, fomentando un aprendizaje social y desarrollando su autoeficacia. Asimismo, citamos a Velandia (2006), quien destaca habilidades esenciales que los estudiantes deben desarrollar para un trabajo en equipo eficaz y relaciones interpersonales saludables. Estas habilidades incluyen:

- **Liderazgo:** Implica guiar al grupo hacia objetivos comunes mediante una comunicación efectiva.
- **Comunicación:** Es fundamental mantener un diálogo constante sobre avances y dificultades durante el trabajo en equipo.
- **Empatía:** Permite entender y respetar las opiniones y necesidades de los demás miembros del equipo.

Estas teorías fundamentan nuestra investigación sobre el nivel de trabajo en equipo entre los estudiantes del tercer grado "F", lo cual nos permite proponer recomendaciones adecuadas para abordar cualquier problemática identificada.

## **2.2 MARCO CONCEPTUAL:**

### **2.2.1. Definición de trabajo:**

Definición de trabajo como actividad productiva: El trabajo se define como "una actividad que implica esfuerzo físico o mental, realizada con el propósito de producir bienes o servicios". Esta definición enfatiza la naturaleza productiva del trabajo y su función en la economía. Fernández, (2021).

Trabajo en el contexto social: Según González (2022), "el trabajo es un proceso social que no solo produce bienes y servicios, sino que también contribuye a la formación de identidades y relaciones sociales". Esta perspectiva destaca la importancia del trabajo en la construcción de la sociedad.

Trabajo como medio de subsistencia: Para López (2023), "el trabajo es fundamental para la supervivencia económica de los individuos y las familias, ya que proporciona los recursos necesarios para satisfacer las necesidades básicas". Esta definición resalta el papel del trabajo en la economía doméstica.

Trabajo y desarrollo personal: Martínez (2024) describe el trabajo como "una oportunidad para el desarrollo personal y profesional, permitiendo a los individuos adquirir habilidades, conocimientos y experiencias que

enriquecen su vida". Esta se centra en el crecimiento individual a través del trabajo.

Trabajo y derechos laborales: Según Pérez (2021), "el trabajo debe ser entendido no solo como una actividad económica, sino también como un derecho humano fundamental que garantiza dignidad y justicia social". Esta definición aboga por la protección de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores.

### **2.2.2. Definición de equipo:**

Definición de equipo como grupo: Según Salas, Sims y Burke (2021), un equipo se define como "un grupo de individuos que trabajan con el enfoque de un propósito común, y para lo cual se organizan compartiendo roles y recompensas".

Definición de equipo en el contexto organizacional: Para Katzenbach y Smith (2022), Un equipo está constituido por un número generalmente pequeño de personas, que complementan sus habilidades por un propósito común, lo que les genera compromisos y responsabilidades.

Definición de equipo en el ámbito deportivo: En el contexto deportivo, Carron y Hausenblas (2023) indican que "un equipo se refiere a un grupo de atletas que trabajan juntos para alcanzar un objetivo común, como ganar una competencia".

Definición de equipo en la educación: Según Johnson y Johnson (2024), "un equipo educativo es un grupo de estudiantes que colaboran para lograr metas académicas compartidas, fomentando el aprendizaje cooperativo".

Definición de equipo en la gestión de proyectos: Turner y Müller (2023) definen un equipo como "un conjunto de individuos que colaboran entre sí, para el logro de un objetivo común, en el cual, cada uno va aportando sus habilidades únicas para alcanzar los objetivos del proyecto".

### **2.2.3. Trabajo en equipo:**

El trabajo en equipo se define como la manera en que un grupo de individuos se organiza para alcanzar metas comunes, especialmente en el contexto de las prácticas preprofesionales. Según Ander Egg (2006), este concepto implica una acción colectiva que resulta de la combinación de diversas actividades, habilidades y conocimientos con el objetivo de lograr un fin compartido.

Valverde et al. (1989) lo caracterizan como una entidad organizada enfocada en cumplir una tarea conjunta dentro de un entorno de respeto y confianza mutua. Además, Treviño y Abreu (2017) afirman que el trabajo en equipo implica la integración de recursos internos y externos, así como conocimientos, habilidades y capacidades que permiten a cada miembro adaptarse y colaborar en la realización de una tarea específica dentro de un contexto determinado.

Definición de Barraycoa: "El trabajo en equipo implica que cada miembro aporte su experiencia individual y habilidades comunicativas, logrando así un objetivo común a través de la sinergia entre los integrantes" Barraycoa & Millet, (2021)

Definición sobre Salud: "El trabajo en equipo permite el desarrollo de sus integrantes y la sincronización de diversas actividades, donde cada talento aporta su energía para cumplir metas con el mejor nivel de calidad posible" (González et al., 2023)

Definición sobre Educación: "El trabajo en equipo es esencial en la educación, ya que fomenta el aprendizaje colaborativo y permite a los estudiantes compartir conocimientos y habilidades para resolver problemas reales" (Monsalve Silva & Vera Monroy, 2024)

#### **2.2.4. Fases del trabajo en equipo.**

Según Cardona y Wilkinson, el trabajo en equipo se desarrolla a través de cuatro fases principales, cada una con características y dinámicas específicas que influyen en la interacción y efectividad del grupo.

##### Fases del trabajo en equipo

###### Fase de Formación:

En esta fase inicial, los miembros del equipo se conocen y exploran sus roles. Es común que haya ansiedad e inseguridad mientras los integrantes obtienen la aceptación. La comunicación es crucial para establecer confianza y cohesión.

###### Fase de debate:

Aquí, los miembros expresan sus ideas y puntos de vista, lo que puede llevar a conflictos si no se gestionan adecuadamente. Esta fase es fundamental para la afirmación de las opiniones individuales y puede incluir luchas por el liderazgo. La capacidad de escuchar y debatir constructivamente es esencial.

###### Fase de la organización:

En esta etapa, el equipo decide sobre un plan de acción, estableciendo objetivos y normas. Se comienza a definir claramente cómo se llevará a cabo el trabajo, lo que incluye la creación de códigos de conducta aceptables. La organización es clave para el éxito en esta fase.

###### Fase de Puesta en Práctica:

Finalmente, el equipo implementa el plan acordado, colaborando para alcanzar los resultados deseados. Esta fase se caracteriza por un sentido de logro y unidad entre los miembros, lo que fortalece la cohesión grupal.

##### Roles en cada fase

Fase de Formación: Roles como investigador de recursos, coordinador y cohesionador son importantes para fomentar la comunicación y confianza.

