



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

El trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes
de una universidad privada de Huancayo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Palomino Anaya, Alexander Jesus (orcid.org/0000-0002-0113-2983)

ASESORES:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

Dr. Lizandro Crispín, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Al señor de los milagros,
A mi mamita Francisca y mi hermana Nelly, que
me cuidan desde el cielo.
A mi madre por sus bendiciones a diario y a mi
padre por su ejemplo.

Agradecimiento

A todas las personas que coadyuvaron
a la realización de esta investigación, a mi
familia, amistades,
colegas, docentes y mis alumnos.

A mi asesora, Dra. Noemi Julca Vera, por su
vocación.

Así como a la Universidad Cesar Vallejo por
la oportunidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes de una Universidad Privada de Huancayo, 2023", cuyo autor es PALOMINO ANAYA ALEXANDER JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 21- 12-2023 09:30:38

Código documento Trilce: TRI - 0704051





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PALOMINO ANAYA ALEXANDER JESUS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes de una Universidad Privada de Huancayo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALEXANDER JESUS PALOMINO ANAYA DNI: 10395403 ORCID: 0000-0002-0113-2983	Firmado electrónicamente por: APALOMINOAN el 21- 12-2023 17:54:48

Código documento Trilce: TRI - 0704050



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pàg.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Validez de juicio de expertos	24
Tabla 2 Resultado de Confiabilidad de los instrumentos	25
Tabla 3 Descriptivos del trabajo en equipo	27
Tabla 4 Descriptivos para competencias cognitivas	27
Tabla 5 Distribución de la dimensión: Atención	28
Tabla 6 Distribución de la dimensión: Percepción	28
Tabla 7 Distribución de la dimensión: Cognición	29
Tabla 8 Tabla cruzada: Trabajo en equipo y Competencias cognitivas	29
Tabla 9 Tabla de contingencia específica: Competencias cognitivas y Comunicación	30
Tabla 10 Tabla de contingencia específica: Competencias cognitivas y Organización	31
Tabla 11 Tabla de contingencia específica: Competencias cognitivas y Confianza	31
Tabla 12 Tabla de contingencia específica: Competencias cognitivas y Objetivos	32
Tabla 13 Tabla de contingencia específica: Competencias cognitivas y Colaboración	33
Tabla 14 Tabla de contingencia específica: Competencias cognitiva y Cohesión	33
Tabla 15 Prueba de normalidad de las variables	34
Tabla 16 Prueba significativa de Trabajo en equipo y Competencias cognitivas	35
Tabla 17 Prueba significativa de la Comunicación y Competencias cognitivas	36
Tabla 18 Prueba significativa de la Organización y Competencias cognitivas	37
Tabla 19 Prueba significativa de la Confianza y Competencias cognitivas	37
Tabla 20 Prueba significativa de Objetivos y Competencias cognitivas	38
Tabla 21 Prueba significativa de Colaboración y Competencias cognitivas	39
Tabla 22 Prueba significativa de Cohesión y Competencias cognitivas	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación	21

RESUMEN

El propósito de esta investigación se basa en el objetivo general para establecer un vínculo existente en las variables del trabajo en equipo con las competencias cognitivas en los estudiantes de una de las universidades privadas en Huancayo, 2023. La metodología de investigación, tipo básico, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Con una población que consta de 75 estudiantes del primer ciclo, empleándose el 100% de la población para la muestra. La técnica de recolección de datos a través de encuesta el instrumento, se hizo mediante 2 cuestionarios validados por especialistas, con un grado de confianza acordado por Alfa de Cronbach, para trabajo en equipo 0.800 y 0.921 en competencias cognitiva, de esta manera se determina los resultados mediante prueba de Rho de Spearman fue 0.310 de igual forma, se determina la sig. Que fue de 0.008 y es $<$ que 0.05. Como resultado, de tal forma se confirma la asección, guardando una significancia en relación entre las variables, con lo que se reafirma que, al emplear el trabajo en equipo habrá un incremento en las competencias cognitivas.

Palabras clave: Trabajo en equipo, competencias cognitivas, metodología.

ABSTRACT

The purpose of this research is based on the general objective to establish an existing link in the variables of teamwork with the cognitive competencies in the students of one of the private universities in Huancayo, 2023. The research methodology, basic type, approach Quantitative and non-experimental design. With a population consisting of 75 first cycle students, 100% of the population was used for the sample. The data collection technique through a survey instrument was carried out through 2 questionnaires validated by specialists, with a degree of confidence agreed by Cronbach's alpha, for teamwork 0.800 and 0.921 in cognitive competencies, in this way the Results using Spearman's test were 0.310. Likewise, the sig is determined. Which was 0.008 and is < 0.05 . As a result, the assertion is confirmed, maintaining a significant relationship between the variables, which reaffirms that, when using teamwork there will be an increase in cognitive competencies.

Keywords: Teamwork, cognitive skills, methodology.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto vigente, la fase de formación profesional es un trabajo que debe estar involucrado con el progreso de las competencias cognitivas. Determinado así que la instrucción no viene hacer el resultado o consecuencia de la transmisión y recepción de determinados conocimientos, sino que este proceso se da en la interacción dinámica entre el maestro y los alumnos; Sin embargo, los métodos de enseñanza tradicionales todavía predominan en muchas instituciones educativas y se desentiende el empleo de innovar estrategias para mejorar las competencias cognitivas. En la actualidad se incentiva al estudiante a competir con sus semejantes para lograr metas u objetivos relevantes; tal enfoque pedagógico existe en los centros de enseñanza superior: se fomenta las competencias tanto en el ámbito hogareño como en el mismo entorno educativo donde se labora la mayor parte del tiempo ya sea solo o en grupo. (Arotinco, 2018)

En relación a las universidades, crean una imagen de lo que quieren que sus egresados logren en sus programas, pero no enfatizan el uso de tecnología o herramientas que son factores que ayudan a los estudiantes, como infraestructura adecuada, docentes capacitados, personal administrativo y mantenimiento con habilidades específicas. que van a permitir fortalecer las competencias cognitivas. para que, de esta manera, los estudiantes obtengan ciertas ventajas competitivas. (Arotinco, 2018)

Muchas veces las competencias cognitivas de ven afectado, porque no se desarrolla sosteniéndose de manera paulatina en los diferentes procedimientos de aprendizaje, que en conjunto no le permite al estudiante desarrollarse en su contexto y por ende cumplir con la currícula, por lo que, trabajar en equipo refuerza los vínculos sociales y mejora sus habilidades científicas básicas como medio para fomentar el pensamiento crítico. Por loque, el trabajar en equipo viene a sr una actual tecnología de aprendizaje sustancial, particularmente en la era global en la que vivimos, porque refleja la posible necesidad de que los estudiantes absorban mejor la información y que los docentes asuman nuevos roles, incluida la participación de docentes, mentores y evaluadores. Por ello, el aprendizaje del trabajo en equipo se implementa en un contexto holístico que incluye desarrollar el pensamiento crítico y capacidad creativa. Que

en combinación de estos nuevos métodos de enseñanza garantiza un conveniente rendimiento académico y la consecución de destrezas que satisfagan las competencias entre los estudiantes.

En los países desarrollados como Japón y Finlandia, han destacado exitosamente su sistema educativo, en la que prestan especial atención al trabajo en equipo como una herramienta educativa de unión, colaboración, sobre todo, responsabilidad y compromiso para alcanzar los objetivos institucionales con la organización, el cual convierte la clase en un debate abierto en el mismo sentido, y el docente fomenta firmemente la participación de los alumnos. Donde los profesores suelen trabajar en equipo con los estudiantes, clave para buscar su retroalimentación y dirigen lecciones participativas, y el ambiente es relajado y tolerante. (Asiu, 2018)

A diferencia de otros países, el Perú es un país donde hay inversión baja o interés en el medio educativo. En las instituciones educativas, los estudiantes necesitan desarrollar habilidades cognitivas para integrarse a la sociedad. El trabajo en equipo en estudiantes representa un gran obstáculo que complica el objetivo, Por lo tanto, el Ministerio de Educación se enfocan en planes que realmente ayuden y apoyen el desarrollo de las fortalezas de los estudiantes, en orientación a las competencias. (Quiroz 2019). de una de las universidades privadas en la región de Junín, Huancayo, no adopta este enfoque de trabajo en equipo que resulta entre una baja o regular intervención, efusividad, respeto a las opiniones y contribuciones en un clima de confianza. Lo que resulta en un desempeño que no cumple con las exigencias actuales. (Asiu, 2018)

Por lo tanto, surge la interrogante: ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023?, que, conlleva a los siguientes problemas específicos: (P1) ¿Qué relación existe entre la comunicación y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023? (P2) ¿Qué relación existe entre la organización y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023? (P3) ¿Qué relación existe entre la confianza y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad

privada de Huancayo 2023? (P4) ¿Qué relación existe entre los objetivos y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023? (P5) ¿Qué relación existe entre la colaboración y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023? (P6) ¿Qué relación existe entre la cohesión y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023?

Justificación teórica: Considero a las competencias cognitivas como un conjunto de acciones que Ayude a los estudiantes a aprender de manera significativa. Asimismo, trabajo en equipo a nivel universitario incentiva la interacción de los estudiantes con sus pares y promueve valores de respeto, responsabilidad y transigencia entre pares compañeros. Además, de acuerdo con la tarea en diferentes disciplinas, la contribución de los contenidos de la asignatura.

Justificación práctica: La finalidad de este estudio es discernir el estado evolutivo de investigación actual con respecto a sus variables, lo que nos permitirá brindar recomendaciones y/o soluciones alternativas para la mejora continua.

Justificación metodológica: Se utilizó la investigación sustantiva basándose en un enfoque cuantitativo y explicativo, para comprender la influencia entre las variables de la investigación. El cual se formuló una encuesta por cada variable a una muestra de población de una Universidad Privada de Huancayo.

Objetivo General, Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023

Los objetivos Específicos: (OE₁) Determinar la relación que existe entre la comunicación y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023, (OE₂) Determinar la relación que existe entre la organización y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023; (OE₃) Determinar la relación que existe entre la confianza y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023; (OE₄) Determinar la relación que existe entre los objetivos medibles y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023; (OE₅) Determinar la relación que existe entre la colaboración y las competencias cognitivas en los estudiantes de una

universidad privada de Huancayo 2023; (OE₆) Determinar la relación que existe entre la cohesión y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023

Hipótesis General, Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

Hipótesis específicas, (H1) Existe relación significativa entre la comunicación y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023. (H2) Existe relación significativa entre la organización y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023. (H3) Existe relación significativa entre la confianza y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023. (H4) Existe relación significativa entre los objetivos y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023. (H5) Existe relación significativa entre la colaboración y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023. (H6) Existe relación significativa entre la cohesión y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

II. MARCO TEÒRICO

Con la presente indagación se desarrolló revisando precedentes de las variables empleados en el ámbito internacional, así como nacionales.

A cerca de los antecedentes internacionales, el estudio de Rodríguez (2020). Su objetivo fue valorar en particular el funcionamiento y la actividad de trabajar en equipo como competencia en el trabajo docente – metodológico en Cuba. Cuyo método ha sido diseñado y validado según estándares de expertos, un estudio físico de estas habilidades basado en el análisis de los signos y muestras recogidas en las referencias. Resultado una autoevaluación de la colaboración en educación para la salud reveló incertidumbre, confusión inicial sobre la misión y la visión, conflictos entre grupos y roles, luchas de poder, dificultades organizativas y de grupos de discusión, y conflictos de intereses. Para el equipo. miembro. El liderazgo democrático, la voluntad, el entorno de comunicación, la cooperación y la gestión de disputa son características de la dinámica de grupo. Conclusión, Lo que define a un grupo de trabajo como transicional es su carácter interno y evolutivo.

Bairon (2021). En su trabajo tiene como objetivo Estar familiarizado con las actividades cooperativas y los aspectos del aprendizaje cooperativo; las formas que surgieron de las primeras historias. El procedimiento usado es la verificación de la literatura mediante un enfoque de investigación cualitativa. Además, las búsquedas específicas de revistas indexadas se realizan utilizando los valores booleanos AND, OR y NOT, como se muestra arriba. Por su parte, las áreas clave son “aprendizaje colaborativo”, por lo que el proceso de análisis de la literatura se desarrolla a través de la literatura analizada según criterios y contenidos. Los aspectos teóricos y prácticos de este trabajo grupal se pueden explicar directamente; a su vez, toda la información encontrada se puede comprender bien de la investigación original realizada en Medellín, Colombia (prácticas docentes innovadoras implementadas por el profesor para fomentar un aprendizaje colaborativo en estudiantes de la facultad de Educación). Se determinó, existencia diferencial significativa en los conceptos de cooperación y colaboración en cuanto a las condiciones de trabajo y la interacción en los miembros del grupo; Lo mismo ocurre con los productos, es necesario saber que ambos son iguales.

Torres y Gallego (2022). Su investigación propone evaluar las habilidades de trabajo en equipo y el uso de rúbricas en educación básica en España y México. Este es un estudio cuasiexperimental que utilizó la autoevaluación, la evaluación colaborativa y la evaluación instructiva de tal manera valorar el trabajo en equipo (N=137). Donde utiliza una rúbrica ad hoc para la recopilación de información que contiene ocho descriptores. La observación del informe se realiza a través del empleo un de análisis exploratorios y pruebas estadísticas utilizando el programa SPSS. Como resultado, cuatro descriptores recibieron la puntuación más alta en la evaluación conjunta y seis recibieron la puntuación más alta en la autoevaluación, pero solo uno recibió esta evaluación por parte del docente. La media del grupo indica una puntuación de autoevaluación alta. Hay una desigualdad significativa en las evaluaciones de los docentes del grupo experimental, pero no hay diferencia en las calificaciones pareadas. En conjunto de control sólo hubo disimilitud significativa en las autocalificaciones. Concluye que desarrollar los valores de trabajar en equipo y su valoración siendo primordial en los estudios básicos primarios y que el uso de herramientas como las tablas de evaluación requiere capacitar a estudiantes y docentes en cómo prepararlas y cómo utilizarlas.

(Villegas et al., 2020). Introducción: Partiendo del llamado de la O.M.S. para desarrollar acciones interdisciplinarias y promover el trabajo en equipo en todo el mundo, En este sentido, se utilizaron simulaciones para facilitar el aprendizaje de habilidades colaborativas en direcciones clínicas y determinar las percepciones de la eficacia de los estudiantes en actividades colaborativas y situaciones multidisciplinares. Objetivo fue: Comparar las percepciones de los estudiantes sobre la percepción de la eficacia en el aprendizaje inter-profesional en reanimación cardiopulmonar antes y después de la simulación. El método empleado: Estudio cuantitativo, comparativo, pre experimental y transversal. Muestra, 69 encuestados en los campos de la enfermería, nutrición dietética, medicina y kinesiología. Se administró un nivel de percepción de la eficacia (autoeficacia), para el aprendizaje experiencial inter-profesional antes y después de la participación en un simulador de contexto de reanimación cardiopulmonar. El estudio del informe se ejecutó utilizando SPSS 21.0. Resultados: Después de la actividad de simulación, la autoeficacia aumentó ($W < 0,05$). Cuando se compararon las percepciones de los estudiantes por especialidad, no hubo diferencias significativas ($K-W > 0,05$). No

obstante, en términos de valoraciones de ítems, los estudiantes de las facultades de nutrición dietética y kinesiología e incrementaron su autoeficacia percibida con trabajar en equipo en ambas magnitudes. Concluyendo que en Las percepciones de los estudiantes sobre la autoeficacia en el aprendizaje inter-profesional se pudieron comparar con anterioridad y posteriormente a la simulación, y lograndose un aumento positivo en las percepciones después de la experiencia simulada.

