

**UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS**  
**FACULTAD DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN DOCENCIA CON ENFOQUE EN ENTORNOS**  
**VIRTUALES DE APRENDIZAJE**



**TRABAJO PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO(A) EN:**  
**DOCENCIA CON ENFOQUE EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE**

**TEMA:**

“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL TRABAJO COLABORATIVO EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE, DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO PADRE SEGUNDO MONTES, DEL PERÍODO DE ENERO A JUNIO DEL AÑO 2024”

**PRESENTADO POR:**

JAIME ARNOLDO LÓPEZ SANDOVAL

CÓDIGO: MVNP 117621

FRANCISCA RUTH ROMERO MARTÍNEZ

CÓDIGO: MVNP 096922

WALTER JOEL PINEDA CHICAS

CÓDIGO: MVNP 127422

**ASESOR:**

MSC. OSCAR ARMANDO VILLATORO CANALES

## **AUTORIDADES**

**Msc. Licdo. José Salvador Alvarenga Rivera**

**RECTOR**

**Msc. Licda. Yaneth Rubidia Campos de Rivas**

**FISCAL**

**Msc. Licdo. Miguel Antonio Flores Castro**

**DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO**

# ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS .....	VI
INTRODUCCIÓN.....	IX
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	11
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	11
1.2 DELIMITACIONES .....	12
1.2.1 Delimitación espacial.....	12
1.2.2 Delimitación temporal .....	12
1.2.3 Delimitación teórica .....	12
1.2.4 Alcances.....	13
1.2.5 Limitaciones .....	13
1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA .....	13
1.4 JUSTIFICACIÓN .....	13
1.5 OBJETIVOS .....	14
1.5.1 Objetivo General.....	14
1.5.2 Objetivos Específicos .....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS .....	16
2.1.1 El estudio de la inteligencia.....	16
2.1.2 Antecedentes históricos del trabajo colaborativo .....	22
2.2 ELEMENTOS TEÓRICOS.....	28
2.2.1 Inteligencia emocional .....	28
2.2.2 Trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje .....	37
2.3 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS Y VARIABLES .....	53
2.3.1 Definición de términos básicos .....	53

2.4 SISTEMA DE HIPÓTESIS .....	55
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
3.1 TIPO DE ESTUDIO .....	58
3.1.1 Descriptivo .....	58
3.1.2 Enfoque cuantitativo .....	58
3.2 MÉTODO.....	58
3.2.1 Método hipotético deductivo.....	58
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	59
3.3.1 Población .....	59
3.3.2 Muestra .....	59
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	60
3.4.2 Instrumentos .....	60
3.4.2.1 Cuestionarios .....	60
3.5 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	60
3.6 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS .....	61
3.7 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	62
CAPÍTULO IV: HALLAZGOS EN LA INVESTIGACIÓN.....	63
4.1 PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS CUANTITATIVOS .....	63
4.1.1 Preguntas del Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman .....	63
4.1.2 Preguntas del cuestionario: Trabajo Colaborativo en Entornos Virtuales .....	107
4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	128
4.2.1 Resultados obtenidos en el test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman .....	132
4.2.2 Resultados obtenidos en cuestionario de Trabajo Colaborativo en EVA.....	134
4.3 TRIANGULACIÓN DE RESULTADOS .....	135
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA .....	137
5.1 CONCLUSIONES .....	137

5.2 RECOMENDACIONES.....	138
5.3 PROPUESTA.....	139
5.4 GLOSARIO.....	144
BIBLIOGRAFÍA.....	146
ANEXOS.....	149
ANEXO 1: TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE DANIEL GOLEMAN.....	149
ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO EN ENTORNOS VIRTUALES.....	151
ANEXO 3: SOLICITUD PARA OBTENER EL PERMISO DE RECOPILAR INFORMACIÓN A LOS ESTUDIANTES.....	153

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco, primeramente, a Dios por permitirme llegar a estas instancias, por haberme bendecido y poder darme fuerzas para poder culminar este trabajo de investigación.

A mi esposa, Fátima Margarita Flores de López, que me estuvo dando ánimos y apoyándome a lo largo de todo este proceso.

A cada uno de los docentes que me han formado a lo largo de mi vida estudiantil, y en este nivel, al maestro Edwin Oswaldo Flores Lazo y al maestro Oscar Armando Villatoro Canales (nuestro asesor).

A mis compañeros de tesis, Licda. Francisca Ruth Romero Martínez y Msc. Walter Joel Pineda Chicas, les agradezco su empatía, comprensión y dedicación durante el trabajo de investigación. Al final se logró.

Finalmente, y no menos importante, le dedico este pequeño logro a mi hijo, Erick Natanael Flores López, del cual espero que Dios lo bendiga con mucha salud y sabiduría.

Lic. Jaime Arnoldo López Sandoval.

Doy gracias primeramente a Dios quien ha sido mi guía, en este proceso formativo, que parecía un sueño, pero que se ha convertido en una realidad. A Dios sea la gloria y la honra.

A mi madre, Maria Simeona Martínez, (Q.D.G), quien me acompañó y motivó en este proceso, lamentablemente, no pudo ver físicamente la culminación de un sueño que compartimos juntas, hasta el cielo mi eterno agradecimiento.

A mi esposo, Alexander Amaya, por la paciencia y por su apoyo con nuestros hijos, mientras yo dedicaba tiempo para las clases y tareas.

A mis hijos, Obed, Marissa y Greyson, por esperar pacientemente, mientras yo dedicaba el tiempo a mis estudios, quienes son mi mayor motivación, para superarme constantemente.

A mis queridos hermanos Antonio, Gregorio y Reynaldo, por su apoyo desde la distancia, por la motivación constante.

A mis sobrinas Erika y Paola, quienes eran mi apoyo en las tareas.

A mis compañeros de tesis, Walter Pineda y Jaime López, por su comprensión y apoyo en este proceso final, quienes fueron clave para culminar con éxito.

Los agradecimientos de igual manera, para el maestro Armando Villatoro, nuestro asesor de tesis, por su enorme paciencia, y por no perder la fe en nuestro equipo. Al maestro Trinidad Jovel, por su apoyo en facilitar los procesos, para mí en particular y por la comprensión de mi situación delicada, durante mi embarazo en esta etapa final.

Licda. Francisca Ruth Romero Martínez.

Alcanzar las metas y sueños es indiscutiblemente uno de los mayores placeres de la vida, es una satisfacción tan grande que nos permite darnos cuenta de las capacidades y habilidades con las que contamos, por tal razón con alegría y con mis más sinceros agradecimientos dedico este título:

**A Dios:** Por permitirme la vida y la libertad de decidir sobre mis caminos, por brindarme salud y la energía necesaria para solventar las situaciones más difíciles que he enfrentado.

**A mi familia:** Mis padres, tías, primos, hermanos y especialmente a mi madre que en todo momento me ha apoyado en mis decisiones y dado su esfuerzos y sacrificios por verme triunfar, este es un éxito que se lo dedico.

**A mi pareja:** Luisa Marlene Bolaños quien ha sido un soporte emocional y de apoyo en todo momento sobre todo en las situaciones en las que he necesitado ayuda.

**A mi hija:** Razón principal por la cual he dado mi mayor esfuerzo de superarme cada día, y de ser un ejemplo para superar profesionalmente y actitudinal.

**A mis compañeros de equipo:** Agradecimientos a mis compañeros y colegas por sus aportes a este documento a la unidad del equipo; Licda. Francisca Ruth Romero Martínez, y a Lic. Jaime Arnoldo López Sandoval, con quienes conformamos un verdadero equipo, en el cual existió un apoyo mutuo y motivación en los momentos más difíciles del proceso,

**A nuestro asesor:** Al Msc. Oscar Armando Villatoro Canales, por aceptar el reto de acompañarnos y de llevar un proceso ordenado, con precisión y alcanzando resultados, sus asesorías permitieron un avance oportuno y acertado en todo momento.

Msc. Walter Joel Pineda Chicas.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años la inteligencia emocional, se ha popularizado debido a que la vida de las personas de manera general se ha complicado; por la globalización, la pandemia, el cambio climático, entre otros. Esto ha afectado en gran manera el pensar y sentir, por lo que teorías como la de Daniel Goleman, toman importancia, ya que permiten comprender las situaciones críticas de la vida y tomar decisiones asertivas, tal es el caso del trabajo colaborativo en entornos virtuales, en el que pueden surgir complicaciones al trabajar en equipo.

La incidencia de la inteligencia emocional en el trabajo colaborativo virtual se manifiesta en varios aspectos. Por un lado, la habilidad para manejar el estrés y la ansiedad inherentes a la naturaleza del trabajo a distancia, es fundamental para mantener la productividad y el bienestar de los equipos. Además, la empatía y la capacidad de entender las perspectivas y emociones de los compañeros de equipo son esenciales para fomentar la colaboración efectiva y construir relaciones sólidas en un entorno virtual.

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender, gestionar y utilizar las propias emociones de manera efectiva, así como la habilidad para percibir, interpretar y responder adecuadamente a las emociones de los demás. La inteligencia emocional no solo se aplica a nivel individual, sino que también es crucial en contextos sociales, educativos y laborales.

La investigación buscaba identificar los elementos clave de la inteligencia emocional que afectan positiva o negativamente la dinámica colaborativa. Las personas con alta inteligencia emocional tienden a tener relaciones interpersonales más saludables, son más efectivas en el trabajo en equipo y pueden enfrentar el estrés de manera más eficiente.