Fase de Debate: Los roles de creativo, especialista y evaluador son clave para generar ideas y evaluar opciones.

Fase de Organización: El rol de implementador se vuelve esencial para estructurar el trabajo acordado.

Fase de Puesta en Práctica: Los roles de impulsor y finalizador ayudan a mantener la dinámica del equipo hacia la consecución del objetivo.

Estas fases reflejan cómo la interacción entre los miembros del equipo evoluciona desde la formación inicial hasta la ejecución efectiva del trabajo conjunto, resaltando la importancia de una comunicación abierta y un liderazgo adecuado en cada etapa.

### **2.2.5. Roles del trabajo en equipo:**

Aunque cada individuo cuenta con habilidades que les permiten desempeñar un papel en el trabajo colaborativo, Cardona y Wilkinson (2006) resaltan algunas que son esenciales para lograr los objetivos:

#### **a) Creativo**

Este rol se define por su capacidad imaginativa, lo que facilita la resolución de problemas complejos a través de soluciones innovadoras y nuevas perspectivas. Sin embargo, su punto débil es la tendencia a ignorar las dificultades que pueden surgir al implementar sus ideas, ya que suelen enfocarse demasiado en sus propios pensamientos, lo que puede afectar su comunicación.

#### **b) Investigador de Recursos**

Este rol es entusiasta, comunicativo y extrovertido, y se dedica a explorar oportunidades y establecer conexiones con todos los miembros del equipo. Sin embargo, su debilidad radica en un optimismo excesivo que puede llevar a perder interés en la actividad una vez que su entusiasmo inicial se desvanece.

#### **c) Coordinador**

Este rol genera confianza, aclara objetivos y promueve la comunicación entre los integrantes del equipo al involucrarlos en el intercambio de ideas.

Sin embargo, algunos pueden verlo como manipulador o como alguien que intenta evadir responsabilidades al delegar en exceso.

d) Impulsor

Se caracteriza por ser dinámico y desafiante, con la capacidad de superar obstáculos. Su debilidad es que puede caer en la provocación, lo cual podría herir la sensibilidad de otros miembros del equipo.

e) Evaluador

Este rol se enfoca en analizar todas las opciones y emitir juicios precisos y estratégicos. Sin embargo, puede carecer de la habilidad para inspirar a los demás integrantes del equipo en ciertos momentos.

f) Cohesionador

Este rol es perceptivo, cooperativo y mediador; escuche activamente y evite conflictos. Su debilidad es que puede mostrarse indeciso en situaciones críticas.

g) Implementador

Este rol es conservador y disciplinado, con una fuerte capacidad práctica para actuar. Sin embargo, puede ser inflexible y lento para adaptarse a nuevas oportunidades.

h) Finalizador

Este rol perfeccionista busca eliminar errores y completar tareas puntualmente. Su debilidad radica en la resistencia a delegar tareas o permitir que otros participen en su trabajo.

Importancia del Conocimiento del Estudiante

Para promover un trabajo en equipo efectivo en el aula, es fundamental conocer bien a nuestros estudiantes. Esto les permitirá identificar el rol que pueden asumir dentro del grupo, ayudándoles a comprender que cada uno

tiene algo valioso que aportar según sus habilidades, mientras se respetan las ideas de todos los integrantes.

### **2.2.6. Actitudes para el trabajo en equipo.**

Además de los roles a tener en cuenta, existen actitudes internas que deben adoptarse para mejorar la dinámica del trabajo en equipo. Según Cardona y Wikilson (2006), se resaltan las siguientes:

- Actitud de escucha: Escuchar implica prestar atención. Aunque esta actitud puede parecer simple, en realidad es bastante compleja. Para lograrlo, es beneficioso adoptar una postura activa y receptiva, respetando y esforzándose por entender las perspectivas de los otros miembros del equipo. Esto promueve un diálogo constructivo, fundamental para un trabajo en equipo efectivo.

- Actitud de colaboración: Colaborar significa estar siempre dispuesto a contribuir al logro del objetivo común del equipo, compartiendo tanto los éxitos como los fracasos. El respeto es esencial para esta actitud, que requiere valorar a las personas, su tiempo, sus necesidades y decisiones, incluso cuando no coincide con nuestras propias opiniones. Esta actitud es vital para gestionar adecuadamente las actividades hacia el objetivo compartido.

- Actitud optimista: Ser optimista implica tener la habilidad de ver las situaciones desde su mejor perspectiva, lo que aporta moral y ánimo a los integrantes del equipo. Con una actitud positiva, resulta más fácil disfrutar de las actividades, comprometerse con los objetivos e integrarse con los demás miembros del equipo. Además, se facilita el establecimiento de metas ambiciosas y la búsqueda decidida de estas.

### **2.2.7. Principios para el trabajo en equipo.**

Para que los educadores puedan dirigir de manera efectiva a sus grupos en el aula, es fundamental que comprendan ciertos principios destacados por Valverde et al. (1989):

#### Principio de Cooperación

El bienestar del equipo y el incremento en la productividad se logran mediante la cooperación, lo que fomenta una competencia constructiva y

satisfactoria en el entorno educativo. Según Piaget, la cooperación es clave para alcanzar la objetividad del grupo.

#### Pertenencia al grupo

El sentido de pertenencia está íntimamente vinculado con la acción cooperativa del equipo. Sentirse parte de un grupo impulsa la actividad colectiva y ayuda a disminuir los sentimientos de agresión e indiferencia que pueden obstaculizar el trabajo conjunto.

#### Pertinencia

Entender nuestras acciones es esencial en las actividades grupales, ya que permite definir claramente las responsabilidades y deberes de cada miembro. Esto armoniza el esfuerzo colaborativo, garantiza una adecuada distribución de recursos y materiales, promueve un lenguaje común y estimula tanto la crítica constructiva como la autocrítica, la interacción grupal y la organización.

#### Comunicación

Fomentar una comunicación efectiva dentro del equipo facilitar el intercambio de ideas, lo cual es crucial para la toma de decisiones y la implementación de acciones concretas. La comunicación debe ser clara, espontánea y precisa, incluyendo elementos no verbales (gestos, mímica, lenguaje corporal) que sean comprensibles para todos los miembros.

#### Toma de Decisiones y Liderazgo

En el trabajo en equipo, es necesario tomar decisiones de manera continua para alcanzar los objetivos establecidos. Este proceso debe basarse en una adecuada recopilación de información, discusión, comunicación y evaluación de las actividades por parte de los integrantes del equipo. Al tomar decisiones y compartirlas con los demás, las tareas se vuelven más sencillas y efectivas. El liderazgo puede variar según el modelo del equipo y su capacidad para adaptarse a las normas grupales y las situaciones abordadas.