Colquehuanca (2019). El presente informe se realizó en el Hospital Petróleo Obrajes en La Paz, con la finalidad de averiguar el nivel de competencia cognitiva y técnicas enfermería en vías arteriales invasivas en las unidades de tratamientos. Cuidados Intensivos Hospital Petrolero de Obrajes, Gestión 2019. El modelo metodológico fue descriptiva, transversal con enfoques cuantitativos y cualitativos, y se aplicaron cuestionarios, fichas de verificación con preguntas de opción múltiple al profesional técnico de enfermería del hospital. unidad de cuidados intensivos hospitalarios. Obteniendo resultados que mostró, el 36% del personal de enfermería presenta una regular a buena competencia cognitiva, respecto a las vías arteriales, el 18% tenía conocimientos deficientes y el 9% tenía una competencia cognitiva excelente. En términos de competencia técnica, los resultados muestran que el 55% de los profesionales tiene suficiente experiencia en el manejo rutinario de vías arteriales, mientras que el 45% de los profesionales no utiliza técnicas de manejo de vías arteriales, se puede decir que estas prácticas se realizan de manera diaria. Al resultado se concluyó que, para unificar estándares de atención mediante la organización de guías de intervenciones acordadas con las enfermeras de cuidados intensivos, es necesario fortalecer el conocimiento científico de las enfermeras en el manejo de las vías arteriales.

Referente a los antecedentes nacionales, Salcedo (2020), Tiene como objetivo: relacionar el trabajar en conjunto y satisfacción laboral de las Universidades Privadas de la localidad de Huacho. Se utilizan métodos de, nivel de interpretación inductivo y descriptivo. Diseño no es experimental. Población está formada por 580 personas, la muestra conformada por 231 individuos para la gente. Tipo de muestreo utilizado es el probabilístico. El sistema de recogida de datos son las encuestas. La herramienta utilizada fue un cuestionario. Se usaron las siguientes formas de análisis de la averiguación: Análisis de literatura,

consultas, Verificación de datos, trazado y comprensión gráfica. Los métodos de procesamiento de análisis utilizados son: el registro manual, la clasificación, software Excel y software SPSS. Por lo que se concluye que. El 100 % del cuerpo docente de las escuelas vocacionales mencionadas ha descubierto que menos del 10 % se involucra en un verdadero trabajo en equipo.

Silvia (2022) en su estudio, tuvo como finalidad diagnosticar la asociación en las habilidades cognitivas y el aprendizaje colaborativo del 5^{to} año de educación secundaria en entidades educativas en Huancabamba. Tipo transversal no es experimental, básico cualitativo, descriptivo correlacional donde la población estuvo propuesta por 55 estudiantes mujeres, en la que constituye una muestra no probabilística. Cuyo resultado fue, que el 46,9% de los estudiantes determinaron veredicto a la variable con un Alto promedio. Y 18,8% alcanzaron un nivel medio, con una puntuación de $p=0,711$ y una significancia de 0,000. concluyéndose que las habilidades cognitivas desarrollan en las estudiantes estrategias que le permiten ser colaborativas que conducen a importantes momentos del aprendizaje.

Lami (2018). Propone en su investigación medir el nivel de la competencia de trabajar en equipo en alumnos de una de las universidades privadas en Trujillo. El diseño no es experimental, transversal, del tipo descriptivo. Aplicó una encuesta a 313 estudiantes a una población de 1678 estudiantes, y los resultados muestran que el 74% de las materias en general, los docentes emplean el trabajo en equipo como estrategia de esta manera progresar el desarrollo de aprendizaje, y los alumnos tienen una comprensión teórica significativa de la dinámica referente a la variable en proceso de aprendizaje. Quedando claro que el nivel de competencia TE es consistentemente alto y no muestra diferencias significativas.

Amashifuen (2018). El propósito del trabajo fue decidir de qué manera el aprendizaje cooperativo aporta a promover trabajar en equipo entre los alumnos del 1er año de secundaria del I.E. Ricardo Palma Soriano, Tingo María. Método de investigación fue cuantitativo. Diseño preexperimental que incluye pretest y postest. Una muestra compuesta por 29 alumnos. En este estudio, se usó la puntuación T de Student. Por lo tanto, los resultados mostraron que (en el pretest) sólo el 32% de los estudiantes aprendieron mediante métodos de trabajo en equipo. El

resultado llevó a una aplicación del aprendizaje en equipo en 15 sesiones, con una tasa de aceptación del 76% (posttest). Donde concluye como, el aprendizaje colaborativo optimiza el trabajo en equipo.

Arotinco (2018). El propósito principal en su investigación fue aclarar la vinculación que existe en el aprendizaje cooperativo y las competencias cognitivas. La observación se efectuó con el diseño transversal correlacional, no experimental, cuantitativa. Presentando una muestra constituida por 34 estudiantes; usando coeficiente de Correlación de Spearman, permitió identificar el desenlace, para su representación y análisis cuantitativo. del 100% de estudiantes con respecto a la interacción recíproca; el 47.0% es inadecuada, el 35.3% es significativa, y el 17.7% adecuada. En consecuencia, los valores adquiridos consignan un vínculo existente entre las dos variables; concluyendo que, si el aprendizaje cooperativo es inapropiado la competencia cognitiva son defectuosas y recíprocamente. ($R_s = 0,713$; $p < 0,05$).

Bases teóricas, En esta sección se definen conceptos, relacionados con el trabajo en equipo y las habilidades cognitivas, para futura referencia con estudiantes de nivel superior. Para ello se establece la importancia de la definición de competencias. Para este propósito integramos diferentes conocimientos saber formas de ser, hacer, saber cómo vivir para brindar soluciones, nos esforzamos por asumir nuevos retos, ser motivados, flexibles y emprendedores con perspectiva metacognitiva, comprometidas son la mejora continua y los valores, con el propósito de mejorar el aspecto personal.

Con respecto al trabajo en equipo. Diferentes autores han investigado la efectividad de la colaboración en el aula, demostrando que este enfoque enseña estrategias y habilidades de colaboración, aumenta la comprensión del aprendizaje, mejora en las actividades educativas y desarrolla actitudes de respeto, tolerancia e interacción entre los estudiantes (Villa y Poblete, 2007). Aunque este estilo de enseñanza requiere mucha energía y creatividad por parte del profesorado.

Según Johnson y Johnson (2000), con este método se pueden lograr cinco propósitos: Primero, la buena cooperación, cuando el estudiante sabe que tiene

una relación con sus compañeros basada en que aparentemente, si otros miembros influyen en él, no lo hará. tener éxito. Este equipo tampoco tuvo éxito. Segundo, la responsabilidad hacia cada persona, es decir, cada miembro no sólo es responsable de su trabajo, sino también del resto de su trabajo; En tercer lugar, la interacción cara a cara, los estudiantes ayudan, acompañan, alientan y apoyan. unos a otros en el proceso de aprendizaje, uniéndolos; En cuarto lugar, habilidades sociales, como liderazgo, toma de decisiones, creación de confianza y habilidades de comunicación, y habilidades de gestión de conflictos; quinto, la función de gestión del grupo independiente, con la idea de que sea el propio grupo el que analice el alcance de los objetivos a alcanzar y las relaciones de trabajo efectivas entre los participantes.

Según Chruden y Sherman (2007) el rol del grupo es el de los individuos; Cada uno tiene sus propias fortalezas, intereses, actitudes y habilidades. Las características personales dan a cada grupo su propia esencia. Distíngase del resto logrando resultados en diferentes áreas de la organización. Por lo que el trabajo en equipo es de personas organizadas que trabajan juntas para lograr un objetivo común. Asimismo, para crear un equipo es necesario planificar las metas que se plantean, las metas que se pueden alcanzar a través de habilidades, e información, afirmo Rodríguez (2017).

Para Rue (2021) Se refiere a un conjunto de tecnologías que optimizan el aprendizaje y la enseñanza, labor conjunta de los estudiantes para hallar soluciones a problemas educativos, de esa manera progresa el aprendizaje y eleva la calidad de los informes académicos. Los rendimientos incluyen una mayor motivación de los estudiantes, una mayor confianza, una comprensión más profunda y la capacidad de completar más tareas.

La importancia del trabajo en equipo; es importante porque es un grupo de personas que están conectadas entre sí para lograr el mismo objetivo del producto. Jiménez y Vallejo (2009) plantearon que el papel del equipo es trabajar juntos para enfrentar desafíos, centrarse en los valores, especialmente en cómo realizar y realizar las tareas laborales, para lograr compartir objetivos y desarrollar relaciones de equipo dentro de la organización. Trabajar en equipo tiene muchos procesos

importantes para la continuidad de los métodos, procesos y estrategias que utiliza el equipo para lograr las metas trazadas. De esta manera, un grupo de individuos se organiza para lograr un objetivo común. Jaramillo (2012).

Como un modelo de colaboración, Harris (2000) sugiere que una cultura colaborativa se centra en que las personas desarrollen y mejoren la información y busquen trabajar juntas para mejorar los resultados del trabajo, lograr buenos resultados y analizar los cambios que ocurren en grupos y organizaciones.

El proceso de trabajo del equipo López (2014) muestra que se necesita mucho tiempo para que los grupos de trabajo se unan y puedan lograr un buen trabajo, el cual pasa por diversos procesos: el inicio, los problemas primarios, la articulación, la edad y el cansancio.

De manera similar, Katzenbach (2000) sugiere que, para crear un equipo eficaz, se debe generar la confianza de los miembros del equipo para lograr y demostrar que el todo es mayor que la suma de sus partes.

Particularidad Básica del Trabajo en Equipo, (Orellana, 2020) Se refiere a una formación o grupo de individuos que obran hacia un objetivo común que es claro y cuantificable. Aportan recursos únicos como inteligencia, tiempo y habilidades. Estos incluyen objetivos cuantificados, metodologías orientadas a resultados y más. Esto puede crear compromiso entre los miembros del equipo. De manera similar, lograr una meta trae satisfacción y crea un sentido de pertenencia. Hay que recalcar que la tarea más importante del líder es orientar y dirimir dudas del equipo y brindar la mejor solución.

Requisitos apropiados de trabajo en equipo, (Half, 2021) En el momento que se establece un grupo de trabajo es preciso considerar fomentar ideas, fomentar la participación, delegar responsabilidades y brindar retroalimentación. asimismo, debes tener un objetivo común claro. Habilidades complementarias y diversas. distribución de tareas, Guía, buena comunicación, organización y buena actitud.

El propósito de la comunicación educativa es perfeccionar los procesos, disposiciones y recursos que posibilitan el aprendizaje y la enseñanza, creando así

valores compartidos, construyendo comunidades de conocimiento y creando ambientes de aprendizaje y relaciones estimulantes. En la comunicación lingüística, la reciprocidad de conocimientos se desarrolla a través de la acción mutua, y el aprendizaje y esta interacción se optimizan mediante el crecimiento de relaciones comunicativas. (Narváez, 2019).

Particularidad de Efectividad de trabajar en equipo, La compañía (Experience Designers, 2019) Con el fin de que, el trabajo en equipo alcance los propósitos de manera eficaz se deben considerar los siguientes aspectos: Menos miembros: esto facilita la organización del grupo y ejecuta las ideas más dinámicas. Habilidades diversas: Para mejorar tu equipo de trabajo es necesario incluir una variedad de integrantes con diferentes habilidades. Por ejemplo, profesionales de distintos ámbitos, formación académica, compromiso: característica importante para no fracasar en un grupo, objetivos comunes: un objetivo común que todo el equipo debe alcanzar, definición de objetivos: el avance de un proyecto, recomendamos crear Un esquema de Gantt para ayudar a visualizar el trabajo a completar y los medios a utilizar. Formalidad compartida: los socios del grupo comunican resultados. fracasos, éxitos, felicitaciones, etc.

Ventajas del Trabajo en Equipo, (Saavedra, 2019) Indica el progreso de habilidades sociales como en grupos y entornos laborales, mejora de la comunicación, contribución a los estudios, amistades, brainstorming, etc., aumento de la empatía, aumento de las características humanas de los individuos como el respeto, el compañerismo, la inclusión, etc. Potenciar el valor, la formalidad de los integrantes del equipo y de las acciones individuales, mejorar habilidades y destrezas, ampliar la conciencia personal, permitiendo alcanzar objetivos en poco tiempo y con menos recursos.

Desventajas de Trabajar en Equipo, (Peiro, 2020) Nota: Otro inconveniente característico es que siempre aparecerán otros líderes que, dependiendo de su personalidad, intentarán “dominar” el grupo de trabajo. Esto se debe a nuestra gran membresía y diversidad de perspectivas válidas. Se necesita mucho tiempo para llegar a una idea, labor, resultado, etc. Puedes sufrir abuso por parte de otros

miembros, incluyendo falta de respeto, comentarios inapropiados, burlas, indiferencia, etc.

Cuando se delegan funciones, la decisión final a menudo la toma una persona en lugar de todo el grupo y se toma sin consultar a todos los miembros. Debido al número de miembros, escuche las decisiones y puntos de vista de algunos miembros e ignore las decisiones y puntos de vista de otros.

Fuera del ámbito académico pueden surgir relaciones que entren en conflicto con los intereses del equipo formado.

Las funciones mal asignadas o los roles poco claros dentro de un equipo pueden generar una confusión significativa entre los miembros del equipo.

Una persona que trabaja para su propio beneficio y trata de ser más visible para quedar “bien” ante el evaluador.

Finalmente, según Acosta (2011) muestran que el trabajo en equipo comienza con interacciones entre miembros que se entienden y piensan unos en otros como un equipo. Del mismo modo, los humanos son seres humanos, porque a lo largo de los siglos los humanos han evolucionado hasta convertirse en grupos que cazan animales y colocan trampas, trabajando juntos para lograr sus objetivos.

Entre los enfoques conceptuales considerados en la revisión de competencias, Vázquez (2010) señala que el término “competencia” tiene un carácter polisémico y se utiliza en diferentes sentidos, así como en diferentes macrocompetencias, señalando que esto ha llevado a confusión en cuanto a su verdadero significado. Estos se desarrollan para el lugar de trabajo y se entienden y utilizan como habilidades para comportarse adecuadamente en el lugar de trabajo, respaldados por los conocimientos necesarios y basados en principios éticos específicos de la disciplina. Aunque el significado es diferente, hace mucho tiempo que no se utiliza en entornos educativos. Sin embargo, la definición más extendida define competencia como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que los profesionales de la educación deben demostrar en su desempeño en su campo. Educativo.

Indagando un artículo de (Frías et al., 2016) Sobre los orígenes de las habilidades mentales, que agrupa las habilidades mentales en procesos mentales que involucran indagación y comprensión, basado en desde el campo de la psicología, con modelos conceptuales como la Comprensión Estructurada de Guilford, La orientación de los objetivos de aprendizaje de Bloom, la taxonomía de Bloom revisada de Kraswohl y la taxonomía de las habilidades de pensamiento crítico de Halpern (Vásquez, 2010). Asimismo para el Proyecto de Adaptación (2007), la competencia es el resultado de una mezcla de conocimiento, competencia y habilidad; un conjunto de atributos dinámicos y no estériles -como conocimiento y adaptabilidad, actitud y confiabilidad- el resultado que una persona debe mostrar. la cúspide del proceso educativo (Pagani, 2003).