Por lo tanto, se vuelve importante investigar la incidencia de la inteligencia emocional en la efectividad del trabajo colaborativo en los Entornos Virtuales de Aprendizaje, de aquí en adelante los llamaremos EVA, en el contexto específico de los estudiantes de las carreras de Técnico en Hostelería y Turismo y del Técnico en Ingeniería de la Construcción, del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes, ambos técnicos son en modalidad híbrida, donde se consideró la población de primer año y segundo año del Técnico en Hostelería y Turismo.

La estructura del informe de final de tesis de investigación se desarrolló en cinco capítulos: el capítulo I: se contextualizó la situación problemática, el capítulo II: se desarrolló el marco teórico sustentando el tema de investigación a partir de los antecedentes históricos, el capítulo III: se elaboró la metodología de investigación, el capítulo IV: se detalló el análisis de los resultados obtenidos en el proceso de investigación, por último, la investigación se cierra con el capítulo V: acá se incluyeron las conclusiones de todo el proceso, las recomendaciones pertinentes al problema en estudio y adicionalmente, como contribución después de hacer el análisis de los resultados, se presentó una propuesta, con la intención de contribuir a la comunidad educativa (estudiantes y docentes) del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes.

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

La educación en el mundo y en El Salvador ha sufrido varios cambios durante mucho tiempo, como la transición de la educación de la presencialidad a la virtualidad, que se vio influenciada por la pandemia de COVID-19.

Cabe mencionar que esto trajo complicaciones para los docentes y estudiantes, quienes tuvieron que adaptarse a este nuevo sistema, muchos profesores tuvieron que cambiar técnicas obsoletas de enseñanza como el dictado y llenar un pizarrón de texto, por una presentación en PowerPoint y por tener que ver a sus estudiantes a través de una pantalla por medio de una cámara. La mayoría de los docentes se rehusaban a este cambio, pese a las exigencias del Ministerio de Educación, es por ello que, esta entidad optó por capacitar a los docentes en el uso de plataformas virtuales, donde posteriormente dotó de equipo informático, como computadora e internet, para el pleno desarrollo del proceso educativo.

Asimismo, al estudiantado se les asignó una computadora para poder estar al día con las exigencias.

Por otro lado, se descuidó la parte emocional, sabiendo que el estado de ánimo repercute a la hora de trabajar tanto de manera presencial y más aún de manera virtual, el nivel de estrés estudiantil aumentó debido a la incertidumbre de no manejar las diversas plataformas virtuales asignadas para el trabajo y mucho más a la hora de realizar trabajos colaborativos. Esta situación afecta en todos los niveles educativos.

El trabajo colaborativo se ha constituido como metodología que se centra en la interacción entre los estudiantes para impulsar el aprendizaje, por otra parte, la inteligencia emocional entendida como la capacidad que posee cada persona y que involucra las emociones, los sentimientos y los afectos, y se vuelve una problemática cuando no se saben manejar, afectando los entornos, sobre todo a la hora de trabajar en equipo.

Algunos escenarios, que pueden ilustrar el problema, son la falta de empatía por parte de los miembros del equipo, esto puede llevar a malos entendidos, conflictos no resueltos, como también una comunicación deficiente, pudiendo provocar tensiones e incrementar los problemas emocionales, de igual manera otros pueden tener resistencia al cambio,

como dificultades para adaptarse a los nuevos métodos de trabajo, llevándolos a una desconexión al no poder tener una interacción cara a cara.

Tal es el caso de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes, ubicado en el municipio de Meanguera, departamento de Morazán, la mayoría de ellos proviene de la zona rural, con muchas carencias económicas, con limitados accesos informáticos, pero deciden estudiar en esta institución por las facilidades que ofrece, como becas que incluyen matrícula, transporte y alimentación.

Pasando la pandemia, la institución educativa, decidió seguir trabajando de forma híbrida de la siguiente forma: dos días de la semana de forma presencial y el resto de forma virtual, promoviendo los trabajos colaborativos de forma virtual.

Diferentes factores, como las secuelas de la pandemia, la pobreza, el desempleo, han afectado emocionalmente a los estudiantes, por consecuencia el rendimiento académico se vuelve deficiente, sobre todo en el trabajo colaborativo de los EVA.

Es por ello que se realizó el estudio en esta instancia de educación técnica con el tema “La inteligencia emocional y su incidencia en el trabajo colaborativo en ambientes virtuales de aprendizaje, de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes en el período de enero a junio del año 2024”.

El estudio antes mencionado, buscaba identificar si incide el nivel de inteligencia emocional sobre los EVA, además describir y analizar la relación de las variables en estudio.

## **1.2 DELIMITACIONES**

### **1.2.1 Delimitación espacial**

El estudio se realizó solamente a estudiantes pertenecientes al Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes.

### **1.2.2 Delimitación temporal**

El período semestral, comprendido desde enero hasta junio del año 2024.

### **1.2.3 Delimitación teórica**

Conceptos de inteligencia emocional, trabajo colaborativo, ambientes virtuales de aprendizaje, modalidad híbrida.

#### **1.2.4 Alcances**

- La investigación se centró en estudiantes de la carrera del Técnico en Hostelería y Turismo, se consideraron los estudiantes tanto de primer año como de segundo año.
- La investigación permitió determinar si la inteligencia emocional incide en el trabajo colaborativo en los EVA de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes.

#### **1.2.5 Limitaciones**

- El tiempo establecido para la entrega del anteproyecto.
- Para realizar la investigación, es exigencia de la institución donde está el objeto de estudio, hacer una petición formal por parte del equipo investigador.

### **1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

¿Incide la inteligencia emocional en el trabajo colaborativo en los entornos virtuales de aprendizaje de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes?

### **1.4 JUSTIFICACIÓN**

En el contexto de la pandemia, el trabajo colaborativo en EVA fue identificado como una estrategia adaptativa en la educación en diferentes niveles, facilitando la interacción de los estudiantes, el desarrollo de habilidades sociales y la responsabilidad individual y compartida. Es así que la investigación se hizo con énfasis en dos aspectos muy importantes en la educación: la inteligencia emocional y el trabajo colaborativo en EVA.

La educación virtual conlleva una serie de emociones que, al no saberlas manejar, afecta en las relaciones sociales que son clave para el trabajo colaborativo, es así que, el estudio de la inteligencia emocional es viable para prevenir y resolver muchos conflictos, y mejorar la eficiencia del trabajo colaborativo en los EVA.

Por lo tanto, la investigación se proyectó a establecer la relación existente entre los niveles de inteligencia emocional y la forma de trabajo en equipos desde los ambientes virtuales, es decir, cómo el nivel socioemocional puede afectar positivamente o negativamente a la hora de resolver los trabajos grupales en EVA. Esto es importante porque al tener conocimiento de que existe un aumento en el rendimiento en el trabajo colaborativo cuando

se cuenta con un alto coeficiente de inteligencia emocional y, por lo tanto, para mantener o mejorar este rendimiento, deberá trabajarse constantemente la inteligencia emocional.

Si bien es cierto que trabajar en equipo de forma presencial conlleva a una serie de conflictos, existe la posibilidad que esto pueda aumentar o disminuir a la hora del trabajo en un ambiente virtual, esto se pudo determinar al finalizar la investigación. Estos resultados son de gran utilidad, porque permitieron tener un panorama de áreas a reforzar en el trabajo colaborativo en EVA.

En la investigación se tomó como población a los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes, considerando que la modalidad de enseñanza se ajustaba al estudio a realizar.

Desde la pandemia, el Instituto Tecnológico padre Segundo Montes, se vio obligado a desarrollar sus clases en modalidad híbrida, posterior a ello decidió seguir trabajando bajo el mismo sistema considerando la distancia de los estudiantes. En la actualidad los estudiantes trabajan dos días en aula y tres días en casa dependiendo la carrera, en ese tiempo deben de realizar trabajo colaborativo virtual, de ahí que surge la idea de investigar a esta población estudiantil, considerando que la virtualidad puede generar conflictos a la hora de trabajar en EVA. Por lo tanto, el estudio al medir la relación entre las variables, permitió identificar las ventajas y desventajas del trabajo colaborativo y cómo este se ve mejorado por el coeficiente de inteligencia emocional de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes.

## **1.5 OBJETIVOS**

### **1.5.1 Objetivo General**

- Analizar la incidencia de la inteligencia emocional en el trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- Medir el coeficiente de inteligencia emocional de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes, mediante la aplicación del test de inteligencia emocional de Daniel Goleman.

- Identificar el nivel de desempeño del trabajo colaborativo de los entornos virtuales de aprendizaje en los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes.
- Describir las características de la inteligencia emocional y del trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes
- Diseñar una propuesta de educación emocional para fortalecer el nivel de inteligencia emocional en los estudiantes y docentes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes y mejorar de esta forma el trabajo colaborativo en los EVA.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

#### 2.1.1 El estudio de la inteligencia

Desde la antigüedad, el ser humano ha tratado de explicar muchos de los procesos complejos que el individuo tiene como capacidades, entre ellos la inteligencia.

En la antigüedad existieron algunos proto psicólogos y médicos que comenzaron a postular sus teorías sobre este concepto, por ejemplo, Alcmeón consideraba que el cerebro estaba vinculado a ciertas áreas relacionadas a las sensaciones y para López Gonzales, (2013) “Una de las conclusiones más importantes de este proto psicólogo constituye su teoría de que es en el cerebro donde se encuentran las funciones de la sensación, la percepción, la memoria, el pensamiento y el entendimiento.” (p. 36).

Para Trujillo Flores & Rivas Tovar, (2005) “El estudio de la inteligencia puede ser dividido en seis etapas: estudios legos, preludio de estudios psicométricos, estudios psicométricos, jerarquización, pluralización y contextualización” (p. 9). Retomando esta investigación sobre la evolución histórica del concepto de inteligencia se describen a continuación.