### **2.2.8. Ventajas del trabajo en equipo.**

El trabajo en equipo brinda muchas oportunidades para el desarrollo personal, social y cognitivo de los estudiantes, para Crescimbeni (2018) existen ciertas ventajas del trabajo en equipo en aula:

#### a) Ventajas generales:

- Motivación: Se desarrolla una gran sensación de satisfacción e integración de equipo.
- Mejor resultado: conseguir resultados positivos resulta más sencillo.
- Compromiso: involucra con los objetivos del equipo y el fin organizacional.
- Mayor creatividad: esto debido a la combinación de todo el empeño puesto por cada participante.
- Más ideas: la retroalimentación que se produce cuando dos o más personas trabajan hacia el mismo fin produce más ideas, hace referencia a la frase “dos cabezas, piensan mejor que una”
- Mejor comunicación: crea un ambiente donde se promueve el diálogo libre y favorable.

#### b) Ventajas individuales:

- El trabajo es menos tenso, ya que las responsabilidades son compartidas.
- Todos los integrantes proporcionan soluciones desde sus puntos de vista.
- Satisfacción al participar del logro de una labor excelente.
- Todo logro y estímulo académico es compartido dentro de todo el equipo.
- Es mayor la sensación de satisfacción en el logro de un trabajo hecho adecuadamente.

### III.METODOLOGÍA:

La investigación desarrollada es de tipo básico, con enfoque cuantitativo, descriptivo simple, utilizando el diseño no experimental, este trabajo no tiene hipótesis, tampoco se aplicó ningún tipo de estímulo, simplemente se utilizó una guía de observación con la escala de Likert.

El diseño se grafica utilizando el presente esquema:

O —————> M.

**M** = Muestra

**Ox** = Observación de la variable en el momento de los hechos.

**Población:** Para Robles (2019), población es el conjunto total de elementos de interés.

En nuestra investigación, la población está conformada por los estudiantes de tercer grado de primaria de la I.E N° 10046 San Carlos – Monsefú, 2023

**Tabla 1**

*Población de estudiantes*

| Grado y sección | f   | %    |
|-----------------|-----|------|
| 3° "A"          | 20  | 16.3 |
| 3° "B"          | 20  | 16.3 |
| 3° "C"          | 23  | 19   |
| 3° "D"          | 18  | 15.1 |
| 3° "E"          | 21  | 17   |
| 3° "F"          | 20  | 16.3 |
| Total           | 124 | 100  |

*Fuente: Nómina de estudiantes de la I.E N° 10046 "San Carlos" – Monsefú. 2023*

**Muestra:** Se utilizó la técnica por conveniencia, para la selección de la muestra; señalando en este caso, a los estudiantes de 3° "F", según Serna (2019) esta muestra cumple fielmente con las características de la población, lo cual es importante para que los resultados se puedan generalizar.

**Tabla 2***Muestra de estudiantes*

| Grado y sección | f  | %    |
|-----------------|----|------|
| 3º "F"          | 20 | 16.3 |

*Fuente: Tabla 1**Año: 2023*

**Instrumento de recolección de datos:** Para la recopilación de datos, se utilizó un cuestionario acompañado de una escala de Likert, adaptada de Velandia (2006), que incluye 5 opciones: Nunca (1 punto), Casi nunca (2 puntos), A veces (3 puntos), Casi siempre (4 puntos). ) y Siempre (5 puntos) (consultar Anexo 01).

La investigación se enfoca en tres dimensiones, cada una compuesta por 6 ítems, lo que da un total de 18 ítems. Para identificar los objetivos específicos relacionados con los niveles de liderazgo, comunicación y empatía en el trabajo en equipo de los estudiantes del tercer grado "F" de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos – Monsefú en 2023, se establecen los siguientes rangos: nivel bajo de 6 a 12 puntos, nivel medio de 13 a 23 puntos y nivel alto de 24 a 30 puntos.

En cuanto al objetivo general, que tiene como finalidad determinar el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado "F", se calculará mediante un ponderado de los resultados de los objetivos específicos.

Respecto a la validez del instrumento utilizado para la recolección de datos, este fue validado por tres expertos en educación primaria (ver Anexo 02).

#### IV. RESULTADOS:

Al aplicar el cuestionario acompañado de la Escala de Lickert, para identificar los objetivos específicos, establecimos los siguientes rangos: nivel bajo de 6 a 12 puntos, nivel medio de 13 a 23 puntos y nivel alto de 24 a 30 puntos.

Entonces obtuvimos resultados de acuerdo a cada objetivo específico, el primero de ellos fue identificar el nivel de Liderazgo en los estudiantes de tercer grado “F” de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos – Monsefú, 2023, obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 3**

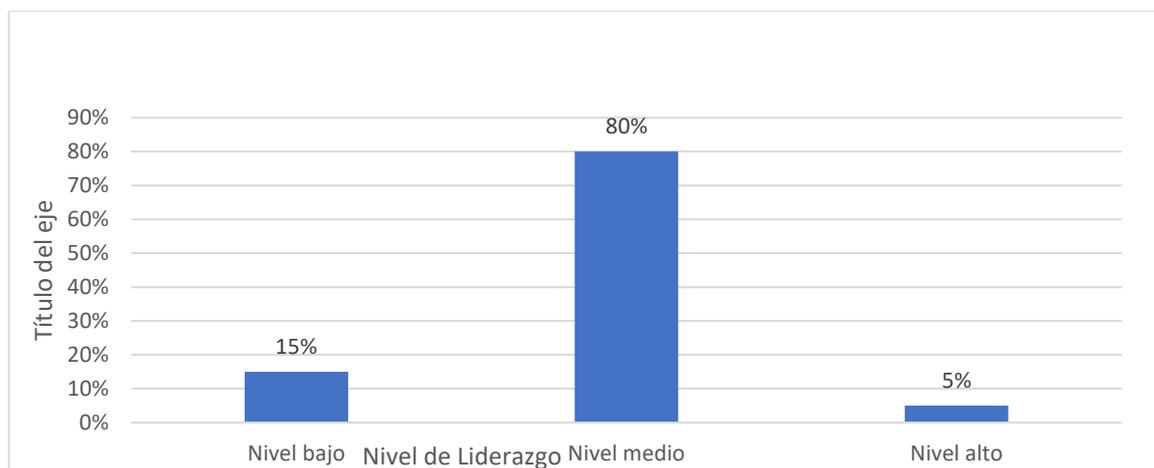
*Resultados de la dimensión Liderazgo en el trabajo en equipo*

| Nivel | f  | %   |
|-------|----|-----|
| Bajo  | 3  | 15  |
| Medio | 16 | 80  |
| Alto  | 1  | 5   |
| Total | 20 | 100 |