En esta sección nos centraremos en las competencias cognitivas, según Sun y Hui (2012) denominadas "comunicación mental orientada a objetivos" que pueden ayudar a los jóvenes conectándolos con su desarrollo y participando en el aprendizaje. Cree una estructura positiva, como un refuerzo de la memoria. Sabemos que, si el estudiante no tiene conocimientos, entonces aprenderá mejor, creará conceptos a partir de la interacción del contenido y sus acciones en el mundo, y planeará tener una conversación que será más profunda. Incertidumbre (Vásquez, 2010). Pero en los tiempos modernos, la imaginación puede ser útil al utilizar ideas para guiarnos a la hora de determinar el contexto de un problema, formular ideas, tomar decisiones, desarrollar ideas y generar nuevas ideas (Moseley et al., 2004).

Las competencias cognitivas existen desde la década de 1970 y ha ganado popularidad en los últimos años. para su desarrollo. En el ámbito de la educación, especialmente en el nivel superior, porque es el objetivo Permitir a los profesores desarrollar habilidades intelectuales y desarrollar ideas. Absolutamente Es importante llevar la investigación y los hallazgos a la práctica docente para que los estudiantes puedan hacerlo. Los profesores reciben, preparan, organizan y utilizan información para analizar situaciones y hacer recomendaciones. Conocimientos en resolución de problemas (Rodríguez, 2015). En cuanto a las habilidades intelectuales, se puede decir que las habilidades y métodos de trabajo varían dependiendo de la sociedad en la que vive una persona y se adquieren a través de

la formación. Para el desarrollo de las competencias cognitivas no basta con los conocimientos para la vida diaria, sino que también son importantes los conocimientos prácticos, por lo que es necesaria una formación en conocimientos para poder resolver problemas.

Se considera conocimiento como un concepto muy amplio e importante para el desarrollo de un puesto de trabajo, que significa un conjunto de conocimientos, habilidades y características de una persona. Esto afecta el comportamiento y los negocios (Simón, 2011). Por otro lado, la palabra competencia, se refiere a una persona y a una serie de comportamientos que garantizan el desempeño exitoso de las tareas en un puesto determinado. Luego, podrá distinguir las características que necesita su negocio o mercado. A continuación, se encuentran las características, conocimientos, habilidades y habilidades relacionadas con el desarrollo de la persona que puede gestionar el trabajo cada vez más rápido (Alles, 2015).

Las competencias cognitivas son consideradas por la Unión Europea como parte de la estructura mental de una persona y están involucradas en procesos cuyo objetivo principal es comprender, evaluar y expresar información, tomar decisiones y resolver el problema. Porque el trabajo de la sociedad continúa, es muy necesario renovar ideas, establecer nuevos negocios, para ello necesitamos conocimientos, habilidades, habilidades y actitud. Además, se deben desarrollar estrategias, políticas y capacitación en habilidades para los docentes que carecen de experiencia profesional y creativa en la enseñanza y el aprendizaje, además de habilidades digitales. En la década de 1980, tener habilidades para gestionar actitudes y valores permitía a los estudiantes convertirse en profesionales competitivos y llevar conocimientos al aula (Rodríguez, 2015).

Además, se cree que las competencias cognitivas preparan a los estudiantes para ser productivos en la comunidad académica y para ingresar al mercado laboral (Cuadro y Navarrete, 2008). Para hablar de competencias cognitivas, podemos decir que es un tipo de conocimiento y conocimiento práctico que varía según la sociedad en la que vive una persona y se adquiere a través de la formación. Para desarrollar competencias cognitivas, no sólo conocimientos cotidianos, sino

también la capacidad de realizar tareas, por supuesto, necesitamos formar conocimientos que sean capaces de resolver problemas. En anglosajón, sin embargo, se considera un conjunto de habilidades intelectuales y de pensamiento (Rodríguez, 2015).

Estas habilidades cognitivas, por otro lado, están relacionadas con muchos aspectos, incluidos como: socioemocionales, metodológicos y cognitivos del aprendizaje, esenciales para poder comprender, construir y cultivar la lógica y la crítica. Se necesitan habilidades generales para ser competitivo y tener un buen desempeño en el mercado laboral. Al integrar varios aspectos interrelacionados, estas competencias no sólo adquieren relevancia profesional, sino que también fortalecen su carácter global y su significado en este sentido. Por su parte, las competencias generales contribuyen al desarrollo integral de estudiantes y aumentan sus posibilidades de éxito en su carrera, independientemente del campo en el que trabaje. Además, los beneficios de las competencias generales son opcionales, por lo que las universidades pueden utilizarlas para fortalecer la calidad y características de estudiantes y docentes, incrementando así su desarrollo y aprovechamiento. Comunidad estudiantil segura. (Bolívar, 2016).

Las habilidades generales de comunicación social-social incluyen sobre el crecimiento de habilidades específicas del trabajo en equipo, las relaciones con otros miembros del aula y las habilidades para integrarse en diferentes grupos. Las amplias habilidades relacionadas con la educación superior se han agrupado en tres grandes áreas de conocimiento: relaciones humanas, gestión de interacciones justas con los demás, crítica justa, trabajo en equipo y multiculturalismo, y verdad de las costumbres. y el sistema, incluso en el contexto del sistema internacional (Chan et al., 2017)

Al hablar de las competencias cognitivas, es necesario enfatizar la sabiduría de considerar los conocimientos que son necesarios para guiar nuestros pensamientos, por ello se debe explicar el conocimiento que interviene en la mente: (Capillar, 2016).

Según Ahumada (2013) la habilidad es el eje básico de las habilidades, El desarrollo profesional creativo y la formación de estudiantes que los empresarios deben seguir graduado. sostienen que es importante incluir en el programa educativo personas con herramientas y habilidades teórico-prácticas para convertirse en emprendedores, independientemente del modelo educativo que fomente el emprendimiento. (Lecaro et al.,2017)

Por otro lado, en anglosajón se denomina conjunto de habilidades intelectuales y de pensamiento (Rodríguez, 2015). El espíritu empresarial va en aumento en la sociedad, pero a menudo carece de los parámetros necesarios para sobrevivir en el mercado. Es muy competitivo (Aldaba, 2013). La resumimos como la capacidad del educando para adquirir, aprender y responder a necesidades educativas y desarrollar: conocimientos, valores educativos, habilidades y actitudes, métodos de respuesta y actitudes. material único. (Pugh & Lozano, 2019)

Competencias cognitivas desarrolladas en las universidades, (Asún, Rapún, & Romero, 2019). Estos están estrechamente relacionados con la personalidad de los estudiantes y las diversas situaciones en las que trabajan. En cambio, no están ligados a un contexto específico respecto de su especialidad o campo de conocimiento, lo que les confiere un carácter general. Desarrollando destrezas cuando los sujetos se exponen ámbitos formativos y se relacionan con el entorno y los miembros del centro de enseñanza superior en el que están matriculados.

Las áreas relacionadas con la competencia general son: a) Abarca áreas de la sociedad y la vida humana, relevando de esta manera el punto de vista académico, profesional, humano y social. b) Requiere niveles mayores de complejidad intelectual y fomenta el crecimiento de habilidades cognitivas superiores como la lógica, las matemáticas y el pensamiento crítico; c) Multitarea porque hacen cosas diferentes. Algunos autores lo dividen en cuatro categorías. habilidades organizativas (por ejemplo, gestión de equipos) y habilidades sociales (por ejemplo, apoyo al equipo). Habilidades cognitivo-conductuales (p. ej., empatía) y habilidades prácticas (p. ej., uso de Microsoft Office). (Bolívar, 2016).

Teorías cognoscitivistas, Según (Luca, 2020) basándose en la teoría cognitiva: “Se refieren específicamente a los procesos naturales que tienen los individuos con respecto al aprendizaje; estos dan a los sujetos el poder de actuar como arquitectos de la gestión del aprendizaje y de ‘aprender del medio que lo rodea’ según sea necesario”.

Bandura (1977), por otra parte, observó los efectos de influencia en un plano cognitivo. Los autores sugieren que la confianza en sí misma de una persona siente en su propia eficacia determina su comportamiento, sus objetivos y su estilo de resolución de problemas. La terapia puede influir en la evaluación del deseo de cambio de una persona, logrando una comunicación a través de cuatro tipos de intervenciones: (a) enseñar nuevos comportamientos, (b) fomentar nuevas experiencias de vida, (c) disposición a aceptar cosas nuevas, (d) factores que alentar y apoyar las respuestas emocionales. (Krause, 1992; Winkler, Avendaño, Krause, & Soto, 1993).

Propósitos de la enseñanza cognitiva, (Luca, 2020) El propósito de darles a los educando, una amplitud analítica, de contemplar, sacar conclusiones, etc. según las situaciones. Para lograr este objetivo, los docentes encargados de la educación son responsables de brindar siempre ideas claras y retroalimentación para que los estudiantes puedan ser autónomos y esencialmente tener el control del proceso de aprendizaje.

Teorías de Evolución Cognitiva de Piaget, (Vergara, 2017) Los científicos enfatizan fuertemente el hecho de que el conocimiento no es algo fijo sino el resultado del desarrollo mental que experimenta a lo largo de su vida una persona y su crecimiento, comprensión e interacción con otras personas, en un ambiente, en una atmosfera. Al principio, los bebés tienen una estructura genética básica heredada de sus padres. Piaget recomienda los siguientes pasos a seguir: Etapas tempranas relacionadas con el desarrollo cognitivo: Incluye los siguientes aspectos sensoriomotores, preoperacionales, concreto-operacionales y formal-operacionales. esquemas, que se indica a la construcción de conocimientos, y finalmente, procesos adaptativos, destrezas que consiguen los infantes logrando así, pasar de una etapa a otra (a) equilibrar, b) asimilar, c) acomodar, etc. En cuanto

a las etapas, Piaget ratifica que, el período sensoriomotor comienza desde el nacimiento del bebé hasta el segundo año de vida, luego entre los dos y los siete años, y una vez cumplida esta etapa comienza entre los siete y los once años. años de vida. El número de años de un período específico de actividad, empezando en la adolescencia y continúa a la edad adulta, culminando en un período de actividad formal.

Trabajo en equipo: Una agrupación organizada de individuos que avanzan en la misma dirección mediante un liderazgo claro. González, Quintana, Gómez. (2014).

Competencias cognitivas: Las habilidades cognitivas son procedimientos mentales destinados a integrar la información adquirida en estructuras de conocimiento que sirven a un propósito específico para el sujeto del conocimiento. (arontico, 2018)

Dimensiones del trabajo en equipo:

Dimensión Comunicación. El objetivo de la comunicación educativa es mejorar los métodos, medios y recursos que logran el aprendizaje y la enseñanza, conduciendo a la creación de una cultura compartida, la edificación social de la cognición y la formación de entornos de aprendizaje y relaciones estimulantes. Esta sección describe los siguientes puntos: Red: Centralizada y Descentralizada. (Narváez, 2019).

Dimensión Organización. Cada organización aprende de manera diferente según sus antecedentes, cultura y comunidad. Balay (2012) examinó que este tipo de aprendizaje ocurre cuando se comparte conocimiento para resolver problemas organizacionales. Se incrementa en el contexto de una cultura de aprendizaje inclusiva e interrelaciones desde las diferentes funciones que desempeña cada miembro para solidificarla como una organización resolutoria y sustentable en el tiempo.

Dimensión Confianza. Se determina como la expectativa en la sociedad de un comportamiento normal, honesto y cooperativo de los demás, porque todos tienen los mismos valores (citados por Vives, 2015).

Dimensión Objetivos. "Los objetivos organizacionales son los elementos fundamentales que guían las acciones de una organización. Reflejan el estado futuro deseado de la organización". (Góngora y Cicarelli, 2013).

Dimensión Colaboración. En los últimos años, la filosofía de la colaboración ha cambiado drásticamente, con la visión persuasiva de que la colaboración es la causa del cambio educativo. (Hargreaves y Shirley, 2012).

Dimensión Cohesión. La cohesión asociativa este es uno de los valores indispensables para la creación de equipos. Trabajar juntos desde los valores de la actividad física en un currículo que fomente y desarrolle. (Frutos y López 2011)

Dimensiones de competencias cognitivas:

Dimensión Atención: La participación incluye muchos aspectos que son más importantes en nuestras vidas. La clave está en elegir el estímulo que se quiere priorizar, pero este también se puede proporcionar de forma reflexiva, es decir, motivado por cambios en los estímulos externos. (Rueda, Conejero, & Guerra, 2016).

Dimensión Percepción. la percepción es una capacidad "para entrar en estados que consisten en tener cierta característica del entorno objetivo perceptualmente presente para uno mismo". Conocimiento conscientemente racional. (McDowell 2011)

Dimensión Cognición. La cognición no sólo significa un conjunto de funciones mentales interrelacionadas, aun así, también es un desarrollo de interacción activa con el entorno que crea conocimientos y permite a los individuos adaptarse a su entorno. (De la Barrera et al 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Nos basamos para esta indagación, un punto de vista positivo de los métodos cuantitativos, porque la resolución de problemas puede lograr realismo y crear una gran distancia en materia de investigación y los investigadores. Miranda y Ortiz (2020)

3.1.1 Tipo de investigación

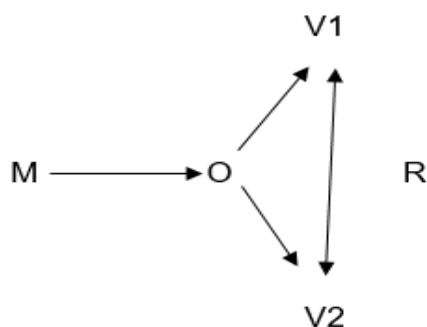
Dado que el objeto es, explorar nuevos conocimientos, es un tipo básico de teoría que construye teorías de acuerdo a las respuestas obtenidas. Sánchez, Reyes y Mejía (2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Diseño: es no experimental. Definido por Hernández y Mendoza (2018), es un análisis que no manipula ni modifica variables y, debido a su naturaleza de recopilar información, este estudio es transversal. como lo afirman Hernández y Mendoza. (2018), al igual que en este estudio, los datos fueron recolectados y procesados estadísticamente. En cuanto al nivel, es correlacional-descriptivo, pues tuvo como propósito establecer entre las variables y descriptivo porque estaba destinado a ser detallado y característico como los conceptos o variables a las que se refieren. (Hernández et al., 2014).

Figura 1.

Diseño de investigación



3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Un equipo bien organizado de individuos, que trabaja comprometido en una dirección unificada mediante un liderazgo transparente. González, Quintana, & Gómez (2014)

Definición operacional: Para la magnitud de la variable se toman en cuenta las siguientes dimensiones: Comunicación, Organización, Confianza, Objetivos, Colaboración y Cohesión; con 11 ítems. Las encuestas se utilizaron para el proceso de información para estudiante. Empleando, escala de Likert. (Anexo 1)

Variable 2: Competencias cognitivas

Definición conceptual: Las habilidades cognitivas son procedimientos mentales destinados a integrar la información adquirida en estructuras de conocimiento que sirven a un propósito específico para el sujeto del conocimiento. (arontico, 2018).

Definición operacional: El procesamiento de la información se medió a través de un cuestionario de 3 dimensiones: Atención, Percepción y Cognición; con 22 ítems. para cada estudiante. Empleando la escala de Likert. (Anexo 2)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Esta investigación, establecida por una población base de 75 alumnos del primer ciclo. según Hernández-Sampieri, (2018), Cuando hablamos de un grupo, necesitamos saber que se trata, de un equipo de individuos con características semejantes que nos permitirán obtener claros y precisos resultados para explicar nuestra investigación.