##### 2.1.1.1 Teorías legas

Dentro de estas teorías se tienen las posturas de grandes filósofos de la cultura occidental como Platón, Aristóteles, San Agustín, Kant. No fueron estudios científicamente comprobados, pero sus teorías no se han distanciado de los estudios actuales, por ejemplo, según López Gonzales, (2013) “Platón mencionó que un aspecto de la inteligencia era la habilidad para aprender” (p. 37). Para este filósofo, no todos tienen esa misma capacidad de aprender y eso depende del cuerpo, aquellos con un cuerpo más dotado tienen una mayor capacidad.

Mientras que Aristóteles pensaba, según López Gonzales, (2013) “El organismo es una unidad, no una dualidad alma-cuerpo, como defendían Platón y los pitagóricos. El alma que propone Aristóteles forma parte de las capacidades del cuerpo. Distinguió tres tipos de alma: alma nutritiva, sensitiva y racional” (p. 38). Desde esta disyuntiva, Aristóteles separó lo racional de los demás aspectos y consideró que la parte racional era propia de los humanos.

Para San Agustín, según A. Moreno, (2003) “La inteligencia no es pasiva sino activa. La iluminación es la actividad de descubrir y entender las verdades que permanecen en otra

inteligencia: la inteligencia divina” (p. 67). Este pensador está muy vinculado a la iglesia católica y sus teorías manifiestan que existe una deidad que le permite al ser humano conocer.

### **2.1.1.2 Estudios psicométricos**

A mediados del siglo XIX toma auge la psicología científica, donde psicólogos como Wilhelm Wundt en Alemania fundamentan sus estudios a través del método científico y se experimenta la conducta humana, asimismo en Estados Unidos el psicólogo William James plantea la teoría del funcionamiento y cómo las estructuras del sistema nervioso están vinculadas con la conducta y el pensamiento.

Galton (1822-1911) fue uno de los primeros investigadores que se dedicó al estudio sistemático de las diferencias individuales en la capacidad mental, demostrando que las personas diferían unas de otras en los procesos más básicos, lo que causaba las diferencias en su capacidad mental. A Galton le interesan todos los factores que hacen diferente a la gente, guiado en ello por la idea de evolución, y en particular por el concepto de variación. Estaba convencido de que las diferencias individuales más importantes, entre las que incluye las morales, intelectuales y caracteriales, no son adquiridas. Su meta más importante es llegar a demostrar que son innatas, es decir, que derivan de la herencia. (Molero et al. 1998, p. 13).

Los estudios de Galton no fueron suficientes para poder categorizar las diferencias o capacidades intelectuales, fue hasta principios de siglo XX que según Trujillo Flores & Rivas Tovar, (2005) “Binet, junto con Simon, diseñó las primeras pruebas de inteligencia para identificar a niños retardados y también para ubicar a niños normales en sus niveles educativos apropiados” (p. 11). Siempre a principios de este siglo se crearon ciertas técnicas para medir las habilidades y características de las personas en diferentes ámbitos, tanto escolar, laboral y hasta militar.

Jean Piaget es uno de los psicólogos que también ha aportado grandemente al estudio de la inteligencia, sin embargo, no estuvo de acuerdo con la psicometría, debido a que él consideraba que las pruebas psicométricas debían medir también aspectos simbólicos y, en el caso de los niños, su pensamiento sobre todo en edades tempranas es muy concreto, tal es el caso de ciertas teorías de “inteligencia” psicométricas que, según Chorover, (1982) “proponen un significado operacionalizado (la “inteligencia” es lo que miden las pruebas de cociente intelectual, CI), propician la normalización estadística de los sujetos, la

homogenización de las poblaciones y la cuantificación de las destrezas y el conocimiento” (p. 48).

### **2.1.1.3 Jerarquización**

Uno de los investigadores más importantes sobre el estudio de inteligencia es Charles Spearman, por los años 1927 la puesta en marcha de técnicas científicas generó la confianza de muchos y sus hallazgos han sido de relevancia hasta en la actualidad, Según Pérez & Medrano, (2013), “Este autor hizo dos contribuciones fundamentales, una de carácter metodológico con la creación del análisis factorial y, la restante teórica, con su teoría bifactorial de la inteligencia”. (p. 106).

Otro autor muy importante en esta etapa fue Terman, que en 1975 propuso pruebas psicométricas más estandarizadas que permitieron definir con mejor claridad el Coeficiente Intelectual de las personas, para Ballesteros Domingo, (2011) “Las escalas factoriales de medida de la inteligencia se basan en un modelo psicométrico que permite combinar los resultados de diferentes pruebas, que miden diferentes capacidades intelectuales, en un CI total” (p. 182).

Estos autores consideraron que la inteligencia es una capacidad general de construir conceptos y resolver problemas, además determinaron que un conjunto de resultados de las pruebas arrojaron un solo factor de inteligencia, razón por la cual a esta etapa se le llamó jerarquización.

### **2.1.1.4 Pluralización**

En los años 1938, Louis Thurstone, planteó el modelo multifactorial, que básicamente trataba de explicar que la inteligencia humana está compuesta de diferentes factores. Precisamente este modelo de inteligencia, según Hadweh Briceño & Maureira Cid, (2017) “Son 7 factores independientes entre sí, negando la existencia de un único factor “g” que explicaría la capacidad intelectual humana. A estos factores, el autor los llamo aptitudes mentales primarias”. (p. 30)

Thurstone utilizó el análisis factorial para poder relacionar cada una de las aptitudes mentales primarias que se describen a continuación.

- a) Comprensión verbal: habilidad para definir y conocer palabras.
- b) Numérica: habilidad para resolver problemas matemáticos.
- c) Rapidez perceptiva: habilidad para detectar semejanzas y diferencias entre objetos.
- d) Memoria asociativa: habilidad para recordar información entregada con anterioridad.

- e) Razonamiento: habilidad para descubrir reglas y resolver problemas lógicos.
- f) Fluidez verbal: habilidad para recordar palabras con rapidez.
- g) Habilidad espacial: capacidad de reconocer figuras cuando cambian de posición en el espacio.

En esta etapa se comienza a subdividir la inteligencia general, y de manera deductiva se analizan características específicas de destrezas gracias a la aplicación de pruebas, como el Test de aptitudes primarias de Thurstone.

Para 1985, dentro de esta etapa aparece Joy Paul Guilford con su teoría de la estructura intelectual, basada en los principios de Thurstone, pero añadiendo otros factores, como el pensamiento creativo, de lo cual propuso clasificar su teoría en dimensiones; procesos mentales implicados, los tipos de información mostrada y la forma que adoptaban los elementos de información.

Guilford fue tan plural que incorporó y categorizó muchos factores como lo mencionó Sánchez-Martínez & Ruvalcaba-Ledezma, (2023), “Son 120 capacidades, se unen cinco operaciones mentales que son básicas en todo individuo, tales como: captar de información, la capacidad de memoria, evaluación, solución de problemas y creatividad” (p. 31).

#### **2.1.1.5 Contextualización**

Diferentes corrientes teóricas en contextos distintos han propuesto modelos explicativos sobre la inteligencia, dentro de la etapa de la contextualización se pueden mencionar a 3 autores principales: Sternberg, Vygotsky y Gardner.

La teoría triárquica fue propuesta en 1989 por Robert Sternberg, para este autor la inteligencia podría dividirse en 3 elementos: analítica, creativa y práctica.

En los años 1979 y 1995 aparece la psicología soviética con Lev Vygotsky, haciendo un acercamiento a la base de la neurociencia sobre los principios fisiológicos de la inteligencia, así como a su vez la influencia de la cultura sobre las capacidades humanas.

Para Vygotsky, según citó Arias Gallegos, (2007) “la inteligencia es un producto histórico cultural, que puede modificarse a través de la actividad, y en particular por la actividad mediada por el lenguaje. Como ya se dijo, si bien la inteligencia es heredada, también puede desarrollarse” (p.6).

Esta propuesta busca diversificar el concepto de inteligencia, haciendo énfasis en habilidades particulares de la mente humana como la creatividad como planteó Rigo &

Donolo, (2013) esta teoría “ofrece a su vez una alternativa para comprender cómo diferentes personas en contextos disímiles pueden hacer uso de diversas modalidades para la resolución de problemas” (p. 42).

Una de las teorías más reconocidas sobre inteligencia fue propuesta en 1983 por Howard Gardner, basándose en la diversidad de habilidades que pueden desarrollar los seres humanos y considerando que según el contexto en el que el ser humano crece, así puede potenciar destrezas específicas, a las cuales llamó inteligencias múltiples.

A diferencia de las anteriores teorías, como la de Simon y Binet, quienes crearon pruebas para evaluar el rendimiento y aprendizajes de estudiantes que posteriormente Terman mejoró para introducir el concepto de coeficiente intelectual, que sería la medición de la inteligencia de las personas, y lo relacionó en la similitud de la edad mental y cronológica de las personas, fue Howard Gardner quien consideró que estas pruebas solo se reducían a evaluar pocos aspectos de la inteligencia humana, como el área lingüística y lógica matemática, pero dejaba de lado habilidades y aspectos muy específicos que no cualquier persona desarrolla, como la música, la danza, las comunicaciones e inclusive las ventas. Como citó Macías, (2002) “Gardner rompe con el esquema tradicional de inteligencia, dándole al concepto un nuevo significado al referirse con él a una amplia variedad de capacidades humanas” (p.31).