*Fuente: Base datos (ver anexo n° 03)*

**Figura 1**

*Porcentajes de la dimensión Liderazgo en el trabajo en equipo.*



*Fuente: Base datos (ver anexo n° 03)*

Se observa en la tabla 3 y gráfico 1 que con una medición de un total de 20 estudiantes de tercer grado “F” de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos - Monsefú, 2023; en la dimensión de Liderazgo en el trabajo en equipo, existen 3 alumnos con un nivel bajo, lo cual representa el 15 % de los estudiantes; luego que existen 16 alumnos con un nivel medio, lo que representa el 80% del total de los

estudiantes y que existe 1 alumno con un nivel alto, lo que representa el 5% del total de los estudiantes. Entonces, según los resultados, en lo que refiere al nivel general del liderazgo en el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado “F” de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos – Monsefú, 2023; los estudiantes se encuentran en el nivel medio.

En el siguiente objetivo específico, que fue identificar el nivel de comunicación en el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado “F” de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos - Monsefú, 2023; obtuvimos los siguientes resultados:

**Tabla 4**

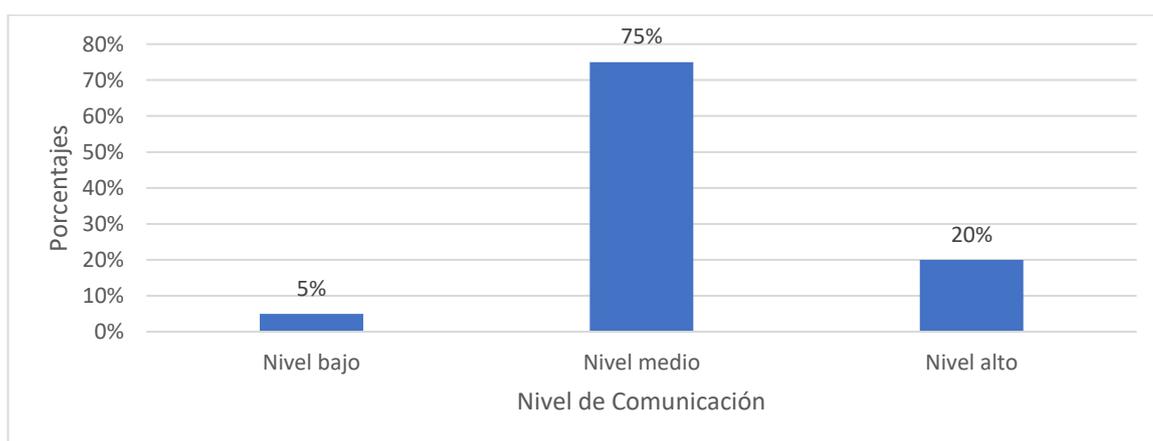
*Resultados de la dimensión Comunicación en el trabajo en equipo*

| Nivel | f  | %   |
|-------|----|-----|
| Bajo  | 1  | 5   |
| Medio | 15 | 75  |
| Alto  | 4  | 20  |
| Total | 20 | 100 |

*Fuente: Base datos (ver anexo n° 03)*

**Figura 2**

*Porcentajes de la dimensión Comunicación en el trabajo en equipo.*



*Fuente: Base datos (ver anexo n° 03)*

*Año: 2023*

Se observa en la tabla 4 y gráfico 2 que con una medición de un total de 20 estudiantes de tercer grado “F” de la Institución N° 10046 San Carlos – Monsefú, 2023; en la dimensión de Comunicación en el trabajo en equipo, existen 1 alumno con un nivel bajo, lo cual representa el 5 % del total de los estudiantes, luego que existen 15 alumnos con un nivel medio, lo que representa el 75% del total de los estudiantes y

que existe 4 alumnos con un nivel alto, los que representa un 20% del total de los estudiantes. Entonces, según los resultados, en lo que refiere al nivel general de comunicación en el trabajo en equipo en estudiantes de tercer grado “F” de la Institución N° 10046 San Carlos – Monsefú, 2023; los estudiantes se encuentran en el nivel medio.

En el último objetivo específico, que fue identificar el nivel de empatía en el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado “F” de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos – Monsefú, 2023; obtuvimos los siguientes resultados:

**Tabla 5**

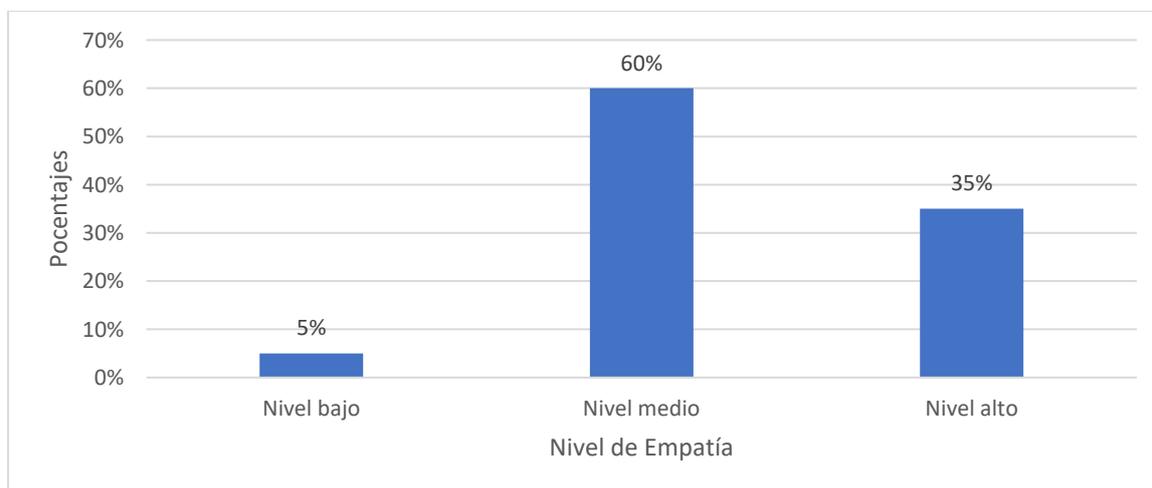
*Resultados de la dimensión Empatía en el trabajo en equipo*

| Nivel | f  | %   |
|-------|----|-----|
| Bajo  | 1  | 5   |
| Medio | 12 | 60  |
| Alto  | 7  | 35  |
| Total | 20 | 100 |