3.3.2. Muestra

Se considera el 100% de la población ya que la población no es tan grande. En este sentido, Ramírez (1997) afirma que una muestra cuenta como censo si

afecta a todo el universo seleccionado. Más precisamente, podemos decir que el estudio utilizó una muestra y una población al mismo tiempo, que en este caso incluyó a 75 alumnos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

Diversas fases o instantes del proceso de investigación, Un método de investigación definen una taxonomía para ensamblar instrumentos de prueba que se utilizan en muestras de investigación. (Martínez, 2003). La encuesta organizada, fue la técnica que se administró al adquirir los datos. (Anexo 3)

Instrumento

Los instrumentos en una encuesta son herramientas objetivas que los investigadores utilizan para muestrear elementos y obtener datos relevantes que formarán la base de respuestas cualitativas y cuantitativas a las preguntas de investigación. (Moreno, 2023). El cuestionario se empleó como instrumento, el cual permitió la adquisición de datos pertinentes del experimento en estudio. (Anexo 3)

Validez y confiabilidad

Validez

Según Hernández y Mendoza (2018), mantienen que la validez se refiere al grado en que un instrumento mide correctamente la variable que se supone debe medir. La validez del instrumento fue confirmada por el juicio de los expertos que revisaron los cuestionarios. (anexo 4)

Entre los expertos que examinaron el dispositivo y dieron su opinión al respecto se encuentran:

Tabla 1:

Validez de juicio de expertos

Experto	Grado	Validez	Aplicabilidad
Alicia Huallpa Cáceres	Doctora	Válido	Aplicable
Raúl Delgado Arenas	Doctor	Válido	Aplicable

Confiabilidad

Se refiere a la exactitud de la información obtenida de la aplicación. se da una y otra vez. Se realizó mediante el Alfa de Cronbach que es una estadística común (Aguirre, 2017). Se administró una prueba piloto con 10 estudiantes, de esta forma asegurar la consistencia interna del instrumento. Es aceptable y procede.

El cálculo se obtuvo aplicando la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

V_i = Variable de cada ítem

V_t = Variable del total

Tabla 2:

Resultado de Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Competencias cognitiva	,921	Confiable
Trabajo en equipo	,800	Confiable

Nota: Información SPSS 25.0

Como se muestra en la Tabla 2, la fiabilidad basada en Competencias cognitiva es de 0,921 y el trabajo en equipo es de 0,800. Se ha demostrado la consistencia interna en ambos instrumentos, positivo, confirmando así la fiabilidad de ambos instrumentos.

3.5. Procedimientos

El análisis se lleva a cabo mediante el registro, representación gráfica y notación de los parámetros medidos considerando las variables. Con base en la información obtenida de la evaluación, mediante el programa Excel 2010 y el software SPSS para crear una base de datos. La información resultante se presentará a través de las tablas implementadas por el proyecto anterior, para mostrar la configuración de los datos se utilizarán estrategias basadas en estadísticas descriptivas que procesan los datos recopilados y visualizarlos en tablas de información estadísticas y gráficos apropiados. A esto le sigue el análisis. La información completa puede explicar los datos relacionados con la hipótesis y los objetivos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Luego de adquirir información para el análisis de las variables que se tomó en consideración, para el procesamiento e interpretación, empleando el paquete estadístico SPSS (versión 25,0). Estructurándose en tablas compuestas donde se distribuyeron dichos resultados, con una explicación y análisis relacionados a la hipótesis y objetivos.

3.7. Aspectos éticos

Al citar autores, artículos de investigación y aplicaciones, respecto a los equipos, se respetan los principios éticos de confidencialidad y aspectos científicos y singularidad de la interpretación de la información.

En relación con los estándares éticos internacionales, este estudio tuvo en cuenta el requisito básico de no causar daño, asegurando que los procedimientos descritos en el estudio no causaran daño a los estudiantes ni a las escuelas. Además, se tuvo en cuenta el principio de respeto a la autonomía, permitiendo a los padres o tutores decidir si su hijo menor debe participar en la investigación. Finalmente, se asumieron principios de justicia para evitar cualquier forma de discriminación contra algunos participantes.

Este estudio se desarrolló con base en los requisitos de las Normas APA y tomando en cuenta las reglas especificadas. Además, se hace énfasis tanto en las guías de investigación como en los códigos de ética proporcionados por las universidades para proteger la integridad académica y evitar toda forma de plagio y fraude, contribuyendo así significativamente al desarrollo de la investigación. Se respeta a los investigadores y teóricos. Este estudio recibió revisiones apropiadas.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Descriptivos del trabajo en equipo:

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2.7	2.7
Regular	13	17.3	20.0
Alto	60	80.0	100.0
Total	75	100.0	

Nota: Información SPSS 25.0

A los resultados para trabajo en equipo obtenidos en relación a los niveles, por parte de los estudiantes, se percibe que del 100%, el 80.0% refleja un alto nivel, mientras que el 17.3% nivel regular y el 2.7% bajo.

Tabla 4

Descriptivos para competencias cognitivas:

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1.3	1.3
Regular	8	10.7	12.0
Alto	66	88.0	100.0
Total	75	100.0	

Nota: Información SPSS 25.0

En base a la evidencia observada con respecto a las escalas de competencias cognitivas, demuestra que del 100%, el 88.0% muestra un elevado nivel, así como el 10.7% nivel regular y el 1.3% bajo.

Estudio descriptivo de las dimensiones de la variable competencias cognitivas

Tabla 5

Distribución de la dimensión: Atención

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1.3	1.3
Regular	7	9.3	10.7
Alto	67	89.3	100.0
Total	75	100.0	

Nota: Información SPSS 25.0

En relación con esta dimensión, los resultados adquiridos por los estudiantes, tenemos que del 100.0%, un 1.3% presentan bajo nivel, el 9.3% evidencian regular nivel y el 89.3% elevado nivel.

Tabla 6

Distribución de la dimensión: Percepción

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1.3	1.3
Regular	10	13.3	14.7
Alto	64	85.3	100.0
Total	75	100.0	

Nota: Información SPSS 25.0

En función a los datos conseguidos en esta dimensión, los estudiantes evidencian un nivel de 1.3% bajo, además un 13.3% presentan un nivel regular, frente a un 85.3% presentan un prominente nivel.

Tabla 7*Distribución de la dimensión: Cognición*

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1.3	1.3
Regular	7	9.3	10.7
Alto	67	89.3	100.0
Total	75	100.0	

Nota: Información SPSS 25.0

A partir de los resultados obtenidos para esta dimensión se estima que del 100% de estudiantes, el 1.3% presentan nivel bajo, el 9.3% de regular nivel y un 89.3% evidencian alto nivel.

Tablas cruzadas**Tabla 8***Tabla cruzada: Trabajo en equipo y Competencias cognitivas.*

			Competencias cognitiva			Total
			Alto	Bajo	Regular	
Trabajo en equipo	Alto	Recuento	54	0	6	60
		% del total	72.0%	0.0%	8.0%	80.0%
	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%
	Regular	Recuento	10	1	2	13
		% del total	13.3%	1.3%	2.7%	17.3%
Total		Recuento	66	1	8	75
		% del total	88.0%	1.3%	10.7%	100.0%

Nota: Información SPSS 25.0

Este resultado, se detalla que del 100% de estudiantes; el 2,7% tienen un trabajo en equipo bajo, justamente este 2,7% representa lo más alto en competencias cognitivas, el 17.3% tienen un trabajo en equipo regular, de los cuales: 13.3% expresan competencias cognitivas alta, 2.7% regular competencias cognitivas y 1.3% presentan competencias cognitivas bajas. Mientras que el 80.0%

tienen un trabajo en equipo alto, de los cuales: 72.0% expresan competencias cognitivas altas, 8.0% regulares competencias cognitivas y ninguno expresan baja competencia cognitivas.

Tabla 9

Tabla de contingencia específica: Competencias cognitivas y Comunicación.

			Dimensión Comunicación			Total
			Alto	Bajo	Regular	
Competencias	Alto	Recuento	55	0	5	60
Cognitivas		% del total	73.3%	0.0%	6.7%	80.0%
	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2.7%	0.0%	0.0%	2
	Regular	Recuento	10	1	2	13
		% del total	13.3%	1.3%	2.7%	17.3%
Total		Recuento	67	1	7	75
		% del total	89.3%	1.3%	9.3%	100.0%

Nota: Información SPSS 25.0

Este resultado, se detalla que, del 100% de estudiantes; el 2.7% tienen práctica baja en Competencias cognitivas, del cual: 2.7% representa alto en comunicación, y ninguno expresa regular y baja. El 17.3% tienen una regular práctica en competencias cognitivas, de los cuales: 13.3% expresan comunicación alta, 2.7% regular comunicación y 1.3% presentan una comunicación baja. Mientras que el 80.0% tienen una práctica alta en competencias cognitivas, de los cuales: 73.3% expresan una comunicación alta, 6.7% comunicación regular y ninguno expresan baja comunicación.

Tabla 10*Tabla de contingencia específica: Competencias cognitivas y Organización.*

			Dimensión Organización			Total
			Alto	Bajo	Regular	
Competencias cognitivas	Alto	Recuento	53	0	7	60
		% del total	70.7%	0.0%	9.3%	80.0%
	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%
	Regular	Recuento	9	1	3	13
		% del total	12.0%	1.3%	4.0%	17.3%
Total		Recuento	64	1	10	75
		% del total	85.3%	1.3%	13.3%	100.0%

Nota: Información SPSS 25.0

Este resultado, se detalla: del 100% de los estudiantes encuestados; el 2,7% experimento una competencia cognitiva bajo, del cual: 2,7% representa alto en organización, ninguno expresa regular y bajo organización. El 17.3% tienen competencias cognitivas regular, de los cuales: 12.0% expresan una organización alto, 4.0% regular organización, 1.3% tiene una organización bajo y mientras que el 80.0% tienen competencias cognitivas altas, de los cuales: 70.7% expresan una alta organización, 9.3% de regular organización y ninguno expresa una organización baja.

Tabla 11*Tabla de contingencia específica: Competencias cognitivas y Confianza.*

			Dimensión Confianza			Total
			Alto	Bajo	Regular	
Competencias cognitivas	Alto	Recuento	53	0	7	60
		% del total	70.7%	0.0%	9.3%	80.0%
	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%
	Regular	Recuento	9	1	3	13
		% del total	12.0%	1.3%	4.0%	17.3%
Total		Recuento	64	1	10	75
		% del total	85.3%	1.3%	13.3%	100.0%

Nota: Información SPSS 25.0

Este resultado, se detalla: del 100% de los estudiantes encuestados; el 2,7% mantiene una experiencia de competencias cognitivas baja, del cual: 2,7% representa alto en confianza, ninguno expresa regular y baja confianza. El 17.3% tienen competencias cognitivas regular, de los cuales: 13.3% expresan una confianza alto, 2.7% de regular confianza, 1.3% tiene una confianza bajo y mientras que el 80.0% tienen competencias cognitivas altos, de los cuales: 73.3% expresan una alta confianza, 6.7% de regular confianza y ninguno expresa una confianza baja.

Tabla 12

Tabla de contingencia específica: Competencias cognitivas y Objetivos.

			Dimensión Objetivos			Total
			Alto	Bajo	Regular	
Competencias cognitivas	Alto	Recuento	55	0	5	60
		% del total	73.3%	0.0%	6.7%	80.0%
	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%
	Regular	Recuento	10	1	2	13
		% del total	13.3%	1.3%	2.7%	17.3
Total		Recuento	67	1	7	75
		% del total	89.3%	1.3%	9.3%	100.0%

Nota: Información SPSS 25.0

Este resultado, se detalla: del 100% de los estudiantes encuestados; el 2,7% experimentan competencias cognitivas baja, de las cuales: 2,7% representa alta en objetivos, ninguno expresa regular y bajo en objetivos. El 17.3% tienen competencias cognitivas regular, de los cuales: 12.0% expresan objetivos altos, 4.0% de regular en objetivos, 1.3% tienen objetivos bajo y mientras que el 80.0% tienen competencias cognitivas altas, de los cuales: 72.0% expresan objetivos altos, 8.0% de objetivos regulares y ninguno expresan objetivos bajos.

Tabla 13*Tabla de contingencia específica: Competencias cognitivas y Colaboración.*

			Dimensión Colaboración			Total
			Alto	Bajo	Regular	
Competencias cognitivas	Alto	Recuento	54	0	6	60
		% del total	72.0%	0.0%	8.0%	80.0%
	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%
	Regular	Recuento	9	1	3	13
		% del total	12.0%	1.3%	4.0%	17.3%
Total		Recuento	65	1	9	75
		% del total	86.7%	1.3%	12.0%	100.0%

Nota: Información SPSS 25.0

Este resultado, se detalla: del 100% de estudiantes encuestados; el 2,7% tienen competencias cognitivas bajas, del cual: 2,7% representa una colaboración alta, ninguno expresa regular y baja colaboración. El 17.3% tienen competencias cognitivas regular, de los cuales: 9.3% expresan una colaboración alta, 6.7% de regular colaboración, 1.3% tienen colaboración baja y mientras que el 80.0% tienen Competencias cognitivas altas, de los cuales: 70.7% expresan una alta colaboración, 9.3% de regular colaboración y ninguno expresa una colaboración baja

Tabla 14*Tabla de contingencia específica: Competencias cognitiva y Cohesión.*

			Dimensión Cohesión			Total
			Alto	Bajo	Regular	
Competencias cognitivas	Alto	Recuento	53	0	7	60
		% del total	70.7%	0.0%	9.3%	80.0%
	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%
	Regular	Recuento	7	1	5	13
		% del total	9.3%	1.3%	6.7%	17.3%
Total		Recuento	62	1	12	75
		% del total	82.7%	1.3%	16.0%	100.0%

Nota: Información SPSS 25.0

Este resultado, se detalla: del 100% de estudiantes encuestados; el 2,7% mantiene experiencia de competencias cognitivas bajas, del cual: 2,7% representa una cohesión alto, ninguno expresa regular y baja cohesión. El 17.3% tienen competencias cognitivas regular, de los cuales: 14.7% expresan una cohesión alto, 1.3% de regular cohesión, 1.3% tienen cohesión baja y mientras que el 80.0% tienen competencias cognitivas altas, de los cuales: 70.7% expresan cohesión alto, 9.3% de regular cohesión y ninguno expresa una cohesión baja.

Prueba de normalidad de las variables

H0: La información de la muestra tiene distribución normal

H1: La información de la muestra no tiene distribución normal

Tabla 15

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	.384	75	<.001
Competencia cognitiva	.397	75	<.001

Nota: Información SPSS 25.0

Como se puede observar en relación a las pruebas de normalidad y teoría, cuando muestra es más de 50 se aplica ensayo Kolmogorov-Smirnov con 95% como nivel de confianza. Sin embargo, cuando la muestra es menos de 50, se aplica ensayo "Shapiro-Wilk". En la presente investigación, la capacidad de la muestra fue de 75, aplicandose la prueba "Kolmogorov-Smirnov". Dado la valoración de sig. Si es inferior a 0.05, se considera como datos no normales.

Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

Hg: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

Tabla 16

Prueba significativa de Trabajo en equipo y Competencias cognitivas

		Trabajo en equipo	Competencias cognitivas
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.310**
	Sig. (bilateral)		.008
	N	75	75

Nota: Información SPSS 25.0

Según los datos, se encontró que el p_valor fue 0.008 y < que 0.05 Por lo tanto, al relacionar las variables trabajo en equipo y habilidades cognitivas con un coeficiente de Spearman de 0,310, procediéndose al rechazo la hipótesis nula, aceptando la hipótesis probada. Dando una relación positiva, indicando que, un mayor trabajo en equipo mejora las competencias cognitivo.