#### **2.1.1.6 Surgimiento de la inteligencia emocional**

En lo que se refiere a lo más cercano del concepto de inteligencia emocional, fue Francis Galton en 1870 quien ya no habló solo de inteligencia general e inició a mencionar una serie de críticas al estudio tradicional de la inteligencia, tal como lo mencionó Dueñas Buey, (2002) “Galton fue el primero en señalar que los individuos tienen tanto una capacidad intelectual general, presente en toda la serie de sus capacidades mentales, como algunas aptitudes especiales” (p. 78).

Otro autor que se acercó a los principios del estudio de la inteligencia emocional fue Edward Thorndike. Por el año 1920 propuso, según citó López, (2007) “La inteligencia se refería a la habilidad de una persona para comprender y manejar a otras personas y para involucrarse en interacciones sociales adaptativas” (p. 18). Además de ello, planteó que la inteligencia podría dividirse en tres dimensiones: inteligencia abstracta, inteligencia mecánica e inteligencia social.

Siendo la inteligencia social uno de los conceptos que más se apegan a lo que hoy se define como inteligencia emocional según citó Cotini (2005), “Thorndike (1929) definió a la inteligencia social como la habilidad para comprender a otros y comportarse con sensatez con relación a aquellos” (p. 65).

En 1983 Edward Gardner se acercó grandemente al concepto de inteligencia emocional y años más tarde escribió específicamente sobre esta inteligencia, pero en los inicios de su teoría de las inteligencias múltiples, contempló solamente dos inteligencias altamente relacionadas: la intrapersonal e interpersonal.

Es importante mencionar y reconocer que el concepto de inteligencia emocional fue introducido en 1990 por Salovey y Mayer, considerando que la inteligencia emocional comprende una habilidad para percibir, valorar y expresar las emociones, asimismo, la capacidad de poder regular las emociones, es decir, básicamente poder controlar los instintos a través del razonamiento.

En 1997 Sternberg había considerado a la inteligencia como una capacidad de adaptación y refiriéndose a la inteligencia emocional, mencionó según Trujillo Flores & Rivas Tovar, (2005) “La inteligencia está muy vinculada con la emoción, la memoria, la creatividad, el optimismo y en cierto sentido con la salud mental” (p. 12). Desde la teoría de Sternberg, para ser considerado inteligente no solo se trata de capacidades meramente cognitivas, sino también aspectos emocionales.

Entre 1995 y 2000 fue Daniel Goleman quien promocionó a escala internacional el concepto de inteligencia emocional, fundamentando su importancia en que muchas personas que se consideraban exitosas eran muy deficientes en otras áreas de su vida, como la familiar, las relaciones sociales o simplemente en su vida personal. Daniel Goleman se basa en las competencias que los seres humanos poseen y la capacidad que desarrollan para ser resilientes.

Otro elemento importante es la importancia que tiene la inteligencia emocional para la vida misma, y como es fundamental la gestión de las emociones en situaciones difíciles como menciona Goleman, (1995), “Cuando los sociobiólogos buscan una explicación al relevante papel que la evolución ha asignado a las emociones en el psiquismo humano, no dudan en destacar la preponderancia del corazón sobre la cabeza en los momentos realmente cruciales” (p. 14).

## **2.1.2 Antecedentes históricos del trabajo colaborativo**

### **2.1.2.1 Principales teorías que han influido en el trabajo colaborativo**

Hay muchos investigadores que han estudiado el trabajo colaborativo, quienes han trabajado para construir un orden cronológico de las principales teorías que influyen en el trabajo colaborativo, como es el caso de Hernández Sellés (2015), donde muestra “un análisis de algunas de las teorías y autores más relevantes que han marcado el desarrollo del trabajo colaborativo como una estrategia para el desarrollo de un aprendizaje significativo” (p. 100), las cuales se muestran a continuación:

- 1. Teoría del desarrollo cognitivo de Piaget (1926):** Jean Piaget enfatiza que el aprendizaje inicial ocurre solamente a través de la interacción activa con el entorno y con los demás individuos. Además, señala que el aprendizaje no es solo un proceso individual, sino también social, en el que las interacciones con los demás son esenciales para mejorar la adquisición y comprensión del conocimiento.
- 2. Teoría topológica de la personalidad de Lewin (1936):** Kurt Lewin y sus colaboradores, en su teoría topológica, obtienen dos términos importantes:
  - Interdependencia de destino: esta noción resalta la idea de que el destino individual de cada miembro está estrechamente enlazado al destino (lo que se persigue o pretende lograr) del grupo en su totalidad y es fundamental en la comprensión de la dinámica de los grupos.
  - Interdependencia de la tarea: destaca la importancia de las metas compartidas como un factor clave que influye en la dinámica y la efectividad de los grupos. Esta interdependencia se refiere a la relación entre los miembros del grupo, donde el cumplimiento de los objetivos o tareas en común requiere de la colaboración y la contribución de todos los integrantes.
- 3. Teoría del aprendizaje por descubrimiento de Bruner (1966):** Jerome Bruner propone que el aprendizaje es un proceso activo en el que los estudiantes construyen el conocimiento interactuando con su entorno y con otros individuos. Esta teoría destaca la importancia de la interacción y el descubrimiento en la construcción del conocimiento entre los miembros del grupo fomentando de esta forma el aprendizaje colaborativo.
- 4. Teoría del desarrollo social de Vygotsky (1978):** Lev Vygotsky enfatiza la importancia de la zona de desarrollo próximo, que es el espacio entre lo que un

individuo puede hacer por sí mismo y lo que puede lograr con la ayuda de otros más competentes. Bajo el contexto del aprendizaje colaborativo, esta teoría resalta la importancia de la interacción social entre compañeros para facilitar el desarrollo cognitivo y el cumplimiento de las tareas determinadas de forma eficiente.

5. **Teoría de la cognición situada de Brown, Collins y Duguid (1989):** John Brown, Allan Collins y Paul Duguid, ofrecen una visión general del aprendizaje, donde se enfatiza el papel del entorno social, las actividades que tienen relevancia personal para el estudiante y la cultura en el proceso de aprendizaje. Esta teoría destaca la conexión entre el pensamiento, permitiendo situar el aprendizaje en contextos que sean relevantes y significativos para los individuos. Esto proporciona una base sólida para entender y fomentar el trabajo colaborativo, poniendo énfasis en el entorno social, donde las actividades estén orientadas a la aplicación de los conocimientos en su entorno y la participación en las prácticas sociales.
6. **Teoría del aprendizaje cooperativo de Johnson y Johnson (1991):** David W. Johnson y Roger T. Johnson desarrollaron una teoría que subraya la importancia de cómo la colaboración contribuye a la formación de conexiones sociales sólidas y un sentido de pertenencia dentro del grupo. Esta relación favorece tanto el desarrollo personal de los estudiantes como el funcionamiento efectivo del grupo en su totalidad, creando un entorno de aprendizaje en el que todos se sienten apreciados, respaldados y motivados para alcanzar el éxito de las actividades a desarrollar. Para poderlo llevar a la práctica, es necesario estructurar las actividades de aprendizaje de para que fomenten la interdependencia positiva, la interacción y la responsabilidad a nivel individual y grupal.
7. **Teoría de la cognición distribuida e inteligencia distribuida de Hutchins y Kirsch (2000):** la teoría de Edwin Hutchins y David Kirsch ofrece una perspectiva innovadora sobre cómo el conocimiento y la inteligencia se distribuyen y se utilizan en entornos sociales y tecnológicos. Adicionalmente, esta teoría sostiene que el aprendizaje no se limita al individuo, sino también abarca el entorno donde se desarrolla y las herramientas que este posee para poderlo amplificar. Asimismo, reconoce la influencia de la cultura, lo que permite una comprensión más completa y profunda de la naturaleza de la actividad cognitiva en entornos colaborativos, especialmente en ambientes virtuales donde la interacción humana está mediada por la tecnología.

- 8. Escuelas de éxito para todos y teoría de la motivación de Slavin (1999 y 2010, respectivamente):** Robert Slavin en 1996 desarrolló la “escuela de éxito para todos”, la cual se basa en el principio de la inclusión educativa y busca promover el aprendizaje colaborativo como medio para lograr igualdad y calidad en la educación. Luego, en 2010 desarrolló la “teoría de la motivación” donde enfatiza la importancia de la motivación enfocada en las tareas u objetivos que se pretenden desarrollar de forma colaborativa, así como el papel crucial que juega la motivación de cada individuo para el desarrollo del trabajo colaborativo.

En conjunto, estas teorías proporcionan un marco sólido que contribuyen al desarrollo del trabajo colaborativo, destacando la necesidad de promover la interacción social, establecer metas en conjunto, considerar el contexto cultural y el entorno de los miembros del grupo, distribuir el conocimiento de manera óptima e impulsar la motivación personal y grupal, para alcanzar el éxito educativo de manera equitativa y significativa. Precisamente, cada uno de estos elementos son fundamentales para un trabajo colaborativo efectivo, donde los miembros puedan trabajar unidos de manera fructífera para lograr el cumplimiento de objetivos en común.