Fuente: Base datos (ver anexo n° 03)

**Figura 3**

*Porcentajes de la dimensión Empatía en el trabajo en equipo.*



Fuente: Base datos (ver anexo n° 03)

Año: 2023

Se observa en la tabla 5 y gráfico 3 que con una medición de un total de 20 estudiantes de tercer grado “F” de la Institución N° 10046 San Carlos – Monsefú, 2023; en la dimensión de Empatía, existe 1 alumno con un nivel bajo, lo cual representa el 5 % del total de los estudiantes, luego que existen 12 alumnos con un nivel medio, lo que representa el 60% del total de los estudiantes y que existe 7 alumnos con un nivel

alto, los que representan un 35% del total de los estudiantes. Entonces, según los resultados, en lo que refiere al nivel general de empatía en el trabajo en equipo en los estudiantes de tercer grado “F” de la Institución N° 10046 San Carlos – Monsefú, 2023; los estudiantes se encuentran en el nivel medio.

Para el objetivo general que fue determinar el nivel de trabajo en equipo en los estudiantes de tercer grado “F” de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos - Monsefú, 2023; se ponderó los resultados de los objetivos específicos, de los cuales arrojaron los siguientes resultados:

**Tabla 6**

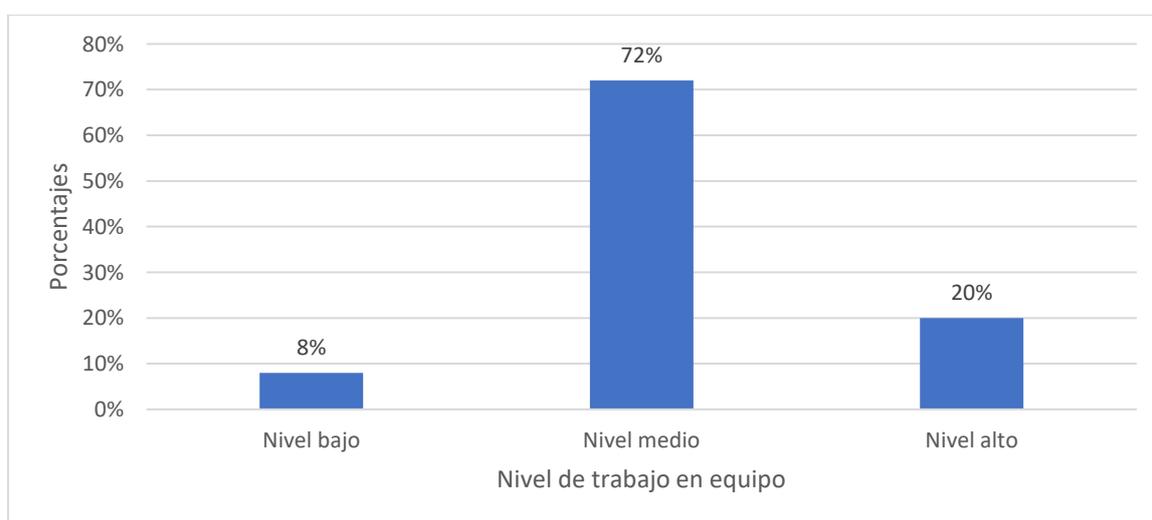
*Resultados del Nivel de Trabajo en equipo*

| Nivel | f  | %   |
|-------|----|-----|
| Bajo  | 2  | 8   |
| Medio | 14 | 72  |
| Alto  | 4  | 20  |
| Total | 20 | 100 |

*Fuente: Base de datos (ver anexo n° 03)*

**Figura 4**

*Porcentajes de la variable trabajo en equipo*



*Fuente: Base de datos (ver anexo 03)*

*Año: 2023*

Se observa en la tabla 6 y figura 4 que con una medición de un total de 20 estudiantes de tercer grado “F” de la Institución N° 10046 San Carlos – Monsefú, 2023;

en el nivel de trabajo en equipo, hay 2 alumnos con un nivel bajo de trabajo en equipo, lo que representa el 8% del total de los estudiantes, luego que existe 14 alumnos con un nivel medio en trabajo en equipo, lo que representa el 72% del total de los estudiantes y que hay 4 alumno con un nivel alto de trabajo en equipo, lo que representa el 20% del total de los estudiantes.

Entonces, según los resultados, en lo que refiere al nivel general del trabajo en equipo en los estudiantes de tercer grado "F" de la Institución Educativa N° 10046 "San "San Carlos" - Monsefú, 2023; los estudiantes se encuentran en el nivel medio.

### **Discusión:**

Se ha registrado que el trabajo en equipo de los estudiantes del tercer grado "F" de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos – Monsefú, durante el año 2023, se distribuye de la siguiente manera: 8% en el nivel bajo, 72% en el nivel medio y 20% en el nivel alto. Esto indica que la clase presenta un nivel medio de colaboración.

Respecto a las dimensiones del trabajo en equipo, los datos son los siguientes: en Liderazgo, el 15% de los alumnos se encuentra en un nivel bajo, el 80% en un nivel medio y el 5% en un nivel alto; en Comunicación, se reporta que el 5% tiene un nivel bajo, el 75% un nivel medio y el 20% un nivel alto; Finalmente, en Empatía, se indica que el 5% está en un nivel bajo, el 60% en un nivel medio y el 35% en un nivel alto. Por lo tanto, se concluye que los estudiantes muestran un desempeño medio en las dimensiones de Liderazgo, Comunicación y Empatía.

Según Velandia (2006), estos resultados sugieren que los estudiantes necesitan mejorar sus habilidades en Liderazgo, Comunicación y Empatía para optimizar su trabajo colaborativo. Además, Vygotsky (1978) destaca la importancia de la comunicación para el aprendizaje social, mientras que Bandura (1987) señala que los estudiantes pueden alcanzar sus metas si tienen modelos a seguir. La falta de liderazgo podría obstaculizar la consecución de objetivos dentro del aula.

## **V. CONCLUSIONES:**

Después de examinar los resultados en relación con los objetivos planteados en este estudio, se pueden formular las siguientes conclusiones:

Primera. Se ha determinado que el nivel de trabajo en equipo entre los estudiantes del tercer grado "F" de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos - Monsefú, durante el año 2023, se considera medio, con 14 alumnos que constituyen el 72% del total.

Segunda. En cuanto a la dimensión de liderazgo dentro del trabajo en equipo, los estudiantes también se encuentran en un nivel medio; 16 alumnos, que representan el 80% del total, presentan esta situación debido a su participación limitada activa en la integración grupal y su escaso esfuerzo por alcanzar objetivos comunes.