Contrastación Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa entre la comunicación y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

H1: Existe relación significativa entre la comunicación y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

Tabla 17*Prueba significativa de la Comunicación y Competencias cognitivas*

		Competencias cognitivas	Comunicación
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.198**
	Sig. (bilateral)		.008
	N	75	75

Nota: Información SPSS 25.0

Cuando se asociaron las variables de competencias cognitivas y comunicación, el valor de p fue de 0,008 y el factor de Spearman de 0,198 resultó unánimemente significativo. De ahí que, la decisión según la regla, rechazar hipótesis nula, aceptando la hipótesis de investigación. Por consiguiente, es positiva la relación, es decir, al mejorar la comunicación se mejoran las competencias cognitivas.

Contrastación Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre la organización y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

H2: Existe relación significativa entre la organización y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

Tabla 18*Prueba significativa de la Organización y Competencias cognitivas*

		Competencias cognitivas	Organización
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.173**
	Sig. (bilateral)		.006
	N	75	75

Nota: Información SPSS 25.0

Consistentemente, el valor de p para las variables competencias Cognitivas y Organización fue 0,006 y el coeficiente de Spearman fue 0,173, lo cual fue significativo. Por consiguiente, la decisión según la regla es, sólo aceptar la hipótesis alternativa. Esta relación es positiva, significa que las competencias cognitivas mejoran a medida que las organizaciones se expanden.

Contrastación Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre la confianza y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

H3: Existe relación significativa entre la confianza y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

Tabla 19*Prueba significativa de la Confianza y Competencias cognitivas*

		Competencias cognitivas	Confianza
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.239**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	75	75

Nota: Información SPSS 25.0

Consistentemente, se encontró que el valor p entre las variables competencias cognitiva y la confianza era 0,001 y el coeficiente de Spearman 0,239 era significativo. Por consiguiente, acorde a la regla la decisión fue, aceptar la hipótesis alterna. Esta relación es positiva, lo que significa que una mayor confianza en uno mismo conduce a una mejora de la competencia cognitiva.

Contrastación Hipótesis específica 4:

H0: No existe relación significativa entre los objetivos y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

H4: Existe relación significativa entre los objetivos y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

Tabla 20

Prueba significativa de Objetivos y Competencias cognitivas

		Competencias cognitivas	Objetivos
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.236**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	75	75

Nota: Información SPSS 25.0

Cuando se asociaron las variables competencias cognitivas y el objetivo, el valor de p fue de 0,001 y por unanimidad se encontró significancia con un coeficiente de Spearman de 0,236. Por ende, acorde a la regla, la decisión fue, desestimar la hipótesis nula y aceptación de hipótesis de estudio. Por tal razón, es una relación positiva, esto significa que al ampliar los objetivos aumenta la competencia cognitiva.

Contrastación Hipótesis específica 5:

H0: No existe relación significativa entre la colaboración y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

H5: Existe relación significativa entre la colaboración y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

Tabla 21

Prueba significativa de Colaboración y Competencias cognitivas

		Competencias cognitivas	Colaboración
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.262**
	Sig. (bilateral)		.003
	N	75	75

Nota: Información SPSS 25.0

La asociación de las variables capacidad cognitiva y colaboración resultó unánimemente significativa con un valor de p de 0,003 y un coeficiente de Spearman de 0,262. Por consiguiente, acorde a la regla la decisión fue: rechazar categóricamente hipótesis nula, del mismo modo se acepta la hipótesis de investigación. Por consecuencia, el vínculo es positiva, lo que significa que una mayor colaboración mejora la competencia cognitiva.

Contrastación Hipótesis específica 6:

H0: No existe relación significativa entre la cohesión y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

H6: Existe relación significativa entre la cohesión y las competencias cognitivas en los estudiantes de una universidad privada de Huancayo 2023.

Tabla 22

Prueba significativa de Cohesión y Competencias cognitivas

		Competencias cognitivas	Cohesión
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.198**
	Sig. (bilateral)		.025
	N	75	75

Nota: Información SPSS 25.0

Se encontró que el valor p que vincula las variables competencias cognitiva y cohesión era 0,025 y significativo con un coeficiente de Spearman de 0,198. Por consiguiente, acorde a la regla la elección fue, aceptación a la hipótesis alterna. Por tanto, guarda un vínculo positivo, lo que implica que una mayor cohesión mejora la competencia cognitiva.

V. DISCUSIÓN

En la educación la didáctica es una organización cognitiva que constantemente plantea nuevas preguntas a los actores involucrados en ella. A medida que más y más estudiantes reportan falta de capacidad y deterioro académico, los maestros deben tener este problema en mente y desarrollar estrategias de instrucción para revertir esta realidad crítica.

El uso correcto de las estrategias de trabajar en equipo optimiza la absorción de ideas, así de esta manera desarrollan las competencias cognitivas, ya que los estudiantes poseen la coyuntura de confrontar opiniones, reportar sus conocimientos y resultados de investigación, evaluando y aprendiendo a pensar y resolver problemas de trabajo y desarrollar habilidades cognitivas. Por ello destacamos que se utiliza para la enseñanza, el trabajo en equipo como una herramienta estratégica para Comunicar conocimientos pasados con nuevos conocimientos para lograr el objetivo de obtener nuevos conceptos que ayuden a entender la realidad social. El crecimiento de habilidades cognitivas es un camino estratégico para brindar herramientas educativas para el aprendizaje de los estudiantes. Esto es muy importante a la hora de hacer planes de crecimiento educativo. y fortalecer los niveles óptimos de formación. La carencia de sistemas de enseñanza en los estudiantes puede causar dificultad de aprendizaje.

Conforme con el objetivo general para establecer una relación existente encontramos en las variables del trabajo en equipo con las competencias cognitivas en alumnos de una de las universidades privadas en Huancayo, se logra confirmar con el valor del 80.0% (60) de los alumnos demostraron un nivel altamente en la aplicación del trabajo en equipo, igualmente se observó una similitud de resultado, el 88.0% (66) de los estudiantes correspondieron a una virtuosa calificación de alto nivel en las competencias cognitivas, asimismo, la valoración del vínculo fue $Rho=0.310$. argumentando tener asociación muy bajo; de igual forma, reafirmar que la sig. fue de 0.008 y es $<$ que 0.05. como resultado, se confirma la asección, guardando una relación significativa entre ellas, valor positivo. Se reafirma que, al emplear el trabajo en equipo habrá un incremento en las competencias cognitivas.

En ese aspecto, los resultados conseguidos son semejantes a los de Salcedo, Medalit (2020), que en su investigación determinò una analogía en trabajar en equipo con satisfacción laboral, que representan sus variables, el cual trabajò teniendo una población de 580 individuos por una muestra de 231, empleando una técnica por encuestas y un cuestionario como herramienta donde concluye que de un 100% del cuerpo docente, descubrió que, menos del 10% se involucra en un verdadero trabajo en equipo, haciendo de esta manera el uso de esta herramienta como un beneficio, Aunque este estilo de enseñanza requiere mucha energía y creatividad por parte del profesorado, ya que en investigaciones demuestran la efectividad del trabajo en equipo, enfocados en enseñar estrategias y habilidades de colaboración, aumenta la comprensión del aprendizaje, mejora en las actividades educativas y desarrolla actitudes de respeto, tolerancia e interacción entre los estudiantes (Villa y Pobleto, 2007).

Si las empresas quieren mejorar el desempeño de sus empleados, deben buscar estrategias que los motiven e inspiren de manera productiva. Del mismo modo, en el ámbito de la educación, elogiar los logros de un estudiante, como obtener la calificación más alta, ganar una competencia o tener un buen aprovechamiento durante el año escolar, y alentando con palabras motivadoras al estudiante a continuar en este camino. Los resultados utilizando el instrumento revelaron un fuerte vínculo entre desempeño y trabajo en equipo. Por tanto, si los estudiantes están motivados, trabajarán activamente en el equipo. Los estudiantes que se comprometen a desarrollar actividades dentro de sus equipos de trabajo se desempeñan de manera óptima y alcanzan las metas trazadas por el equipo. Lo mencionado se apoya en la teoría de González, Quintana, & Gómez (2014). Conjunto bien estructurado de personas, canalizados en forma comprometida hacia una misma orientación por medio de un claro liderazgo. Así mismo establece (Rue, 2021), Se trata de las formas en que las tecnologías aportan mejoras en el aprendizaje, así como en la enseñanza de los estudiantes contribuyendo para encontrar resultados a las dificultades académicas, mejorando el aprendizaje resulta más conveniente la calidad de los informes académicos. una beneficiación incluye una mayor motivación de los estudiantes, una mayor confianza, una comprensión más profunda y la capacidad de completar más tareas.

Por lo expuesto anteriormente, estos resultados también guardan relación con el hallazgo descriptivo que sostuvo Amashifuen (2018), señalando que, en su averiguación se aplicaron sesiones donde tuvo una tasa de aceptación de 76% de estudiantes aprendieron mediante métodos de trabajo en equipo quedando claro que el aprendizaje mejora con un correcto trabajo en equipo, corroborado así, con la actual investigación el cual mostró un 80% de los alumnos demostraron un nivel altamente en la aplicación del trabajo en equipo haciendo un incremento en las competencias cognitivas.

resultados que guardan similitud con el estudio de Lami (2018), donde planteó medir nivel de competencia de trabajar en equipo en estudiantes centro de estudios universitario en Trujillo, Donde señaló que el 74% de las materias en general, los docentes emplearon trabajo en equipo como estrategia, por lo que podemos apreciar que el índice de trabajar en equipo es consistentemente alto, lo cual ha logrado en los alumnos niveles elevados de competencias. Esto permite tanto a los docentes como a los estudiantes comprometerse a desarrollar capacidades establecidas, para mejores resultados académicos.

Cabe mencionar además que dichos resultados no guardan similitud al respecto, con el trabajo de Arotinco A. (2018), donde su finalidad fue encontrar en sus variables aprendizaje cooperativo y las competencias cognitivas la relación inexistente entre ellos. Donde del 100% de estudiantes; el 47.0% es inadecuada, el 35.3% es significativa, y el 17.7% adecuada. En consecuencia, los resultados adquiridos consignan el vínculo inexistente con las dos variables; ($R_s = 0,713$; $p < 0,05$). Estos datos demuestran un número considerado de maestros que necesitan seguir una modernización añadiendo en sus planes estrategias para mejorar esta competencia. Para que de esta manera se puedan lograr los objetivos, según Johnson y Johnson (2000) quien hace mención de cinco propósitos alcanzados con el trabajo en equipo: Primero, la buena cooperación, cuando el estudiante sabe que tiene una relación con sus compañeros basada en que aparentemente, si otros miembros influyen en él, no lo hará. tener éxito. Este equipo tampoco tuvo éxito. Segundo, la responsabilidad hacia cada persona, es decir, cada miembro no sólo es responsable de su trabajo, sino también del resto de su trabajo; En tercer lugar, la interacción cara a cara, los estudiantes ayudan, acompañan, alientan y apoyan. unos a otros en el proceso de aprendizaje, uniéndolos; En cuarto lugar, habilidades

sociales, como liderazgo, toma de decisiones, creación de confianza y habilidades de comunicación, y habilidades de gestión de conflictos; quinto, la función de gestión del grupo independiente, con la idea de que sea el propio grupo el que analice el alcance de los objetivos a alcanzar y las relaciones de trabajo efectivas entre los participantes. Si bien es cierto los docentes tienen conocimientos superficiales de los procesos metodológicos y por tanto no los utiliza en su práctica docente podemos decir entonces que, si el aprendizaje cooperativo es inadecuado las competencias cognitivas son defectuosas y viceversa.

Los resultados obtenidos guardan relación con el estudio de Torres N, Gallego M (2022). Que propusieron evaluación habilidades de trabajo en equipo y el uso de rúbricas en educación básica. bajo un estudio cuasiexperimental, utilizó la autoevaluación, la evaluación colaborativa y la evaluación instructiva de tal manera valorar el trabajo en equipo. Donde encontró una desigualdad significativa en las evaluaciones de los docentes del grupo experimental, pero no hay diferencia en las calificaciones pareadas. En conjunto de control sólo hubo disimilitud significativa en las autocalificaciones. Con lo que va a repercutir en la enseñanza aprendizaje en los estudiantes por esa desigualdad encontrada en la evaluación Docente, de esta manera que si se eleva el trabajo en equipo obtendremos altos índices de aprendizaje demostrados en este estudio que el 80% representa un trabajo en equipo alto lo que conlleva a expresarse un buen aprendizaje valorizado en un 70.7%. Por lo que es primordial en los estudios básicos primarios con lo cual las constantes capacitaciones tanto a los maestros como a los estudiantes, para el uso y manejo de nuevas herramientas como tablas de evaluación.

Sin embargo, los productos logrados en dicho estudio no guardan relación con los resultados de Bairon, Jaramillo (2021). Quien demostró la existencia diferencial significativa en los conceptos de cooperación y colaboración en cuanto a las condiciones de trabajo y la interacción en los miembros del grupo; Lo mismo ocurre con los productos, es necesario saber que ambos son iguales. por tal razón, se ubican en niveles bajos lo que desenlaza un déficit del trabajo en equipo, con esa finalidad es necesario la capacitación a los docentes en cuanto al uso y manejo de nuevas herramientas de trabajo con las competencias y de esta manera se pueda trabajar con los estudiantes.

En relación al objetivo específico 1: El enfoque es decretar el nexo en la comunicación y las competencias cognitivas con los alumnos de una de las universidades privadas en Huancayo, examinamos los resultados, de la relación en la variable competencias cognitivas y la comunicación, que establece un resultado de r de Pearson = 0,198** con un valor de significancia de $0,008 < 0,05$ indicando que presenta una relación y es muy significativa; en consideración a la evidencia de los valores estadísticos recogido en una tabla aceptando así, la hipótesis alterna H_1 y rechazando la H_0 de la misma forma. precisando que las competencias cognitivas y la comunicación mantiene una relación significativa. Reafirmando la relación significativa existente referido a la variable con la dimensión.

Según Silvia, Magaly (2022) en su estudio, tuvo como finalidad diagnosticar la asociación en las habilidades cognitivas y el aprendizaje colaborativo del 5to año de educación secundaria en entidades educativas en Huancabamba. Tipo transversal no es experimental, básico cualitativo, descriptivo correlacional donde la población estuvo propuesta por 55 estudiantes mujeres, en la que constituye una muestra no probabilística. Cuyo resultado fue, que el 46,9% de los estudiantes determinaron veredicto a la variable con un Alto promedio. Y 18,8% alcanzaron un nivel medio, con una puntuación de $p=0,711$ y una significancia de 0,000. concluyéndose que las habilidades cognitivas desarrollan en las estudiantes estrategias que le permiten ser colaborativas. En base a sus resultados de este estudio, las estudiantes logran desarrollar esta habilidad demostrando tener una buena comunicación, ya que permite interacción, ejecución de tareas facilitando el aprendizaje partiendo por una responsabilidad que adquieren y que conducen a importantes momentos de aprendizaje.