#### **2.1.2.2 Breve historia del surgimiento del trabajo colaborativo**

En la antigüedad, el aprendizaje colaborativo se basaba en la transmisión oral de conocimientos y en la interacción cara a cara. Siglos después, con la llegada de la escritura, se empezaron a compartir conocimientos de manera escrita. En la actualidad, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) permiten la colaboración y el intercambio de información de forma inmediata, a solo un clic de distancia, ampliando las posibilidades y alcance del aprendizaje colaborativo, el cual se ha convertido en un componente esencial de la educación actual, en la medida que las TIC se han integrado en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El aprendizaje colaborativo nace desde la era primitiva del ser humano, debido a la mejora de condiciones de vida que le brinda este, tal como lo afirman Ruíz Sánchez & Bárcenas López (2019):

Si analizamos la historia del hombre, nos daremos cuenta de que, desde que el hombre pudo comunicarse en la época primitiva, fue cuando surgió el trabajo colaborativo y cooperativo, ya que se dio cuenta de que era mucho más fácil poder

enfrentar a los depredadores, clima y obtener alimento a través de la colaboración, con lo cual se da inicio a una serie de actividades a mejorar su condición es de vida a través de la cooperación. (p. 25)

Lo anterior destaca la importancia del trabajo colaborativo desde los inicios de la humanidad, donde se utilizaba como una estrategia de supervivencia, cuando nuestros antepasados primitivos vivían en pequeños grupos de cazadores-recolectores que se dedicaban a cazar presas más grandes, recolectar más alimentos y protegerse mejor de los depredadores y los elementos del entorno. Esta colaboración, no solo facilitó la obtención de recursos básicos, como la comida y la protección, sino que también permitió a nuestros antepasados compartir conocimientos y habilidades, lo que a su vez llevó al desarrollo de herramientas y tecnologías más avanzadas.

En cuanto al aprendizaje colaborativo enfocado en entornos virtuales, no hay una fecha específica de su surgimiento; sin embargo, es seguro que su desarrollo se aceleró en las últimas décadas del siglo pasado debido al avance de las TIC y la globalización. A continuación, se muestran algunos acontecimientos relevantes del trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje:

1. **Década de 1990:** con la popularización de Internet, surgieron las plataformas de aprendizaje en línea y los foros de discusión. Estos espacios permitieron a los estudiantes interactuar y colaborar más allá de las aulas físicas. Los primeros sistemas de gestión del aprendizaje (Learning Management System o LMS por sus siglas en inglés) como Blackboard y Moodle comenzaron a integrar herramientas para la colaboración virtual, donde se destacan los foros de discusión.
2. **Principios de los años 2000:** la Web 2.0 trajo consigo una mayor interactividad y participación en línea. Los blogs, wikis y redes sociales se convirtieron en herramientas para el trabajo colaborativo, donde los estudiantes y en general, las personas, podían estar conectados desde diferentes lugares y compartir conocimientos. El concepto de aprendizaje social ganó relevancia, enfatizando la importancia de la interacción entre pares en la construcción del conocimiento.
3. **Actualidad:** la pandemia de COVID-19 aceleró la adopción de entornos virtuales de aprendizaje en la educación, sobre todo en El Salvador, donde anteriormente se comenzaba a hacer uso de estas plataformas únicamente a nivel superior. Las videoconferencias, plataformas de colaboración y herramientas de trabajo en línea

se volvieron esenciales. Google Workspace, Microsoft Teams, Zoom y otras aplicaciones se utilizan ampliamente para la colaboración en línea y se han mantenido en el presente.

En conclusión, el trabajo colaborativo ha sido una parte integral de la supervivencia y el progreso de la humanidad, y con la introducción de las TIC, las posibilidades para el aprendizaje y la colaboración se ampliaron exponencialmente. Junto con las herramientas digitales y las plataformas en línea han transformado la forma en la que se colabora y aprende, permitiendo la interacción y el intercambio de conocimientos más allá de las barreras geográficas y temporales.

### **2.1.2.3. Del aprendizaje presencial al híbrido**

El modelo de educación híbrido surge a partir de la necesidad de mejorar la calidad y la accesibilidad de la educación y poder ofrecer una experiencia educativa más completa y flexible, donde el estudiante pueda desarrollar plenamente sus competencias y habilidades. A continuación, se muestran los principales puntos que determinan el surgimiento del modelo de educación híbrida:

- 1. Modelo de educación presencial:** es un modelo de enseñanza que promueve la interacción directa entre el docente y el estudiante en un entorno físico tradicional de aula. Este modelo ha sido ampliamente utilizado a lo largo de la historia en instituciones educativas de todo el mundo, ya que ha demostrado su efectividad en la transmisión de conocimientos y se caracteriza por la presencia física de alumnos y profesores dentro del aula, permitiendo un contacto directo y una comunicación verbal y no verbal efectiva. Sin embargo, este modelo tiene limitaciones muy importantes como el alto costo debido a la movilidad (sobre todo en casos rurales) tanto de los docentes como de los estudiantes, los horarios poco flexibles y los altos costos para dar cobertura a la gran parte de los estudiantes.
- 2. Modelo de educación a distancia:** es precisamente a partir de las dificultades que presenta el modelo de educación presencial que surge el modelo de educación a distancia. Este modelo se desarrolla a partir del siglo XIX y se caracteriza porque la interacción entre el docente y el estudiante está mediada por múltiples variables o medios que permiten la comunicación entre ambos y donde el estudiante no tiene la necesidad de estar presente físicamente en el aula. Algunos medios por los

cuales se puede desarrollar son por medio de correspondencia, radio, televisión, entre otros. Una limitante que se subraya de este modelo es que, debido a la falta de contacto directo con compañeros y el docente, puede llegar a dificultar la construcción de relaciones personales.

- 3. Modelo de educación virtual:** a mediados del siglo XX la educación a distancia y las TIC dan el nacimiento a una nueva modalidad de educación, la educación virtual. Las TIC no solo vinieron a generar un nuevo medio de información y comunicación, sino también un nuevo espacio social y, por tanto, un nuevo espacio de aprendizaje y desarrollo personal. Este tipo de educación se apoya en las TIC, donde se pretende generar espacios de formación de manera que se desarrolle el aprendizaje. Esta modalidad tiene como base los EVA y por medio de las TIC es donde el docente interactúa con el estudiante, el cual toma un rol secundario, sirviendo como guía y donde el estudiante tiene una mayor autonomía, marcando él mismo su ritmo de trabajo. En el caso de El Salvador, se tomó esta modalidad para continuar con la educación para el período de pandemia del COVID-19, debido al cierre de los centros de educación para evitar la propagación de esta.
- 4. Modelo de educación híbrida:** también conocida como educación mixta, surge a finales del siglo XX de la combinación del modelo presencial y virtual, el cual buscaba aprovechar al máximo lo mejor de ambos modelos, con el propósito de mejorar la experiencia del estudiante y el proceso de aprendizaje, donde se destaca la construcción del conocimiento por parte del estudiante como eje esencial. El modelo de educación híbrida se vio impulsado por la búsqueda de alternativas que permitan adaptarse a las necesidades y preferencias de los estudiantes, así como por la necesidad de mejorar la calidad y la accesibilidad de la educación en un entorno cada vez más digitalizado. La pandemia del COVID-19 aceleró la adopción de este modelo, donde se integra la interacción en el aula con el uso de herramientas digitales y recursos en línea, que combina lo sincrónico de forma presencial y lo asincrónico en entornos virtuales. La característica principal de este modelo es que ofrece la utilización de los EVA entre los estudiantes, donde desarrollan el aprendizaje mediante actividades en línea y reciben una experiencia presencial por medio de la retroalimentación de parte del docente. En este modelo, la interacción es fundamental, facilitándose por medio del uso del internet y de actividades colaborativas, propiciando una mecánica de trabajo eficiente para lograr sus objetivos.

Es precisamente este último modelo educativo, el híbrido, que se desarrolla en la actualidad en el Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes, heredado del período de la pandemia, donde las plataformas que utilizan para el desarrollo de las clases virtuales son Google Classroom y Google Meet. Adicionalmente, se determinará si han usado o se utilizan otras plataformas (como Moodle, CANVAS, entre otros.).

En síntesis, el trabajo colaborativo ha evolucionado desde las primeras formas de cooperación en sociedades primitivas hasta las estructuras organizativas y tecnológicas modernas, donde las teorías de varios psicólogos e investigadores como Piaget, Vygotsky, los hermanos Johnson, entre otros; han proporcionado bases teóricas para entender cómo la colaboración contribuye al aprendizaje y al logro de metas comunes. En cuanto a la educación híbrida, surge como una respuesta innovadora a las demandas y desafíos del entorno educativo contemporáneo, para ofrecer una experiencia educativa más flexible, personalizada y efectiva, generando de esta forma nuevas oportunidades para el aprendizaje colaborativo en entornos virtuales.

Es decir, los antecedentes históricos del trabajo colaborativo, desde las teorías de Piaget hasta la educación híbrida actual, muestran una evolución en la comprensión de la colaboración como una herramienta esencial para el aprendizaje significativo en los entornos virtuales y, por lo tanto, en el modelo de educación híbrida.

## **2.2 ELEMENTOS TEÓRICOS**

En el marco teórico se abordarán las dos variables del estudio, que apoyan el desarrollo de la presente investigación, que son: la inteligencia emocional y el trabajo colaborativo en EVA.

### **2.2.1 Inteligencia emocional**

Diferentes autores en las últimas décadas han propuesto teorías que fundamentan la importancia de la inteligencia emocional y su aplicación en diferentes contextos, tanto en el ámbito académico, laboral o la vida diaria. Howard Gardner, Salovey y Mayer, Daniel Goleman y Sternberg entre otros autores. Son algunos de los teóricos más sobresalientes en cuanto al estudio de inteligencia emocional porque sus postulados han tenido más aceptación y están sustentados en estudios de casos e investigaciones científicas.

## **¿Qué es la inteligencia humana?**

Para González Serra (2003) “La inteligencia se refiere al procesamiento de la información, a los procesos de análisis, síntesis, generalización, etc. que se dan tanto en el nivel sensomotriz, como en el racional o abstracto”. (p. 43). Esto conlleva a considerar la inteligencia como una habilidad de recibir información, procesarla y aprender de ella, para utilizarla en el momento propicio. De esta manera, el sujeto hace suyo el dominio de sus acciones y constituye un equilibrio entre lo racional y lo emocional.