Tercera. Respecto a la dimensión de comunicación en el trabajo en equipo, los estudiantes muestran un nivel medio, con 15 alumnos que equivalen al 75% del total. Esto se debe a que no siempre buscan dialogar antes de asignar tareas y no logran expresar sus ideas de manera efectiva.

Cuarta. En lo que concierne a la dimensión de empatía en el trabajo en equipo, los estudiantes mantienen un nivel medio; 12 alumnos, que representan el 60% del total, a veces logran ponerse en el lugar de sus compañeros, aunque no siempre comprenden sus sentimientos durante las actividades grupales.

Quinta. La relevancia de alcanzar un alto nivel en el trabajo en equipo radica en su capacidad para mejorar las relaciones interpersonales entre los estudiantes y, por ende, optimizar su aprendizaje, tal como lo sugieren Bandura (1987), Vygotsky (1987) y Velandía (2006)

## **VI. RECOMENDACIONES:**

Las recomendaciones según nuestro trabajo de investigación son:

Primera.- Que los docentes deben buscar estrategias adecuadas para mejorar el trabajo en equipo, partiendo de las habilidades personales de cada uno de sus estudiantes, sabiendo que cada uno de ellos tienen sus propias características y necesidades.

Segunda.- Para que los estudiantes alcancen un nivel alto de liderazgo en el trabajo en equipo, el docente debe reforzar la participación de cada integrante de los equipos y que se involucren más en las actividades encomendadas, esto con tareas de acuerdo a su nivel de aprendizaje y habilidades que el niño posea.

Tercera.- Para que los estudiantes alcancen un nivel alto de comunicación en el trabajo en equipo, el docente debe fomentar el diálogo entre compañeros para que comuniquen sus ideas, esto con estrategias o dinámicas grupales.

Cuarta.- Para que los estudiantes alcancen un nivel alto de empatía en el trabajo en equipo, el docente debe propiciar un clima positivo en el aula, donde puedan trabajar y apoyarse mutuamente, todo esto con dinámicas adecuadas a su edad.

Quinta.- Que en este tema también se tiene que involucrar a la comunidad educativa, es decir que mediante un trabajo colegiado se puedan planificar actividades para mejorar las capacidades de sus alumnos, también haciendo partícipe a los padres de familia de estas actividades.

## VII. REFERENCIAS:

- Ander-Egg, E. (2001). El trabajo en equipo. Editorial Progreso. El trabajo en equipo - Ezequiel Ander-Egg - Google Libros
- Campoverde, S. (2022). Trabajo cooperativo: una aproximación teórica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 1053-1070. SC Romero - Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 2022 - ciencialatina.org
- Cardona, P., & Wilkinson, H. (2006). Trabajo en equipo. IESE Business School, 3, 1-8. Trabajo\_En\_equipo-libre.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)
- Crescimbeni, E. (2019). El trabajo en equipo y su influencia en la gestión institucional (Tesis para Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso De La Vega, 2018) TRABSUFICIENCIA\_CRESCIMBENI\_ELIZABETH.pdf (uigv.edu.pe)
- Gómez, A., & Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. Acimed, 11(6), 0-0. Acerca del trabajo en grupos o equipos (sld.cu)
- Llanos, F., & Tapia, J. (2020). Las actividades de enseñanza y evaluación en las aulas multigrado rurales. Aportes para el Diálogo y la Acción; 7. ocho.cdr (grade.org.pe)
- Morales, A., & Vargas, J. E. (2010). Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional. TRABAJO EN EQUIPO (procace-elearning.cl)
- Papalia, D. & Martorell, G (2019) Desarrollo Humano (Décimo tercera edición), pág 31
- Rodríguez, R. & Cantero, M. (2020). Albert Bandura: Impacto en la educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje. Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers, (384), 72–76. <https://doi.org/10.14422/pym.i384.y2020.011>
- Serna, M. (2019) How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 43 (1), 187-210.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G., & Cela, M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Microsoft Word - rev153COL8 (udl.cat)

- Velandía, M. (2005). Estrategias para construir la convivencia solidaria en el aula universitaria. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia. Trabajo\_en\_equipo\_\_sistemas\_\_emociones\_libro\_Manuel\_Velandia-libre.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)
- Valverde, L., Ayala, N., Pascua, M., & Fandiño, D. (1989). El trabajo en equipo y su operatividad. Costa Rica: UCR. pl-000381.PDF (ucr.ac.cr)
- Fernández, J. (2021). El trabajo en la economía moderna. Editorial Universitaria.
- González, M. (2022). Trabajo y sociedad: una mirada crítica. Ediciones Sociales.
- López, R. (2023). Economía familiar y empleo. Publicaciones Académicas.
- Martínez, A. (2024). Desarrollo personal a través del trabajo. Innovación Editorial.
- Pérez, L. (2021). Derechos laborales en el siglo XXI. Editorial Justicia Social.
- Carron, AV, y Hausenblas, HA (2023). Dinámica de equipo en el deporte. Revista de Psicología del Deporte, 15(2), 110-120.
- Johnson, DW y Johnson, RT (2024). Aprendizaje cooperativo en el aula. Educational Research Review, 12(1), 60-70.
- Katzenbach, JR y Smith, DK (2022). La sabiduría de los equipos: cómo crear una organización de alto rendimiento. Harvard Business Review Press.
- Salas, E., Sims, DE, & Burke, CS (2021). ¿Existe un número "mágico"? Un metaanálisis de la relación entre el tamaño del equipo y el rendimiento. Small Group Research, 52(1), 40-60.
- Turner, JR y Müller, R. (2023). Gestión de proyectos: un enfoque de sistemas para la planificación, la programación y el control. Wiley.