De la misma manera concuerda con la teoría de (Narváez, 2019). Que indica que, El objetivo de la comunicación educativa es mejorar los métodos, medios y recursos que logran el aprendizaje y la enseñanza, conduciendo a la creación de una cultura compartida, la edificación social de la cognición y la formación de entornos de aprendizaje y relaciones estimulantes. Esta sección describe los siguientes puntos: Red: Centralizada y Descentralizada

Con respecto al Objetivo específico 2: Estableciendo una búsqueda de la relación existente referido a la dimensión organización con variable competencias cognitivas en los alumnos de una de las universidades privadas en Huancayo.

Desarrollándose un estudio estadístico para determinar el valor del factor de Pearson = 0,173** con un nivel de sig. de 0,006 < 0,05 valor donde manifiesta, la confluencia de vinculación es elevada, además muy significativo sobre la competencia cognitiva y la dimensión organización, que compete a la segunda variable; por tal razón, admite a la hipótesis alterna H2, por consiguiente, rechazar a la hipótesis H0. Por tanto, se resuelve: la dimensión organización influye significativamente en las competencias cognitivas, constituyendo así, existencia de relación significativa referente a la competencia con la dimensión.

Así mismo tales resultados se asemejan a los resultados encontramos por Colquehuanca B. (2019). Donde realizó en el Hospital Petróleo Obrajes en La Paz, cuya finalidad fue averiguar el nivel de competencia cognitiva y técnicas enfermería en vías arteriales invasivas en las unidades de tratamientos, donde aplico cuestionarios, fichas de verificación al profesional técnico de enfermería del hospital. Obteniendo resultados que mostró, el 36% del personal de enfermería presenta una regular a buena competencia cognitiva, respecto a las vías arteriales, el 18% tenía conocimientos deficientes y el 9% tenía una competencia cognitiva excelente. Resultados que no que evidencian niveles de coherencia a las competencias cognitivas que demostramos determinando el coeficiente spearman de 0.198 y una significancia de 0.025. valores que sustentan la congruencia con las competencias cognitivas, dentro de las cuales muchos profesionales presentan mucha experiencia porque estas prácticas se desarrollan de manera diaria. Determinándose de manera similar en una unificación de estándares de intervención y una buena organización, necesarios para fortalecer el conocimiento científico, de esta manera aumentar las cifras de personal de competencias cognitivas excelente.

De la misma manera los resultados logrados en dicho estudio no guardan relación con los resultados del estudio de Rodríguez, José (2020). Su objetivo fue valorar en particular el funcionamiento y la actividad de trabajar en equipo como competencia en el trabajo docente, revelando incertidumbres, confusiones, conflictos siendo uno de las dificultades el cual evidencia un déficit de organización. Debido a sus conclusiones no logra la competencia, a falta de habilidades organizativas entre sus docentes, cabe recalcar que a mayor organización mejora las competencias. Demostramos dicha relación con los valores del coeficiente de

spearman fue 0.173 con una significancia de 0.006 el cual guarda una relación entre las competencias y la organización.

Hay que tener en cuenta que las competencias cognitivas según la Unión Europea son consideradas como parte de la estructura mental de una persona y están involucradas en procesos cuyo objetivo principal es comprender, evaluar y expresar información, tomar decisiones y resolver el problema. Porque el trabajo de la sociedad continúa, es muy necesario renovar ideas, establecer nuevos negocios, para ello necesitamos conocimientos, habilidades y actitud. Además, se deben desarrollar estrategias, políticas y capacitación en habilidades para los docentes que carecen de experiencia profesional y creativa en la enseñanza y el aprendizaje, tener habilidades para gestionar actitudes y valores permitía a los estudiantes convertirse en profesionales competitivos y llevar conocimientos al aula (Rodríguez, 2015).

En cuanto al objetivo específico 3: Utilizando un marco probabilístico de la relación entre confianza y competencias cognitivas en alumnos de una de las universidades privadas en Huancayo, el análisis arroja como resultado un factor de Pearson = 0.239** además, nivel de significancia de $0.001 < 0.05$. Por tanto, estas estadísticas se clasifican como muy fiables. Los valores numéricos mostrados en el cálculo indican la relación referente a la competencia cognitiva con la confianza (que viene hacer la variable con la dimensión), suponiendo que la relación es alta, es muy importante, y es seguro que se ha aceptado la hipótesis alternativa H3. Por lo tanto, se rechaza H0. Resultando que, la dimensión; confianza se vincula significativamente con la competencia cognitiva, confirmando; existencia de relación significativa entre las competencias y dicha dimensión.

Al comparar los resultados descritos anteriormente con la investigación realizada por Villegas K, Ortiz L, Barraza R (2020). Demostrando en su trabajo que en Las percepciones de los estudiantes sobre la autoeficacia en el aprendizaje se pudieron comparar con un antes y un después ante el uso de un simulador, lográndose un aumento positivo en las percepciones después de la experiencia simulada. Posteriormente a la experiencia de simulación, La autoeficacia de los estudiantes difirió significativamente de la retroalimentación previa y posterior a la intervención, lo que indica que el entorno comparativo en el que se encontraban influyó en su mayor autoeficacia personal, la confianza tanto como para la evaluación de trabajo en equipo. Revisar el desempeño y la retroalimentación del

equipo. Esto ayuda a los estudiantes a comprender y optimizar el aprendizaje y la colaboración, mientras que la autoeficacia indica la voluntad de persistir en aspectos difíciles y desafiantes elevado por un grado de confianza que las personas mantienen para que sus competencias cognitivas incrementen exitosamente.

Así mismo los resultados concuerdan con la teoría de Bandura (1977), que, observó los efectos de influencia en un plano cognitivo. Donde sugieren que la confianza en sí misma de una persona sienta en su propia eficacia determina su comportamiento, sus objetivos y su estilo de resolución de problemas. La terapia puede influir en la evaluación del deseo de cambio de una persona, logrando una comunicación a través de cuatro tipos de intervenciones: (a) enseñar nuevos comportamientos, (b) fomentar nuevas experiencias de vida, (c) disposición a aceptar cosas nuevas, (d) factores que alentar, apoyar las respuestas emocionales, dentro del marco cognitivo. (Krause, 1992; Winkler, Avendaño, Krause, & Soto, 1993).

VI. CONCLUSIONES

En base a los resultados del estudio, se estipula las subsecuentes conclusiones:

Primera: Existe relación entre trabajo en equipo y competencias cognitivas en estudiantes de una de las universidades privadas en Huancayo. La relación se clasifica como altamente significativa en el nivel moderado, logrando un puntaje de significancia de Rho de Spearman de 0.310 y sig. 0.008. Por lo tanto, se concluye que el trabajo en equipo en los estudiantes les permitirá desarrollar competencias cognitivas que generen importantes momentos de aprendizaje, por lo que se determina que el trabajo en equipo influye en las competencias cognitivas.

Segunda: El objetivo específico 1 se logró porque presenta significativa relación entre la comunicación y las competencias cognitivas en alumnos de una de las universidades privadas en Huancayo debido a los valores estadísticos, se obtuvo el valor p en 0.008 y es < 0.05 . Rechazándose de esta manera la hipótesis nula y, de igual forma, concluyó que a mayor comunicación conduce a mayor competencia cognitiva.

Tercera: El objetivo específico 2 se logró, porque presenta significativa relación entre la organización y las competencias cognitivas en estudiantes de una de las universidades privadas en Huancayo, debido a los valores estadísticos, se obtuvo el valor p en 0.006 y es < 0.05 . Rechazándose de esta manera la hipótesis nula y, de igual forma, concluyó que, al aumentar la comunicación, favorece las competencias cognitivas.

Cuarta: El objetivo específico 3 se logró, porque presenta significativa relación entre la confianza y las competencias cognitivas en estudiantes de una de las universidades privadas en Huancayo, debido a los valores

estadísticos, se obtuvo el valor p en 0.001 y es $<$ que 0.05. Rechazándose de esta manera la hipótesis nula y, de igual forma, concluyó que, al aumentar la confianza, se optimiza las competencias cognitivas.

Quinta: El objetivo específico 4 se logró, porque presenta significativa relación entre los objetivos y las competencias cognitivas en estudiantes de una de las universidades privadas en Huancayo, debido a los valores estadísticos, se obtuvo el valor p en 0.001 y es $<$ que 0.05. Rechazándose de esta manera la hipótesis nula y, de igual forma, concluyó que, al aumentar los objetivos medibles, aumentará las competencias cognitivas.

Sexta: El objetivo específico 5 se logró, porque presenta significativa relación entre la colaboración y las competencias cognitivas en estudiantes de una de las universidades privadas en Huancayo, debido a los valores estadísticos, se obtuvo el valor p en 0.003 y es $<$ que 0.05. Rechazándose de esta manera la hipótesis nula y, de igual forma, concluyó que, al aumentar las relaciones, favorece significativamente las competencias cognitivas.

Séptima: El objetivo específico 6 se logró, porque presenta significativa relación entre la cohesión y las competencias cognitivas en estudiantes de una de las universidades privadas en Huancayo, debido a los valores estadísticos, se obtuvo el valor p en 0.025 y es $<$ que 0.05. Rechazándose de esta manera la hipótesis nula y, de igual forma, concluyó que, al aumentar las relaciones, aumentará las competencias cognitivas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En línea generales implementar un programa de fortalecimiento para competencias cognitivas mediante la aplicación de trabajar en equipo, en todos los centros de estudios, así de esta manera potenciar las capacidades de los estudiantes, con programas que aconsejen a realizar de forma transversal incentivando estrategias de aprendizaje cooperativo en los diversos cursos.

Segunda: Se le recomienda a la dirección general donde se realizó el estudio coordinar para que cree un programa de capacitación relevando la comunicación en competencias cognitivas para su personal docente con el objetivo de fortalecer la comunicación así, aventajar la experiencia de generación en los estudiantes de dicho centro de estudios universitario.

Tercera: Se recomienda a los coordinadores examinar medidas estratégicas de organización, conjuntamente con sus docentes a fin de adquirir destrezas en las competencias cognitivas, de esa manera dirigir a los estudiantes para contribuir una educación de calidad.

Cuarta: Se recomienda que la plana docente tenga en cuenta, en generar un ambiente estratégico de confianza en los estudiantes, con el objetivo de afianzar y desarrollar competencias cognitivas así, redimir ubicaciones de niveles bajos de aprendizaje, indicador de prevención en programas educativos en muchas áreas.

Quinta: A la plana docente, debe promover el trabajo en equipo en los estudiantes, para lograr la objetividad, implicando en cada miembro del equipo para encontrar solución a problemas presentados. Concentrados en realizaciones de tareas y responsabilidades específicas. Estimulando a los estudiantes a que deben aprender de que la realización de algo es

válida para todos, muy independiente de cada punto de vista, permite desarrollar competencias cognitivas.

Sexta: A los docentes implementar en su plan académico una filosofía de colaboración en los estudiantes con una visión persuasiva, considerando que, la colaboración es el principio del cambio educativo, para lograr competencia cognitiva.

Séptima: A los coordinadores fomentar en sus docentes el trabajo en equipo asociado a valores, aplicando la cohesión herramienta indispensable para crear equipos de trabajos en los estudiantes, para lograr competencias cognitivas y que se aplique en los docentes, así como, toda la comunidad educativa fortaleciendo la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2011). Trabajo en equipo. Pozuelo de Alarcón, España. ESIC editorial.
- Ahumada, Luz Stella (2013), Las Competencias Aplicadas al Emprendimiento. Escenarios, <https://doi.org/10.15665/esc.v11i1.179>
- Alles, M. A. (2015). Desarrollo del talento humano: Basado en competencias (4ª ed.). Buenos Aires: Granica.
- Amasifuen C., Ludger. (2018). El aprendizaje cooperativo como estrategia para la mejora del trabajo en equipo en los estudiantes del primer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Palma Soriano de Tingo María, Huánuco. 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/9045>
- Arotinco Palomino, A. (2018). Aprendizaje cooperativo y habilidades cognitivas en comprensión lectora de estudiantes en la Institución [Maestria]. Universidad Cesar Vallejo
- Asiu Corrales, M. (2018). Aplicación del método de trabajo en equipo para mejorar el rendimiento académico de estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “San Pablo” Pacora - Lambayeque, 2017. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31729>
- Asún, S., Rapún, M., & Romero, M. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios sobre una evaluación formativa en el trabajo en equipo. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 12(1), 175–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>.
- Balay, R. (2012). Efecto de la percepción de la organización que aprende sobre el compromiso organizacional: una comparación entre Universidad Pública y Privada. Ciencias de la educación: teoría y práctica.
- Ballenato, G. (2016) Trabajo en Equipo: Dinámica y Participación en los grupos. Madrid: Pearson
- Bolívar, A. (2016). Didáctica y currículum: de la modernidad a la postmodernidad (8va ed.). Archidona.

- Capillar, Rúbicel (2016), Habilidades cognitivas y aprendizaje significativo de la adición y sustracción de fracciones. Cuadernos de Investigación Educativa, VII(2), 49-62. doi:ISSN:1510-2432
- Carrasco R., Karla V. (2023). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116502>
- Colquehuanca Beatriz. (2019). Competencias cognitivas y técnicas del profesional de enfermería en el proceso de destete en paciente con ventilación mecánica, Unidad de Terapia Intensiva, Hospital Petrolero de Obrajés, Gestión 2019. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24067>
- Chan, C., Fong, E., & Luk, L. R. (2017). A Review of Literature on Challenges in the Development and Implementation of Generic Competencies in Higher Education Curriculum. International Journal of Educational Development, 57(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.08.010>.
- Chruden, G. & Sherman, L. (2007). Administración personal. México. Editorial Continental.
- De la Barrera, M., Donolo, D. & Rinaudo, M. (2010). Riesgo de demencia y niveles de educación: Cuando aprender es más saludable de lo que pensamos. Anales de Psicología, Universidad de Murcia, España. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758005.pdf>
- Experience Designers. (2019). Las 10 características de un equipo efectivo. <https://www.experiencedesigners.pe/2020/07/22/las-10-caracteristicas-de-un-equipo-efectivo/>
- Frutos, H., López, A. (2011): “La cohesión grupal, un estudio observacional de su incidencia en educación física”. Ágora para la Educación Física y el deporte núm. 13(3) (pág. 397-410). <https://docplayer.es/26564646-Agorapara-la-la-cohesion-grupal-un-estudio-observacional-de-su-incidencia-en-educacion-fisica-resumen-abstract.html>
- García, M. (1988). El trabajo en equipo. México: Addison-Wesley Iberoamericana.

- García, Samuel José. (2022). Trabajo en equipo y las competencias genéricas de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/19003>
- Góngora, Norberto y María Florencia Cicatelli (2013): Diagnóstico y evaluación organizacional: repensando su abordaje, S/D. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57893091/Modelo_multi_version2013_GONGORA_CICATELLI_1-libre.pdf?1543600770=&response-contentdisposition=inline%3B+filename%3DDiagnostico_y_evaluacion_organizacional.pdf
- Half, R. (2021). ¿Cómo formar un equipo de trabajo con éxito en 8 simples pasos? <https://www.roberthalf.cl/blog/gestion-de-talentos/como-crear-un-equipoexitoso-en-8-simples>.
- Hargreaves A., y Shirley, D. (2012). La corta vía, el futuro prometedor del cambio educativo. Barcelona: Octaedro. <https://es.scribd.com/doc/272886749/La-Cuarta-Via>
- Hernández Sampieri, Roberto. Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill- educación, 2018. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Jaramillo Solorio, R. M. (2014). Trabajo en equipo. Obtenido de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-ENEQUIPO-2012.pdf>
- Jaramillo-Valencia, B., & Quintero-Arrubla, S. (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo: Working in teams: multiple perspectives on collaborative and cooperative work. Educación Y Humanismo, 23(41). <https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>
- Jiménez, G. & Vallejo, R. (2009). Trabajo en equipo y cooperación. España. Editorial murgía.
- Johnson, D. W Y Johnson, R. T. (2000). Cooperative learning. Buenos Aires. Paidós.