A lo largo de la historia han surgido muchas teorías y debates sobre la Inteligencia, tanto desde las teorías conductistas, cognoscitivas y contextuales, sin embargo, el elemento emocional no se había valorado, teniendo una gran influencia sobre las personas que eran consideradas inteligentes, porque este indicativo era considerado para personas intelectuales, característica dada aquellas personas con un coeficiente intelectual alto y con una formación académica muy superior.

Por lo tanto, se presentarán a continuación algunas de las teorías que más se relacionan con la inteligencia emocional.

### **2.2.1.1 Teoría triárquica de la inteligencia por Sternberg**

Sternberg habla sobre la teoría triárquica de la inteligencia, el cual planteó la existencia de tres tipos de inteligencia: analítica, práctica y creativa. Desde esta teoría, es la inteligencia práctica la que se relaciona más con la inteligencia emocional, debido a que Sternberg considera que la Inteligencia práctica según citó García Corral (2001) “Es la habilidad de resolver los dilemas prácticos de la vida cotidiana mejorando así la adaptación a nuestro contexto” (p. 29). Para este autor la inteligencia práctica o contextual les permite a las personas conllevar las situaciones del diario vivir, los problemas cotidianos o casuales, esto es algo que se podría considerar sencillo, pero es muy importante en la vida, dado que muchas personas se empeñan por sobresalir, ser exitosas, pero en sus hogares no hay felicidad y una buena convivencia, por lo que es aquí donde se demuestra la importancia de la inteligencia emocional.

Según Castellero Mimenza (2017) como refirió en Psicología y Mente “La inteligencia analítica supone la capacidad de captar, almacenar, modificar y trabajar con la información. Es la más cercana a la concepción unitaria de la inteligencia, refiriéndose a la capacidad de establecer planes y gestionar los recursos cognitivos” (párr. 9). En este concepto se hace hincapié a la capacidad de memorización, de donde existen muchas personas que tienen

una gran capacidad recordar definiciones, fechas históricas, entre otros. Estas personas suelen salir muy bien evaluadas cuando están frente a un examen conceptual, pero suelen tener dificultades para relacionarse con sus compañeros o amistades, además emocionalmente suelen ser personas muy sensibles e introvertidas.

Desde la teoría triárquica, la inteligencia creativa o experiencial está constituida por dos elementos según Prieto Sánchez & Sternberg, (1991) “a) La capacidad para enfrentarse a situaciones y tareas novedosas; y b) Automatización de la información o capacidad para interiorizar los aprendizajes” (p. 85). Muchas personas suelen referirse a las personas adultas mayores como sabios, porque con el paso de los años las vivencias y diferentes situaciones los han hecho aprender de los problemas de la vida. La inteligencia creativa también puede relacionarse con la inteligencia emocional, puesto que se podría decir que aquellas personas que aprenden de sus errores son altamente inteligentes, porque aprenden a sobrellevar las situaciones de dificultades, mientras que hay otras personas que, aunque se enfrenten a un mismo problema dos veces vuelven a fracasar, de ahí es donde la inteligencia experiencial toma importancia y se sustenta.

#### **2.2.1.2 Teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner**

Otra teoría muy reconocida es la de Howard Gardner, uno de los principales autores que ha estudiado la inteligencia, desde su teoría de las inteligencias múltiples, sin embargo, para iniciar es necesario mencionar que Gardner definió según citó Marcias (2002) que la inteligencia “Implica la habilidad necesaria para resolver un problema o para elaborar productos que son importantes en un contexto cultural” (p. 33). Desde esta teoría existen habilidades específicas que son categorizadas en algún tipo de inteligencias, esto implica que una persona puede ser más listo o estar más preparado para resolver o salir adelante en un área específica.

Por lo que Nadal Vivas (2015) menciona:

La Teoría de las Inteligencias Múltiples fue desarrollada por Howard Gardner el año 1983 y se basa en la idea de que no existe una única inteligencia, sino que esta tiene múltiples facetas que deben ser cultivadas en las aulas. Así, el autor identifica ocho tipos de inteligencia diferentes (lingüística, lógico-matemática, visual-espacial, musical, cinético-corporal, interpersonal, intrapersonal y naturalista), todas importantes y necesarias para la vida y presentes en todas las personas, aunque combinadas de una manera única en cada individuo (p. 121).

Este autor revolucionó el concepto de inteligencia, planteó una postura más plural, dejando atrás las teorías que planteaban que la inteligencia está determinada en la herencia y que era innata y que únicamente estaba ligada a la parte académica. Por otra parte, en su planteamiento de las inteligencias múltiples, se puede decir que para Gardner las inteligencias intrapersonal e interpersonal, son las que se refieren a inteligencia emocional.

La teoría de las inteligencias múltiples, como plantea Gardner, (1983) “se organiza a la luz de los orígenes biológicos de cada capacidad para resolver problemas. Solo se tratan las capacidades que son universales a la especie humana”. (p. 4). Aunque se habla de aspectos biológicos, también desde esta teoría no se puede dejar de lado el contexto, por eso cada inteligencia permite resolver en un área específica situaciones difíciles. Por ello es necesario describir a qué se refiere cada una de estas inteligencias que hasta la actualidad Howard Gardner ha planteado.

1. Inteligencia lingüístico-verbal

La habilidad de leer, escribir y comunicar con palabras. Escritores, periodistas, poetas y cómicos son ejemplos de personas con inteligencia lingüística.

2. Inteligencia lógico-matemática

La habilidad de razonar y calcular, pensar y organizar objetos en una manera lógica, sistemática. Estas son las habilidades muy desarrolladas en ingenieros, científicos, contadores, detectives y miembros de la profesión legal.

3. Inteligencia espacial

La habilidad de poder comprender y expresar las imágenes visuales y espaciales. Esta habilidad se encuentra en arquitectos, artistas, escultores, marineros, fotógrafos y especialistas en planeamiento.

4. Inteligencia musical

La habilidad de hacer o componer música, cantar bien o entender y apreciar la música, llevar el ritmo. Es un talento obviamente disfrutado por músicos, compositores e ingenieros de grabación. Pero la mayoría de personas tiene un fundamento de inteligencia musical que se puede desarrollar. Por ejemplo, piensen cuán fácil se aprende cuando el mensaje va acompañado por un tintineo o una rima.

5. Inteligencia corporal cinestésica

La habilidad de utilizar el cuerpo humano para resolver problemas, crear productos o transmitir mensajes y emociones. Una habilidad desplegada en el atletismo, la danza y el drama. En esta categoría se pueden incluir a cirujanos y a otras muchas

personas quienes teniendo talentos con las manos. no valoran o desconocen esta forma de inteligencia.

6. Inteligencia intrapersonal

La habilidad de poder autoanalizarse, reflexionar, de ser contemplativo y evaluar calladamente las acciones y sentimientos más profundos, la capacidad de conocerse a sí mismo. Filósofos, consejeros y personas notables en muchos campos tienen esta forma de inteligencia.

7. Inteligencia interpersonal

La habilidad de conectarse y trabajar eficientemente con otras personas, desplegar empatía y comprensión, comprender motivaciones y metas. Esta es una inteligencia vital humana desplegada por educadores ejemplares, jefes religiosos, terapeutas, políticos y personas en el área de ventas.

8. Inteligencia naturalista

Esta inteligencia se refiere a la habilidad para reconocer flora y fauna, explorar y entender el mundo natural y usar estos conocimientos para mejorar cultivos o desarrollar las ciencias biológicas. Esta inteligencia se encuentra más desarrollada por granjeros, botánicos, biólogos y activistas ecológicos.

### **2.2.1.3 Teoría de Salovey y Mayer modelo de habilidad de la inteligencia**

Para comprender la inteligencia emocional es importante conocer los diferentes modelos que explican cómo surge o se desarrolla la inteligencia emocional, dentro de los modelos más reconocidos se encuentra el modelo mixto y los modelos de habilidad.

Salovey y Mayer han defendido con sus postulados el modelo de habilidad, para ellos la inteligencia emocional está basado en 3 procesos mentales: motivación, emoción y cognición. Las personas que pueden tener un equilibrio entre estos procesos pueden llegar a desarrollar alto grado de inteligencia emocional. Es decir, quienes se ven enfrentados a diversas situaciones, desarrollan emociones, las cuales puede ser motivantes o no y a partir de esto aprender a conllevar esta situación.

Para Salovey y Mayer según citó Fernández & Extremera (2005) refiriéndose al concepto de inteligencia emocional planteó que:

La Inteligencia Emocional se considera una habilidad centrada en el procesamiento de la información emocional que unifica las emociones y el razonamiento,

permitiendo utilizar nuestras emociones para facilitar un razonamiento más efectivo y pensar de forma más inteligente sobre nuestra vida emocional. (p. 68).

Concretamente, este modelo determina cuatro categorías (o ramas) de habilidades interrelacionadas, que se van adquiriendo con el desarrollo de la persona, y aumentan en complejidad a medida que se avanza por cada rama:

### **1. Percibir las emociones.**

- Identificar las emociones en los propios estados físicos, sentimientos y pensamientos
- Percibir emociones en otras personas a través de sus señales vocales, expresión facial, lenguaje y comportamiento.
- Percibir el contenido emocional en el entorno, las artes visuales y la música.
- Expresar las emociones con precisión cuando se desea.
- Comprender cómo se muestran las emociones en función del contexto y la cultura.
- Discriminar las expresiones emocionales precisas frente a las inexactas.
- Identificar expresiones emocionales engañosas.