## ANEXOS

### Anexo 01: Instrumento de recolección de datos (Escala de Lickert)

#### Cuestionario: Trabajo en equipo

Instrucciones: Lee detenidamente cada una de las preguntas y luego responde marcando con un "X" el casillero que contenga tu respuesta. Solo debes marcar una de las opciones por cada pregunta. Las opciones de respuesta son:

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

| Nº | Ítems  | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------|------------|-------|
|    |  | 5       | 4            | 3       | 2          | 1     |
|    | <b>Dimensión 1: liderazgo</b>  |         |              |         |            |       |
| 1  | Aporto ideas nuevas al equipo  |         |              |         |            |       |
| 2  | Contribuyo a solucionar problemas en el equipo   |         |              |         |            |       |
| 3  | Participo en la integración del equipo   |         |              |         |            |       |
| 4  | Me esfuerzo para lograr las metas del equipo   |         |              |         |            |       |
| 5  | El equipo confía en mí.  |         |              |         |            |       |
| 6  | Animo a mis compañeros para que superen algunas dificultades que tengan.                     |         |              |         |            |       |
|    | <b>Dimensión 2: comunicación</b>   |         |              |         |            |       |
| 7  | Busco el diálogo antes de distribuir las tareas a cada integrante del grupo.                 |         |              |         |            |       |
| 8  | Me comunico permanente con mi equipo para mejorar el trabajo individual.                     |         |              |         |            |       |
| 9  | Comunico los avances, dificultades y resultados del trabajo en equipo.                       |         |              |         |            |       |
| 10 | Hago saber a mi equipo mi disconformidad sobre el resultado de algún trabajo encomendado.    |         |              |         |            |       |
| 11 | Manifiesto mi incomodidad si alguna decisión del docente no es igual para todos los equipos. |         |              |         |            |       |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Comunico mis ideas a mi equipo.                                       |  |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión 3: empatía</b>   |  |  |  |  |  |
| 13 | Actúo en favor de un compañero cuando hay una injusticia.             |  |  |  |  |  |
| 14 | Reflexiono cuando ofendo a alguien de mi equipo.                      |  |  |  |  |  |
| 15 | Corrijo a quien rechaza o ignora a algún compañero dentro del equipo. |  |  |  |  |  |
| 16 | Antes de criticar a un compañero de equipo analizo como se sentirá.   |  |  |  |  |  |
| 17 | Escucho las versiones de todos los involucrados ante una situación.   |  |  |  |  |  |
| 18 | Soy empático con mis compañeros para entenderlos.                     |  |  |  |  |  |

*Adaptación: Velandía (2006)*

Finalidad:

Primero.- Determinar los niveles del trabajo en equipo en estudiantes por dimensión del trabajo en equipo, los niveles son bajo, medio y alto.

Rangos:

Nivel bajo (6 – 12)

Nivel medio (13 – 23)

Nivel alto (24 – 30)

Segundo.- Luego de Identificar los objetivos específicos, se calculará un ponderado de cada uno de ellos y se determinará el nivel del trabajo en equipo en general.

## Anexo 02: Validación del Instrumento.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Trabajo en equipo.

**OBJETIVO:** Identificar el trabajo en equipo en los estudiantes de tercer grado "F" de la Institución Educativa N° 10046 "San Carlos" - Monsefú.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR:**

GONZALES LOPEZ BLANCA YSABEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER

**ESPECIALIDAD:**

PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA

**INSTRUCCIÓN:** Evalúe cada ítem del instrumento marcando "SI" o "NO", de acuerdo a la descripción de cada criterio de valoración. En el caso de los ítems que tengan como valoración "NO", el evaluador debe anotar la observación y/o sugerencia para su reformulación.







OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

---

---

---

---

---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

---

---

---

Fecha: 16 de Noviembre 2023



Mg. Blanca Ysabel Gonzales Lopez

D.N.I.: 16690997



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO  
"MONSEÑOR FRANCISCO GONZALES BURGA" - FERREÑAFE  
CÓDIGO MODULAR N° 1157916

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL  
INSTRUMENTO

NOMBRE DEL EXPERTO: BLANCA YSABEL GONZALES LOPEZ

ESPECIALIDAD: MAGISTER PSICOPELAGOGIA COGNITIVA

CARGO: PROFESORA DE AULA - I.E. 10046 "SAN CARLOS"

DNI: 16690997

Por medio del presente hago constar que realicé la revisión del instrumento "Cuestionario: Trabajo en equipo.", elaborado por los estudiantes Diana Rut Llontop Ucañay y Oscar Junior Quesquen Chimoy, el cuál será aplicado en su trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller titulado "Trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos, Monsefú, 2023"

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Monsefú, 16 de noviembre de 2023

Mg. Blanca Ysabel Gonzales Lopez

D.N.I: 16690997

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Trabajo en equipo.

**OBJETIVO:** Identificar el trabajo en equipo en los estudiantes de tercer grado "F" de la Institución Educativa N° 10046 "San Carlos" - Monsefú.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR:**

GERRATO LLUMPO Erika Janet

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Maestro en Administración de la Educación.

**ESPECIALIDAD:**

Educación Primaria.

**INSTRUCCIÓN:** Evalúe cada ítem del instrumento marcando "SI" o "NO", de acuerdo a la descripción de cada criterio de valoración. En el caso de los ítems que tengan como valoración "NO", el evaluador debe anotar la observación y/o sugerencia para su reformulación.







OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

---

---

---

---

---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

---

---

---

---

Fecha: 17 noviembre del 2023.



Mg. Erika Janet Serrato Llumpo  
D.N.I.: 40126159



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO  
"MONSEÑOR FRANCISCO GONZALES BURGA" - FERREÑAFE  
CÓDIGO MODULAR N° 1157916

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL  
INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL EXPERTO: Erika Janet Serrato Llumpo

ESPECIALIDAD: Educación Primaria

CARGO: Docente

DNI: 40126159

Por medio del presente hago constar que realicé la revisión del instrumento "Cuestionario: Trabajo en equipo.", elaborado por los estudiantes Diana Rut Llontop Ucañay y Oscar Junior Quesquen Chimoy, el cuál será aplicado en su trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller titulado "Trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos, Monsefú, 2023"

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Ferreñafe, 17 de noviembre de 2023

Mg. Erika Janet Serrato Llumpo

D.N.I: 40126159

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario: Trabajo en equipo.

**OBJETIVO:** Identificar el trabajo en equipo en los estudiantes de tercer grado "F" de la Institución Educativa N° 10046 "San Carlos" - Monsefú.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ EVALUADOR:**

Hernández Fernández Bertila

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora en Educación

**ESPECIALIDAD:**

Educación Primaria

**INSTRUCCIÓN:** Evalúe cada ítem del instrumento marcando "SI" o "NO", de acuerdo a la descripción de cada criterio de valoración. En el caso de los ítems que tengan como valoración "NO", el evaluador debe anotar la observación y/o sugerencia para su reformulación.







OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

---

---

---

---

---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

---

---

---

Fecha: 15 de noviembre del 2023

Bertila Hernández Fernández  
*Bertila*  
DRA. EN EDUCACIÓN  
COL. EG. 1616526121

Dra. Bertila Hernández Fernández

D.N.I.: 16526121



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO  
"MONSEÑOR FRANCISCO GONZALES BURGA" – FERREÑAFA  
CÓDIGO MODULAR N° 1157916

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL  
INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL EXPERTO: Bertila Hernández Fernández

ESPECIALIDAD: Educación Primaria

CARGO: Subdirectora de la I.E. 10046 San Carlos - Monsefú

DNI: 16526129

Por medio del presente hago constar que realicé la revisión del instrumento "Cuestionario: Trabajo en equipo.", elaborado por los estudiantes Diana Rut Llontop Ucañay y Oscar Junior Quesquen Chimoy, el cual será aplicado en su trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller titulado "Trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa N° 10046 San Carlos, Monsefú, 2023"

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Monsefú, 15 de noviembre de 2023

Bertila Hernández Fernández

Bertila Hernández Fernández  
DRA. EN EDUCACIÓN  
CÓDIGO MODULAR N° 1157916

Dra. Bertila Hernández Fernández

D.N.I: 16526121

### Anexo 03: Base de datos de la muestra

| TRABAJO EN EQUIPO |           |    |    |    |    |    |    |              |    |    |     |     |     |    |         |     |     |     |     |     |    |    |    |    |    |
|-------------------|-----------|----|----|----|----|----|----|--------------|----|----|-----|-----|-----|----|---------|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|
| Nº                | LIDERAZGO |    |    |    |    |    | T  | COMUNICACIÓN |    |    |     |     |     | T  | EMPATÍA |     |     |     |     |     | T  | D1 | D2 | D3 | V  |
|                   | P1        | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 |    | P7           | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 |    | P13     | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 |    |    |    |    |    |
| 1                 | 4         | 3  | 3  | 3  | 1  | 5  | 16 | 5            | 3  | 3  | 1   | 1   | 1   | 14 | 2       | 2   | 4   | 5   | 1   | 5   | 19 | 16 | 14 | 19 | 49 |
| 2                 | 1         | 1  | 3  | 3  | 1  | 3  | 12 | 3            | 5  | 1  | 1   | 5   | 3   | 18 | 5       | 5   | 3   | 2   | 5   | 1   | 21 | 12 | 18 | 21 | 51 |
| 3                 | 1         | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 17 | 3            | 5  | 1  | 1   | 5   | 3   | 18 | 5       | 5   | 3   | 5   | 1   | 5   | 24 | 17 | 18 | 24 | 59 |
| 4                 | 4         | 4  | 5  | 2  | 5  | 4  | 24 | 3            | 5  | 2  | 4   | 2   | 5   | 21 | 1       | 2   | 5   | 4   | 5   | 5   | 22 | 24 | 21 | 22 | 67 |
| 5                 | 3         | 2  | 3  | 4  | 3  | 5  | 20 | 3            | 3  | 3  | 3   | 3   | 1   | 16 | 3       | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 20 | 20 | 16 | 20 | 56 |
| 6                 | 1         | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 8  | 5            | 5  | 1  | 1   | 1   | 5   | 18 | 5       | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 26 | 8  | 18 | 26 | 52 |
| 7                 | 3         | 4  | 5  | 4  | 3  | 1  | 20 | 3            | 5  | 5  | 3   | 3   | 2   | 19 | 3       | 5   | 3   | 5   | 3   | 3   | 22 | 20 | 19 | 22 | 61 |
| 8                 | 4         | 3  | 1  | 5  | 5  | 2  | 20 | 3            | 5  | 5  | 3   | 2   | 5   | 23 | 3       | 1   | 1   | 2   | 5   | 4   | 16 | 20 | 23 | 16 | 59 |
| 9                 | 3         | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 19 | 4            | 5  | 5  | 3   | 3   | 5   | 25 | 3       | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 26 | 19 | 25 | 26 | 70 |
| 10                | 3         | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 22 | 3            | 5  | 5  | 4   | 4   | 4   | 25 | 5       | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 28 | 22 | 25 | 28 | 75 |
| 11                | 3         | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 20 | 4            | 3  | 3  | 2   | 4   | 4   | 18 | 2       | 3   | 2   | 2   | 2   | 4   | 15 | 20 | 18 | 15 | 53 |
| 12                | 3         | 4  | 1  | 5  | 2  | 2  | 17 | 3            | 3  | 2  | 3   | 4   | 5   | 20 | 5       | 3   | 4   | 4   | 1   | 2   | 19 | 17 | 20 | 19 | 56 |
| 13                | 4         | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 16 | 3            | 2  | 4  | 5   | 4   | 4   | 22 | 3       | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 17 | 16 | 22 | 17 | 55 |
| 14                | 3         | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 19 | 3            | 3  | 4  | 3   | 2   | 5   | 20 | 4       | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 21 | 19 | 20 | 21 | 60 |
| 15                | 3         | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 22 | 3            | 3  | 4  | 4   | 3   | 5   | 22 | 2       | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 21 | 22 | 22 | 21 | 65 |
| 16                | 1         | 3  | 2  | 5  | 4  | 4  | 19 | 3            | 5  | 5  | 5   | 4   | 5   | 27 | 5       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 25 | 19 | 27 | 25 | 71 |
| 17                | 3         | 4  | 2  | 5  | 5  | 3  | 22 | 5            | 4  | 3  | 3   | 5   | 4   | 24 | 5       | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 25 | 22 | 24 | 25 | 71 |
| 18                | 3         | 1  | 5  | 5  | 5  | 4  | 18 | 3            | 5  | 1  | 4   | 2   | 4   | 19 | 3       | 5   | 4   | 4   | 5   | 1   | 22 | 18 | 19 | 22 | 59 |
| 19                | 1         | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 9  | 2            | 1  | 2  | 2   | 1   | 2   | 10 | 2       | 1   | 2   | 3   | 2   | 1   | 11 | 9  | 10 | 11 | 30 |
| 20                | 3         | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 20 | 3            | 5  | 3  | 3   | 3   | 3   | 21 | 5       | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 27 | 20 | 21 | 27 | 57 |

### Resultados:

| Variable          | Nivel | Nº de estudiantes | Nº total de estudiantes |
|-------------------|-------|-------------------|-------------------------|
| Trabajo en equipo | Bajo  | 2                 | 20                      |
|                   | Medio | 14                |                         |
|                   | Alto  | 4                 |                         |

| Dimensiones  | Nivel bajo | Nivel medio | Nivel alto | Nº total de estudiantes |
|--------------|------------|-------------|------------|-------------------------|
| Liderazgo    | 3          | 16          | 1          | 20                      |
| Comunicación | 1          | 15          | 4          | 20                      |
| Empatía      | 1          | 12          | 7          | 20                      |