- Medalit Salcedo Rodríguez. (2020). El trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú. <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00>
- Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Lazo, Liliana. (2022). Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chacabuco, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95106>
- Lecaro, Emilia; Trujillo, Estafania; Villacís, Karla; Coello, Rafael; Palacios, Roberto (2017), Global Entrepreneurship Monitor Ecuador 2016. ESPAE - ESPOL. Obtenido de <http://www.espae.espol.edu.ec/wp-content/uploads/2017/06/ReporteGEM2016.pdf>
- Luca, G. (2020). Teorías cognitivas: cuáles son, tipos y ejemplos. <https://www.psicologia-online.com/teorias-cognitivas-cuales-son-tipos-yejemplos-5321.html>
- McDowell, J., (2011). La percepción como capacidad de conocimiento, The Aquinas Lecture, Milwaukee, Marquette University Press, 2011
- Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Narváez, A. M. (2019). Propuesta de acciones transformadoras de estrategias discursivas de docentes de la Universidad Politécnica Salesiana-Sede Quito. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Orellana, P. (2020). Equipo de trabajo. <https://economipedia.com/definiciones/equipode-trabajo.html>

- Peiro, R. (2020). Ventajas y desventajas de trabajar en equipo. <https://economipedia.com/cultura/ventajas-y-desventajas-de-trabajar-en-equipo.html>
- Pugh, & Lozano. (2019). El desarrollo de competencias genéricas en la educación técnica de nivel superior: un estudio de caso. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n50/0718-4565-caledu-50-143.pdf>
- Quiroz, M. T. (14 de mayo de 2019). La investigación universitaria y su impacto en el país. Stakeholders. Recuperado de http://stakeholders.com.pe/colaboradores/la-investigacion-universitaria-impacto-pais-maria-teresaquiroz/?fbclid=IwAR0ldDNr67el_piD_ZBxWS3LXZiyUdpifrY7qBJMybJAGExqSCp1CZnWRZk
- Ramírez, T. (1999). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas: Editorial Panapo, <https://institutorambell.blogspot.com/2021/05/como-hacer-un-proyecto-de-investigacion.html>.
- Rodríguez, Elmina (2015), Las competencias cognitivas - tecnológicas y perfil del Docente Universitario. Editec, 1-9.doi:ISBN: 978-84-608-3627-8
- Rodríguez, M. (2017). trabajo en equipo. recuperado de <http://es.calameo.com/read/00540761065036ae3886>
- Rue, J. (2021). ¿Qué es Aprendizaje Cooperativo? <https://www.upc.edu/rima/es/grupos/giac-grupo-de-interes-en-aprendizajecooperativo/bfque-es-aprendizaje-cooperativo>
- Rueda, R., Conejero, Á., & Guerra, S. (2016). Educar la atención desde la neurociencia. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana. <https://doi.org/10.7764/PEL.53.1.2016.3>
- Saavedra, E. (2019). El trabajo en equipo en el aula. <https://www.vermislabs.com/eltrabajo-en-equipo-en-el-aula>.
- Silva Facundo, Magaly. (2022). Habilidades cognitivas y aprendizaje cooperativo en quinto de secundaria en una institución educativa de Huancabamba - Perú, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95481>

- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Torres-Hernández, N. y Gallego-Arrufat, M.-J. (2022). Evaluación del trabajo en equipo en Educación Primaria. Estudio en España y México. Revista Educación, 46(1). <http://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44258>
- Vergara, C. (2017). Piaget y las cuatro etapas del desarrollo cognitivo. [https://www.actualidadenpsicologia.com/piagetcuatroetapasdesarrollocognitivo/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20del%20desarrollo%20cognitivo%20del%20psic%C3%B3logo%20suizo%20Jean%20Piaget,un%20modelo%20mental%20del%20mundo.&text=Seg%C3%BAn%20Piaget%2C%20los%](https://www.actualidadenpsicologia.com/piagetcuatroetapasdesarrollocognitivo/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20del%20desarrollo%20cognitivo%20del%20psic%C3%B3logo%20suizo%20Jean%20Piaget,un%20modelo%20mental%20del%20mundo.&text=Seg%C3%BAn%20Piaget%2C%20los%20)
- VILLA, A. Y POBLETE, M. (2007). Aprendizaje Basado en Competencias. Una propuesta para la evaluación de Competencias genéricas. Bilbao: Mensajero. <https://doi.org/10.15581/004.16.23342>.
- Villegas K, Ortiz L & Barraza R. (2020). Autoeficacia del trabajo en equipo de estudiantes de la salud en una simulación de reanimación cardiopulmonar. Chile 2020. <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2020/cem2021.pdf>
- Vives, M. (2015). Confianza: propuesta de un modelo teórico sobre su génesis y consolidación. Bogotá: Universidad de la Salle. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=edunisalle_ciencias-sociales-humanidades.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variable 1: Trabajo en equipo

Título: El trabajo en equipo y las Competencias Cognitivas en los Estudiantes de una Universidad Privada De Huancayo 2023.						
Autor: Palomino Anaya Alexander Jesus						
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Trabajo en equipo	Grupo bien organizado de personas, orientados en forma comprometida hacia un mismo sentido a través de un claro liderazgo. González, Quintana, & Gómez (2014)	Para procesar la información se aplicará una ficha de cuestionario para estudiantes	Comunicación	Redes: Centralizadas Descentralizadas	En el equipo existe un miembro que consolida la información para luego ser comunicada a los integrantes del grupo	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1
					Cada miembro del equipo genera soluciones a los problemas presentados, las comunica para ser debatidos en equipo	
			Organización	Habilidades: Roles Responsabilidades Principios	Cada miembro de los equipos de trabajo cumple roles específicos	
					Cada miembro de los equipos de trabajo tiene responsabilidades específicas	
					Poseen principios sólidos cada miembro de los equipos de trabajo	
			Confianza	Actitud: Colaboración Capacidades	Trabajan de forma colaborativa cada miembro del equipo de trabajo	
					Se comprometen con los objetivos establecidos los miembros del equipo de trabajo	
			Objetivos	Medibles: Claros Realistas	Tiene objetivos claros los miembros del equipo de trabajo	
					Son realistas y alcanzables los objetivos fijados por el equipo de trabajo	
			Colaboración	Servicio: Energía	Realizan con energía y entusiasmo las actividades programadas	
Cohesión	Interactuar: Unión	Existe unión entre los miembros de un equipo de trabajo				

Anexo 2: Operacionalización de variable 2: competencias cognitivas

Título: El trabajo en equipo y las Competencias Cognitivas en los Estudiantes de una Universidad Privada De Huancayo 2023.						
Autor: Palomino Anaya Alexander Jesus						
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Competencias cognitivas	Las habilidades cognitivas son procedimientos mentales que tienen como fin la integración de la información obtenida en una estructura de conocimiento que tenga un fin concreto para el sujeto cognoscente. (arontico, 2018)	Es un instrumento metodológico que permite la interacción recíproca, el aprendizaje social, la experiencia en equipo e interacción estimuladora.	Atención	Amplitud	Fácilmente reconoces la información que se te presenta para mejorar los aprendizajes.	Siempre 4 Casi siempre 3 Pocas veces 2 Nunca 1
					Constantemente te esfuerzas por atender las tareas de manera simultáneamente.	
				Intensidad	Permanentemente percibes cambios en la atención de las actividades académicas a favor de aprendizaje	
					Tus actividades académicas permanentemente fortalecen tus aprendizajes	
					Te esfuerzas constantemente para lograr la atención de tus compañeras en desarrollar actividades educativas	
					Constantemente reflexionas sobre la atención que brindas en el desarrollo de tus actividades académicas	
			Control	Mediante el desarrollo de las actividades académicas frecuentemente analizas el grado de atención		
				Interactúas organizadamente en con tus compañeras para desarrollar las actividades		
			Percepción	Asumes cotidianamente responsabilidades para lograr las metas como los objetivos		
				Te es fácil entender la información que te brindan tus docentes		
				Construyes adecuadamente interpretaciones propias después de analizar la información		
				Válidas frecuentemente las interpretaciones auténticas realizadas por tus compañeras		
			Cognición	Razonamiento	Te es fácil frecuentemente resolver problemas que se te presentan en las actividades académicas.	
				Extraes frecuentemente conclusiones de tus actividades académicas.		

					Habitualmente eres consciente de lo que aprendes	
				Aprendizaje	Los conocimientos adquiridos frecuentemente te son útiles para enfrentar retos	
					Comprendes frecuentemente la información que se te presenta	
					Participas activamente en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje	
				Motivación	Frecuentemente te sientes motivado para realizar las actividades de aprendizaje	
					Demuestras usualmente actitudes positivas al realizar las actividades académicas.	
					Eres constantemente perseverante en el desarrollo de tus capacidades para lograr nuevos aprendizajes.	
					Te sientes frecuentemente motivado cuando recibes un reconocimiento al concluir tus actividades de aprendizaje	

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica de instrumento 1

Nombre de la Prueba:	Escala de Trabajo en Equipo
Autor(es)	La Rosa Zuloeta, Danilo Antonio
Procedencia:	Perú - 2021
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para Estudiantes
Tiempo de aplicación:	10 minutos, 30 segundos por pregunta aprox.
Ámbito de aplicación:	En una Universidad privada de Huancayo
Significación:	Que este instrumento Trabajo en Equipo está compuesta por 6 dimensiones y 11 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable Trabajo en Equipo de una universidad Privada de Huancayo.

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre de la Prueba:	Escala de Competencias Cognitivas
Autor(es)	Silva Facundo, Magaly
Procedencia:	Perú - 2022
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para Estudiantes
Tiempo de aplicación:	10 minutos, 30 segundos por pregunta aprox.
Ámbito de aplicación:	En una Universidad privada de Huancayo
Significación:	Que este instrumento Competencias cognitivas está compuesta por 3 dimensiones y 22 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable competencia cognitiva de una universidad Privada de Huancayo.

Anexo 4:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El trabajo en equipo y las Competencias Cognitivas en los Estudiantes de una Universidad Privada De Huancayo 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Raúl Delgado
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Trabajo en Equipo
Autor(es)	La Rosa Zuloeta, Danilo Antonio
Procedencia:	Perú - 2021
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para Estudiantes
Tiempo de aplicación:	10 minutos, 30 segundos por pregunta aprox.
Ámbito de aplicación:	En una Universidad privada de Huancayo
Significación:	Que este instrumento Trabajo en Equipo está compuesta por 6 dimensiones y 11 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable Trabajo en Equipo de una universidad Privada de Huancayo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en Equipo Grupo bien organizado de personas, orientados en forma comprometida hacia un mismo sentido a través de un claro liderazgo. González, Quintana, & Gómez (2014)	Comunicación	La Comunicación Educativa busca la mejora del proceso, mediaciones y recursos para lograr el aprendizaje y la enseñanza, que devengan en la construcción de sentidos compartidos, la construcción social del conocimiento y la creación de ambientes y relaciones de aprendizajes positivos y motivadores. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: Redes: Centralizadas y Descentralizadas. (Narváez, 2019).
	Organización	Cada organización aprende de manera diferente, condicionada por su contexto, cultura y comunidad. Balay (2012) reconoce que la generación de estos aprendizajes tiene lugar cuando se comparte el conocimiento para resolver los problemas de la organización.
	Confianza	la define como la expectativa que surge dentro de una comunidad del comportamiento normal, honesto y cooperativo de los otros, ya que todos comparten las mismas normas (citados por Vives, 2015).
	Objetivos	Los objetivos institucionales son los elementos básicos que guían el accionar organizacional. Reflejan un estado futuro deseado por la organización". (Góngora y Cicarelli, 2013).
	Colaboración	En los últimos años se han diversificado considerablemente las plataformas ideológicas desde las que se ha explorado la idea de la colaboración con perspectivas más alentadoras que asumen a la colaboración como factor de cambio educativo (Hargreaves y Shirley, 2012)
	Cohesión	La cohesión grupal es uno de los valores necesarios para la formación de equipos de trabajo. Un planteamiento basado en valores de colaboración de las actividades físicas curriculares puede favorecerla y desarrollarla. (Frutos, H., López, A. 2011)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la escala de gestión elaborado por La Rosa Zuloeta, Danilo Antonio ,2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Redes: Centralizadas Descentralizadas	1. En el equipo existe un miembro que consolida la información para luego ser comunicada a los integrantes del grupo	4	4	4	
	2. Cada miembro del equipo genera soluciones a los problemas presentados, las comunica para ser debatidos en equipo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades: Roles Responsabilidades Principios	3. Cada miembro de los equipos de trabajo cumple roles específicos	4	4	4	
	4. Cada miembro de los equipos de trabajo tienen responsabilidades específicas	4	4	4	
	5. Poseen principios sólidos cada miembro de los equipos de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Confianza.
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud: Colaboración Capacidades	6. Trabajan de forma colaborativa cada miembro del equipo de trabajo	4	4	4	
	7. Se comprometen con los objetivos establecidos los miembros del equipo de trabajo .	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Objetivos
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medibles: Claros Realistas	8. Tiene objetivos claros los miembros del equipo de trabajo	4	4	4	
	9. Son realistas y alcanzables los objetivos fijados por el equipo de trabajo.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Colaboración
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Servicio: Energía	10. Realizan con energía y entusiasmo las actividades programadas	4	4	4	

- Sexta dimensión: Cohesión
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interactuar: Unión	11. Existe unión entre los miembros de un equipo de trabajo	4	4	4	



Dr. Raúl Delgado Arenas
DNI 10366449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El trabajo en equipo y las Competencias Cognitivas en los Estudiantes de una Universidad Privada De Huancayo 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Raúl Delgado
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Competencias Cognitivas
Autor(es)	Silva Facundo, Magaly
Procedencia:	Perú - 2022
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para Estudiantes
Tiempo de aplicación:	10 minutos, 30 segundos por pregunta aprox.
Ambito de aplicación:	En una Universidad privada de Huancayo
Significación:	Que este instrumento Competencias cognitivas está compuesta por 3 dimensiones y 22 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable competencia cognitiva de una universidad Privada de Huancayo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Las Competencias Cognitivas Son procedimientos mentales que tienen como fin la integración de la información obtenida en una estructura de conocimiento que tenga un fin concreto para el sujeto cognoscente. (arontico, 2018)	Atención	Por otro lado, atender abarca una serie de aspectos, la cual es de suma importancia en nuestra vida; significa seleccionar el estímulo que se quiere dar prioridad, además se puede dar de manera refleja, es decir, motivada por cambios externos en la estimulación; es entonces una manera de controlar la acción que es necesaria cuando los automatismos no conllevan al individuo hacer lo que desee, estando vinculado con la capacidad de autorregulación, actuar con atención es estar en un estado de activación idóneo que facilite seleccionar la información que se quiere procesar con prioridad (Rueda,