### **2. Utilizar las emociones para facilitar el pensamiento.**

- Generar emociones como ayuda para el juicio y la memoria.
- Generar emociones como medio para relacionarse con las experiencias de otra persona.
- Priorizar el pensamiento dirigiendo la atención según el sentimiento presente.
- Aprovechar los cambios de humor para generar diferentes perspectivas cognitivas.
- Seleccionar los problemas en función de cómo el estado emocional actual puede facilitar la cognición.

### **3. Comprender las emociones.**

- Etiquetar las emociones y reconocer las relaciones entre ellas.
- Determinar los antecedentes, significados y consecuencias de las emociones.
- Evaluar las situaciones que pueden provocar emociones.
- Diferenciar entre estados de ánimo y emociones.
- Comprender las emociones complejas y mixtas.
- Reconocer las transiciones probables entre las emociones, como de la ira a la satisfacción.
- Comprender cómo podría sentirse una persona en el futuro o bajo ciertas condiciones

(previsión afectiva).

- Reconocer las diferencias culturales en la evaluación de las emociones.

#### **4. Regular las emociones.**

- Permanecer abierto a los sentimientos agradables y desagradables, según sea necesario, y a la información que transmiten.
- Participar en las emociones si son útiles; desistir si no lo son.
- Controlar las reacciones emocionales para determinar si son razonables.
- Evaluar estrategias para mantener, reducir o intensificar una respuesta emocional.
- Gestionar eficazmente las propias emociones y la de los demás para lograr un resultado deseado.

#### **2.2.1.4 Inteligencia emocional por Daniel Goleman**

Dentro de las teorías más reconocidas sobre inteligencia, está la propuesta por Daniel Goleman, quien fundamentó por qué es más importante la inteligencia emocional que el coeficiente intelectual y por qué en la actualidad es una de las teorías más sobresalientes.

La teoría de Goleman sobre la inteligencia emocional está basada en los modelos mixtos, puesto que se considera que la inteligencia emocional según cito Gómez Gutiérrez, (2020) “La consideran el resultado de una mezcla entre aspectos de personalidad y habilidades cognitivas. Por tanto, está constituida por rasgos relativamente estables de personalidad y habilidades de la inteligencia” (p. 5).

Para este autor, ser inteligente en la escuela no solamente implica llevar buenas notas, sino también saberse llevar con sus compañeros, saber elegir sus amistades, saber reconocer cuando alguien está enojado o triste, saber actuar en un momento de crisis. Por este motivo surge la necesidad de emplear un concepto que defina mejor esa capacidad de manejar las emociones y es llamado inteligencia emocional.

La Inteligencia Emocional es la capacidad de reconocer las emociones – tanto propias como ajenas – y de gestionar nuestra respuesta ante ellas. Se puede definir como el conjunto de habilidades que permiten una mayor adaptabilidad de la persona ante los cambios. También tiene que ver con la confianza y seguridad en uno mismo, el control emocional y la automotivación para alcanzar objetivos. Comprender los sentimientos de los demás, manejar las relaciones y

tener poder de influencia es básico para conseguir cambios positivos en el entorno.  
(Bello, 2023, párr. 1)

En este sentido, la inteligencia emocional tiene cinco elementos clave:

- Autoconocimiento o autoconciencia.
- Autorregulación o autocontrol.
- Automotivación.
- Empatía.
- Habilidades sociales.

### **Autoconciencia**

Tener autoconciencia significa reconocer quién es, cómo actúa, cómo piensa y cómo siente. Lo anterior es muy importante, como diría Sócrates, concóctete a ti mismo, y sobre todo tener conciencia de las emociones.

Para Daniel Goleman, como citó Canals, (2022) sobre la inteligencia emocional y autoconciencia, se trata de una facultad clave en tres competencias:

- Conciencia emocional: la capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones.
- Valoración adecuada de uno mismo: el reconocimiento sincero de los propios puntos fuertes y de las debilidades, la visión clara de los puntos que se deben fortalecer y la capacidad de aprender de la experiencia.
- Confianza en uno mismo: el coraje que se deriva de la certeza en nuestras capacidades, valores y objetivos (párr. 5).

### **Autocontrol**

El autocontrol es una de las capacidades más difíciles de adquirir, ya que los seres humanos actúan instintivamente en muchas ocasiones ante una situación. Esto generalmente evoca una emoción, la cual en la mayoría de los casos hace actuar a las personas sin pensar o racionalizar la conducta. Las personas que logran bajar su ira, enojo o impulsividad son personas que se evitan muchos problemas.

Para Canals (2022) La autorregulación -capacidad de controlar nuestros impulsos y sentimientos conflictivos- constituye el núcleo esencial de cinco competencias:

- Autocontrol: gestionar adecuadamente nuestras emociones y nuestros impulsos conflictivos.
- Confiabilidad: ser honrado y sincero.
- Integridad: Cumplir responsablemente con nuestras obligaciones.
- Adaptabilidad: afrontar los cambios y los nuevos desafíos con la adecuada flexibilidad.
- Innovación: permanecer abierto a nuevas ideas, perspectivas e información. (párr. 9).

### **Automotivación**

Según Bisquerra, (2020) “Una emoción tiende a impulsar hacia una acción. Por eso, emoción y motivación están íntimamente interrelacionados. Encaminar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, automotivarse, manejarse y realizar actividades creativas” (párr. 4). El automotivarse es parte de la inteligencia emocional, una persona que tiene metas, pero que las cosas no le resultan muy bien, es fácil que desista de alcanzarlas, sin embargo, cuando existe una motivación propia por alcanzar un objetivo la vida se vuelve más interesante y a pesar de las dificultades de la vida se tiene una aptitud de enfrentarlas y salir adelante.

Existen tres competencias motivacionales según Canals (2022):

- Logro: el impulso que lleva a las personas a mejorar o sobresalir.
- Compromiso: la capacidad de asumir la visión y los objetivos de la organización o el grupo.
- Iniciativa y optimismo: competencias que movilizan a las personas para aprovechar las oportunidades y superar los contratiempos. (párr.15).

### **Empatía**

La empatía es una habilidad que los seres humanos tienen y que son capaces de desarrollar, sobre todo aquellas personas que han sufrido mucho o han vivido situaciones muy fuertes y han sabido conllevar. La empatía permite reconocer de mejor manera las emociones de los demás, de esa forma las relaciones sociales también suelen facilitarse.

Según Management & Review Press (2019) para Gardner existen 3 tipos de empatías:

- Empatía cognitiva: la capacidad de entender la perspectiva de la otra persona
  - Empatía emocional: la capacidad de sentir lo que otra persona siente.
  - Interés empático: la capacidad de entender lo que otra persona necesita de ti.
- (p. 4)

### **Habilidades sociales**

Saberse relacionar con las demás personas implica tener muchas más habilidades que una comunicación fluida, implica la capacidad de empatía, de autoconciencia, autocontrol y esto es algo que muchas personas que tienen un coeficiente intelectual alto se les hace muy difícil. Sin embargo, hay personas que han sabido conllevar las relaciones de mejor manera y suelen convertirse en grandes líderes.

Para esto se necesita de varias competencias, como:

- Influencia: esgrimir tácticas eficaces de persuasión.
- Comunicación: enviar mensajes claros y convincentes.
- Gestión de los conflictos: negociar y resolver los desacuerdos.
- Liderazgo: inspirar y orientar.
- Catalizadores del cambio: iniciar, promover o controlar los cambios.

## **2.2.2 Trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje**

### **2.2.2.1 Trabajo colaborativo**

El trabajo colaborativo se entiende como la forma de trabajar conjuntamente con otros hacia un objetivo común, donde los participantes o miembros se apoyan mutuamente para lograr el éxito del grupo. Este enfoque se basa en principios pedagógicos que enfatizan la interdependencia positiva, la responsabilidad individual, la participación activa y las interacciones sociales constructivas para promover el aprendizaje significativo. En la actualidad, este término también se menciona mucho en el ámbito tecnológico y se refiere más específicamente al proceso de aportar ideas, recursos y esfuerzos individuales para alcanzar un objetivo común, sin la necesidad de recurrir a una interdependencia tan marcada como se hace de forma presencial. Esto se atribuye en parte a la rápida expansión de la tecnología y las plataformas de aprendizaje en línea, que han permitido nuevas formas

de interacción y colaboración entre estudiantes, independientemente de su ubicación geográfica.

En la actualidad, el trabajo colaborativo se desarrolla mayormente en el ámbito educativo y organizacional, donde Hernández Sellés (2015) afirma que:

Actualmente, el término colaborativo se ha extendido para referirse al trabajo en grupos en el que todos sus integrantes aportan individualmente para la consecución de un fin común, de modo que proceso y resultado enriquezcan el aprendizaje individual, siguiéndose los principios y la fundamentación de los autores de referencia del denominado aprendizaje cooperativo en formato presencial. (p. 98)

Por lo tanto, el trabajo colaborativo implica una interacción dinámica entre los integrantes de un grupo, donde se intercambian conocimientos, ideas y destrezas con el propósito de alcanzar objetivos específicos. Cada miembro asume responsabilidades y funciones dentro del grupo, aportando su experiencia y perspectiva particular al proceso educativo conjunto. Esta colaboración promueve el desarrollo de habilidades sociales, tales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, al mismo tiempo que enriquece el aprendizaje individual al exponer a los participantes a diversas perspectivas y enfoques.