		Conejero, & Guerra, 2016).
	Percepción	la percepción es una capacidad "para entrar en estados que consisten en tener cierta característica del entorno objetivo perceptualmente presente para uno mismo". Conocimiento conscientemente racional. (McDowell, J. 2011)
	Cognición	la cognición no solo implica una serie de funciones mentales interconectadas, sino que, además, es un proceso de interacción activa con el ambiente, que produce conocimiento y posibilita al individuo la adaptación al medio.(De la Barrera et al 2010)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la escala de gestión elaborado por La Rosa Zuloeta, Danilo Antonio ,2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Atención.
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre competencias cognitivas en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Amplitud	1. Fácilmente reconoces la información que se te presenta para mejorar los aprendizajes.	4	4	4	
	2. Constantemente te esfuerzas por atender las tareas de manera simultáneamente.	4	4	4	
Intensidad	3. Permanentemente percibes cambios en la atención de las actividades académicas a favor de aprendizaje.	4	4	4	
	4. Tus actividades académicas permanentemente fortalecen tus aprendizajes.	4	4	4	
	5. Te esfuerzas constantemente para lograr la atención de tus compañeras en desarrollar actividades educativas.	4	4	4	
Control	6. Constantemente reflexionas sobre la atención que brindas en el desarrollo de tus actividades académicas.	4	4	4	
	7. Mediante el desarrollo de las actividades académicas frecuentemente analizas el grado de atención.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Percepción.
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre competencias cognitivas en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	8. Interactúas organizadamente en con tus compañeras para desarrollar las actividades.	4	4	4	
	9. Asumes cotidianamente responsabilidades para lograr las metas como los objetivos.	4	4	4	
Interpretación	10. Te es fácil entender la información que te brindan tus docents.	4	4	4	
	11. Construyes adecuadamente interpretaciones propias después de analizar la información.	4	4	4	
	12. Válidas frecuentemente las interpretaciones auténticas realizadas por tus compañeras.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Cognición.
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre competencias cognitivas en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Razonamiento	13. Te es fácil frecuentemente resolver problemas que se te presentan en las actividades académicas.	4	4	4	
	14. Extraes frecuentemente conclusiones de tus actividades académicas.	4	4	4	
	15. Habitualmente eres consciente de lo que aprendes.	4	4	4	
Aprendizaje	16. Los conocimientos adquiridos frecuentemente te son útiles para enfrentar retos.	4	4	4	
	17. Comprendes frecuentemente la información que se te presenta.	4	4	4	
	18. Participas activamente en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	
Motivación	19. Frecuentemente te sientes motivado para realizar las actividades de aprendizaje.	4	4	4	
	20. Demuestras usualmente actitudes positivas al realizar las actividades académicas.	4	4	4	
	21. Eres constantemente perseverante en el desarrollo de tus capacidades para lograr nuevos aprendizajes.	4	4	4	
	22. Te sientes frecuentemente motivado cuando recibes un reconocimiento al concluir tus actividades de aprendizaje.	4	4	4	



Dr. Raúl Delgado Arenas
DNI 10366449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“El trabajo en equipo y las Competencias Cognitivas en los Estudiantes de una Universidad Privada De Huancayo 2023”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Alicia Huallpa Cáceres
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Trabajo en Equipo
Autor(es)	La Rosa Zuloeta, Danilo Antonio
Procedencia:	Perú - 2021
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para Estudiantes
Tiempo de aplicación:	10 minutos, 30 segundos por pregunta aprox.
Ámbito de aplicación:	En una Universidad privada de Huancayo
Significación:	Que este instrumento Trabajo en Equipo está compuesta por 6 dimensiones y 11 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable Trabajo en Equipo de una universidad Privada de Huancayo.

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en Equipo Grupo bien organizado de personas, orientados en forma comprometida hacia un mismo sentido a través de un claro liderazgo. González, Quintana, & Gómez (2014)	Comunicación	La Comunicación Educativa busca la mejora del proceso, mediaciones y recursos para lograr el aprendizaje y la enseñanza, que devengan en la construcción de sentidos compartidos, la construcción social del conocimiento y la creación de ambientes y relaciones de aprendizajes positivos y motivadores. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: Redes: Centralizadas y Descentralizadas. (Narváez, 2019).
	Organización	Cada organización aprende de manera diferente, condicionada por su contexto, cultura y comunidad. Balay (2012) reconoce que la generación de estos aprendizajes tiene lugar cuando se comparte el conocimiento para resolver los problemas de la organización.
	Confianza	la define como la expectativa que surge dentro de una comunidad del comportamiento normal, honesto y cooperativo de los otros, ya que todos comparten las mismas normas (citados por Vives, 2015).
	Objetivos	Los objetivos institucionales son los elementos básicos que guían el accionar organizacional. Reflejan un estado futuro deseado por la organización". (Góngora y Cicarelli, 2013).
	Colaboración	En los últimos años se han diversificado considerablemente las plataformas ideológicas desde las que se ha explorado la idea de la colaboración con perspectivas más alentadoras que asumen a la colaboración como factor de cambio educativo (Hargreaves y Shirley, 2012)
	Cohesión	La cohesión grupal es uno de los valores necesarios para la formación de equipos de trabajo. Un planteamiento basado en valores de colaboración de las actividades físicas curriculares puede favorecerla y desarrollarla. (Frutos, H., López, A. 2011)

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la escala de gestión elaborado por La Rosa Zuloeta, Danilo Antonio ,2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Redes: Centralizadas Descentralizadas	12. En el equipo existe un miembro que consolidadla información para luego ser comunicada a los integrantes del grupo	4	4	4	
	13. Cada miembro del equipo genera soluciones a los problemas presentados, las comunica para ser debatidos en equipo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades: Roles Responsabilidades Principios	14. Cada miembro de los equipos de trabajo cumple roles específicos	4	4	4	
	15. Cada miembro de los equipos de trabajo tienen responsabilidades específicas	4	4	4	
	16. Poseen principios sólidos cada miembro de los equipos de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Confianza.
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud: Colaboración Capacidades	17. Trabajan de forma colaborativa cada miembro del equipo de trabajo	4	4	4	
	18. Se comprometen con los objetivos establecidos los miembros del equipo de trabajo .	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Objetivos
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medibles: Claros Realistas	19. Tiene objetivos claros los miembros del equipo de trabajo	4	4	4	
	20. Son realistas y alcanzables los objetivos fijados por el equipo de trabajo.				

- Quinta dimensión: Colaboración
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Servicio: Energía	21. Realizan con energía y entusiasmo las actividades programadas	4	4	4	

- Sexta dimensión: Cohesión
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre trabajo en equipo en una universidad privada de Huancayo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interactuar: Unión	22. Existe unión entre los miembros de un equipo de trabajo	4	4	4	



Dra. Alicia Huallpa Cáceres

DNI 09201805

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El trabajo en equipo y las Competencias Cognitivas en los Estudiantes de una Universidad Privada De Huancayo 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Alicia Huallpa Cáceres
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Competencias Cognitivas
Autor(es)	Silva Facundo, Magaly
Procedencia:	Perú - 2022
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para Estudiantes
Tiempo de aplicación:	10 minutos, 30 segundos por pregunta aprox.
Ambito de aplicación:	En una Universidad privada de Huancayo
Significación:	Que este instrumento Competencias cognitivas está compuesta por 3 dimensiones y 22 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable competencia cognitiva de una universidad Privada de Huancayo.

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Las Competencias Cognitivas Son procedimientos mentales que tienen como fin la integración de la información obtenida en una estructura de	Atención	Por otro lado, atender abarca una serie de aspectos, la cual es de suma importancia en nuestra vida; significa seleccionar el estímulo que se quiere dar prioridad, además se puede dar de manera refleja, es decir, motivada por cambios externos en la estimulación; es entonces una manera de controlar la acción que es necesaria cuando los automatismos no conllevan al

conocimiento que tenga un fin concreto para el sujeto cognoscente. (arontico, 2018)		individuo hacer lo que desee, estando vinculado con la capacidad de autorregulación, actuar con atención es estar en un estado de activación idóneo que facilite seleccionar la información que se quiere procesar con prioridad (Rueda, Conejero, & Guerra, 2016).
	Percepción	la percepción es una capacidad "para entrar en estados que consisten en tener cierta característica del entorno objetivo perceptualmente presente para uno mismo". Conocimiento conscientemente racional. (McDowell, J. 2011)
	Cognición	la cognición no solo implica una serie de funciones mentales interconectadas, sino que, además, es un proceso de interacción activa con el ambiente, que produce conocimiento y posibilita al individuo la adaptación al medio.(De la Barrera et al 2010)

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la escala de gestión elaborado por La Rosa Zuloeta, Danilo Antonio ,2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Atención.
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre competencias cognitivas en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Amplitud	23. Fácilmente reconoces la información que se te presenta para mejorar los aprendizajes.	4	4	4	
	24. Constantemente te esfuerzas por atender las tareas de manera simultáneamente.	4	4	4	
Intensidad	25. Permanentemente percibes cambios en la atención de las actividades académicas a favor de aprendizaje.	4	4	4	
	26. Tus actividades académicas permanentemente fortalecen tus aprendizajes.	4	4	4	
	27. Te esfuerzas constantemente para lograr la atención de tus compañeras en desarrollar actividades educativas.	4	4	4	
Control	28. Constantemente reflexionas sobre la atención que brindas en el desarrollo de tus actividades académicas.	4	4	4	
	29. Mediante el desarrollo de las actividades académicas frecuentemente analizas el grado de atención.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Percepción.
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre competencias cognitivas en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	30. Interactúas organizadamente en con tus compañeras para desarrollar las actividades.	4	4	4	
	31. Asumes cotidianamente responsabilidades para lograr las metas como los objetivos.	4	4	4	
Interpretación	32. Te es fácil entender la información que te brindan tus docents.	4	4	4	
	33. Construyes adecuadamente interpretaciones propias después de	4	4	4	

	analizar la información.				
	34. Válidas frecuentemente las interpretaciones auténticas realizadas por tus compañeras.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Cognición.
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre competencias cognitivas en una universidad privada de Huancayo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Razonamiento	35. Te es fácil frecuentemente resolver problemas que se te presentan en las actividades académicas.	4	4	4	
	36. Extraes frecuentemente conclusiones de tus actividades académicas.	4	4	4	
	37. Habitualmente eres consciente de lo que aprendes.	4	4	4	
Aprendizaje	38. Los conocimientos adquiridos frecuentemente te son útiles para enfrentar retos.	4	4	4	
	39. Comprendes frecuentemente la información que se te presenta.	4	4	4	
	40. Participas activamente en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	
Motivación	41. Frecuentemente te sientes motivado para realizar las actividades de aprendizaje.	4	4	4	
	42. Demuestras usualmente actitudes positivas al realizar las actividades académicas.	4	4	4	
	43. Eres constantemente perseverante en el desarrollo de tus capacidades para lograr nuevos aprendizajes.	4	4	4	
	44. Te sientes frecuentemente motivado cuando recibes un reconocimiento al concluir tus actividades de aprendizaje.	4	4	4	



Dra. Alicia Huallpa Cáceres

DNI N° 09201805

Anexo 5: CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Encuesta de identificación de trabajo en equipo

Datos de identificación

Fecha	Género		Edad	Ciclo	Turno
	M	F			

Instrucciones

Este cuestionario tiene por objetivo identificar el Trabajo en equipo en los estudiantes de la Escuela Profesional de Ciencias Farmacéuticas y Bioquímica de una Universidad Privada.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y maque con una equis (X) la respuesta que usted considere que es la adecuada. La información a obtenerse será estrictamente confidencial por lo que se solicita responder con la mayor sinceridad posible, Usando la siguiente escala de clasificación:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.- En el equipo existe un miembro que consolida la información para luego ser comunicada a los integrantes del grupo					
2.- Cada miembro del equipo genera soluciones a los problemas presentados, las comunica para ser debatidos en equipo					
3.- Cada miembro de los equipos de trabajo cumple roles específicos.					
4.- Cada miembro de los equipos de trabajo tiene responsabilidades específicas					
5.- Poseen principios sólidos cada miembro de los equipos de trabajo					
6.- Trabajan de forma colaborativa cada miembro del equipo de trabajo					
7.- Se comprometen con los objetivos establecidos los miembros del equipo de trabajo					
8.- Tiene objetivos claros los miembros del equipo de trabajo					
9.- Son realistas y alcanzables los objetivos fijados por el equipo de trabajo					
10.- Realizan con energía y entusiasmo las actividades programadas					
11.- Existe unión entre los miembros de un equipo de trabajo					

Anexo 6: CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS COGNITIVAS

Encuesta de identificación de competencias cognitiva

Datos de identificación

Fecha	Género		Edad	Ciclo	Turno
	M	F			

Instrucciones

Este cuestionario tiene por objetivo identificar las Competencias cognitivas en los estudiantes de la Escuela Profesional de Ciencias Farmacéuticas y Bioquímica de una Universidad Privada.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con una equis (X) la respuesta que usted considere que es la adecuada. La información a obtenerse será estrictamente confidencial por lo que se solicita responder con la mayor sinceridad posible, Usando la siguiente escala de clasificación:

Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

PREGUNTAS	1	2	3	4
1.- Fácilmente reconoces la información que se te presenta para mejorar los aprendizajes.				
2.- Constantemente te esfuerzas por atender las tareas de manera simultáneamente.				
3.- Permanentemente percibes cambios en la atención de las actividades académicas a favor de aprendizaje.				
4.- Tus actividades académicas permanentemente fortalecen tus aprendizajes.				
5.- Te esfuerzas constantemente para lograr la atención de tus compañeras en desarrollar actividades educativas				
6.- Constantemente reflexionas sobre la atención que brindas en el desarrollo de tus actividades académicas.				
7.- Mediante el desarrollo de las actividades académicas frecuentemente analizas el grado de atención.				
8.- Interactúas organizadamente con tus compañeras para desarrollar las actividades.				

9.- Asumes cotidianamente responsabilidades para lograr las metas como los objetivos.				
10.- Te es fácil entender la información que te brindan tus docentes				
11.- Construyes adecuadamente interpretaciones propias después de analizar la información.				
12.- Válidas frecuentemente las interpretaciones auténticas realizadas por tus compañeras.				
13.- Te es fácil frecuentemente resolver problemas que se te presentan en las actividades académicas				
14.- Extraes frecuentemente conclusiones de tus actividades académicas				
15.- Habitualmente eres consciente de lo que aprendes				
16.- Los conocimientos adquiridos frecuentemente te son útiles para enfrentar retos.				
17.- Comprendes frecuentemente la información que se te presenta				
18.- Participas activamente en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje				
19.- Frecuentemente te sientes motivado para realizar las actividades de aprendizaje.				
20.- Demuestras usualmente actitudes positivas al realizar las actividades académicas				
21.- Eres constantemente perseverante en el desarrollo de tus capacidades para lograr nuevos aprendizajes				
22.- Te sientes frecuentemente motivado cuando recibes un reconocimiento al concluir tus actividades de aprendizaje				

Anexo 7: Consentimiento informado

Título de la investigación: El trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes de una Universidad Privada de Huancayo, 2023

Investigador: Palomino Anaya Alexander Jesus

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes de una Universidad Privada de Huancayo, 2023.”, cuyo objetivo es establecer la relación que existe entre trabajo en equipo y las competencias cognitivas en estudiantes de una Universidad Privada de Huancayo, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado de la Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

Esta investigación tendrá gran relevancia para la institución ya que se podrá obtener resultados respecto a la relación que existe entre el trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán preguntas sobre la investigación titulada: “El trabajo en equipo y las competencias cognitivas en los estudiantes de una Universidad Privada de Huancayo, 2023.”

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado entre 10 a 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada.

Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Palomino Anaya Alexander Jesus, email:
y Docente asesor Julca Vera, Noemí Teresa, email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Fecha y hora:

.....
Nombres y apellidos:
Encuestado

.....
Investigador