#### **2.2.2.2 Entornos virtuales de aprendizaje**

En las últimas dos décadas, los Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA) han ganado una popularidad significativa y se han convertido en una parte integral del sistema educativo en la gran mayoría de países. De acuerdo con Suárez Guerrero (2003), en la actualidad los EVA son:

El arquetipo tecnológico que da sustento funcional a las diversas iniciativas de tele formación. Sin embargo, desde su concepción, diseño y posterior empleo en los procesos de aprendizaje, los EVA deben satisfacer una visión pedagógica que enriquezca su constitución tecnológica inherente. (p. 54)

Así, los EVA, se refieren a plataformas o sistemas digitales que facilitan la educación y el aprendizaje en línea, los cuales proporcionan una variedad de herramientas y recursos que

permiten a los estudiantes acceder a contenido educativo, comunicarse con instructores y compañeros, participar en actividades colaborativas y evaluar su progreso.

Adicionalmente, Mestre Gómez et al. (2007) plantean que los EVA son “un conjunto de facilidades informáticas y telemáticas para la comunicación y el intercambio de información en el que se desarrollan procesos de enseñanza - aprendizaje.” (p. 1). Por lo tanto, los EVA han revolucionado la forma en que se concibe y se lleva a cabo la educación no presencial. Su impacto en los procesos de enseñanza y aprendizaje es innegable, ya que ofrecen nuevas oportunidades para la interacción, la colaboración y la personalización del aprendizaje.

### **2.2.2.3 Trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje**

El trabajo colaborativo en EVA implica la participación de múltiples individuos que trabajan en conjunto para alcanzar un objetivo o meta compartida. Como lo señalan Rodríguez Zamora & Espinoza Núñez (2017), “el trabajo colaborativo exige que los miembros del grupo compartan las tareas y las aportaciones para un objetivo en común.” (p. 4). Adicionalmente, el trabajo colaborativo surge como una metodología educativa que pone un fuerte énfasis en las interacciones entre los estudiantes como catalizadoras y promotoras del proceso de enseñanza y aprendizaje, como lo manifiestan Pacacira & Céspedes Garzón (2017):

El trabajo colaborativo se ha constituido hoy en día en una metodología cuyo énfasis en el proceso de enseñanza y aprendizaje se centra en las interacciones entre pares como posibilitadoras e impulsadoras del aprendizaje. [...] le permite al niño desarrollar habilidades de socialización y de comunicación, teniendo en cuenta que en la ejecución de cada actividad se fomenta la participación, el disenso y la concertación, además de la responsabilidad que lo prepara para realizar tareas similares por sí mismos. (p. 7)

Lo anterior enfatiza la relevancia de las interacciones entre los estudiantes como impulsores de su aprendizaje y destaca que esta metodología no solo promueve el desarrollo de habilidades académicas, sino también sociales y comunicativas en los estudiantes por medio de actividades colaborativas. Asimismo, señala que estas interacciones estimulan la participación activa, el debate constructivo y la búsqueda de consenso, lo que favorece el

desarrollo de habilidades de pensamiento crítico y solución de problemas. También se hace hincapié en la importancia de la responsabilidad individual en el trabajo colaborativo, ya que cada estudiante debe asumir su parte en el proceso, lo que los prepara para futuras tareas que puedan abordar de manera autónoma. De manera que, el trabajo colaborativo no solo permite la realización de una determinada actividad de forma más sencilla, adicionalmente favorece al desarrollo de habilidades que puedan prepararlos para enfrentar desafíos tanto dentro como fuera del entorno educativo.

Por otro lado, Lucero (2003) define el aprendizaje colaborativo en entornos virtuales como:

El conjunto de métodos de instrucción y entrenamiento apoyados con tecnología, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social), donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como del de los restantes miembros del grupo.  
(p. 4)

Es decir que, el trabajo colaborativo en entornos virtuales incorpora tanto tecnología como estrategias diseñadas para impulsar el crecimiento académico y personal del estudiante. En este contexto, cada miembro del grupo tiene la responsabilidad no solo de su propio progreso, sino también de contribuir al desarrollo de sus compañeros. Son los EVA los que se utilizan para facilitar dicha interacción y el intercambio de información entre los participantes, donde desarrollan habilidades que trascienden lo académico, abarcando aspectos relacionados con el crecimiento personal y social de los estudiantes, lo cual se traduce en que el trabajo colaborativo en EVA es un enfoque educativo integral que combina tecnología donde los estudiantes interactúan, comparten ideas, resuelven problemas y crean conocimiento de manera conjunta.

#### **2.2.2.4 Herramientas y recursos tecnológicos en el trabajo colaborativo en EVA**

En la época actual, el trabajo colaborativo se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito de equipos y organizaciones, más aún en actividades académicas. La capacidad de trabajar de manera conjunta, incluso a distancia, ha sido potenciada por una amplia gama de herramientas y recursos tecnológicos que facilitan la comunicación, la coordinación de tareas y la colaboración en tiempo real. En este contexto, es crucial explorar y comprender

las herramientas disponibles que permiten a los equipos trabajar de manera efectiva y productiva en EVA colaborativos.

Las plataformas virtuales son programas en línea que contienen un conjunto de aplicaciones que son utilizadas con fines académicos. Tomalá De la Cruz et al. (2020) definen las plataformas virtuales como “programas (software) orientados a la Internet que se utilizan para el diseño y desarrollo de cursos o módulos didácticos en la red internacional. Permiten mejorar la comunicación (alumno-docente; alumno-alumno) y desarrollar el aprendizaje individual y colectivo” (p. 203). Es decir, son programas que fomentan el trabajo colaborativo con sus diversas aplicaciones, dependiendo del enfoque del administrador o el docente a cargo. Las principales herramientas y recursos tecnológicos que promueven el trabajo colaborativo en entornos virtuales desde la perspectiva de los autores son las plataformas virtuales como Moodle y Edmodo, correo electrónico, foros, chat o mensajería instantánea, los cuales se detallan a continuación:

- **Moodle:** fomenta el trabajo colaborativo, proporcionando herramientas y funcionalidades que permiten a los estudiantes trabajar juntos, comunicarse de manera efectiva, compartir recursos y colaborar en la creación de conocimiento de manera activa y participativa. A través de foros de discusión, mensajería instantánea, chat, entre otros.
- **Edmodo:** promueve el trabajo colaborativo proporcionando herramientas que permiten a los estudiantes y docentes colaborar de manera efectiva, comunicarse de manera fluida y compartir recursos en un entorno educativo virtual. Entre las formas en que promueve el trabajo colaborativo se tienen: mensajería y notificaciones, grupos y comunidades, foros de discusión.
- **Canvas:** como las otras plataformas antes mencionadas, permite promover de manera efectiva el trabajo colaborativo entre los estudiantes, docente-alumno, entre otros., a través de la implementación de diversas aplicaciones o funcionalidades que posee como foros, chat, mensajería, asignaciones colaborativas, documentos compartidos, herramientas de comunicación, entre otros.

Por otro lado, las herramientas tecnológicas son utilizadas para promover no solamente conocimiento, sino también competencias y aptitudes. Entre ellas, un apartado fundamental que permiten fomentar es el trabajo colaborativo. Para ahondar en el análisis de las

utilidades específicas de las herramientas tecnológicas en el ámbito del aprendizaje colaborativo, es esencial examinar cómo estas herramientas favorecen y fortalecen la interacción entre los participantes en entornos virtuales. En el caso de la comunicación sincrónica, se puede desarrollar a través de videoconferencias y chats en tiempo real, posibilitando una interacción inmediata entre los integrantes del equipo. Por otro lado, la comunicación asincrónica, se puede desarrollar por medio de foros de discusión y correos electrónicos, ofreciendo la ventaja de la flexibilidad temporal, permitiendo a los participantes contribuir y revisar contenido en momentos que se adapten a sus horarios. Esto fomenta una participación más equitativa y profunda, dado que los usuarios disponen de tiempo para reflexionar y elaborar respuestas significativas.

En cuanto a los sistemas de gestión del aprendizaje (LMS, por las siglas en inglés de Learning Management System) y servicios de almacenamiento en la nube, posibilitan a los participantes compartir recursos, documentos y archivos de manera eficaz. Esto facilita la colaboración en la creación y edición de documentos compartidos, asimismo las aplicaciones compartidas, como las pizarras virtuales y herramientas de edición colaborativa en tiempo real, permiten a los participantes trabajar conjuntamente en la misma plataforma, visualizando y editando contenido simultáneamente. Esto resulta especialmente beneficioso para actividades que requieren colaboración en la creación de contenido, como la elaboración de diagramas, mapas conceptuales o presentaciones.

Además de implementar plataformas virtuales o LMS para fomentar el trabajo colaborativo, es fundamental utilizar herramientas de la web 2.0, pues como afirma Quesada Pacheco (2013) estas “marcan la diferencia en el aprendizaje virtual, ya que, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo se generan nuevos conocimientos, el estudiante se empodera de su propio aprendizaje, se crean comunidades y sociedades de aprendizaje” (p. 341)

Dentro de las herramientas de la web 2.0 que fomentan el trabajo colaborativo se tienen:

- **Herramientas de almacenamiento y compartición de archivos:** Servicios como Google Drive, Dropbox y OneDrive permiten almacenar, compartir y colaborar en documentos, archivos multimedia y otros recursos en línea de manera colaborativa.
- **Herramientas de videoconferencia y reuniones virtuales:** Plataformas como Zoom, Microsoft Teams, Google Meet y Cisco Webex permiten realizar reuniones

virtuales, webinars y sesiones de trabajo en equipo, facilitando la colaboración a distancia.

- **Herramientas de edición colaborativa de documentos:** Plataformas como Google Docs, Microsoft Office Online y Zoho Docs permiten a múltiples usuarios editar documentos de forma simultánea, ver los cambios en tiempo real y colaborar en la creación y edición de contenido. Como menciona Quesada Pacheco, se puede decir que una de las ventajas de estas herramientas es que, “brindan la oportunidad de comunicación en tiempo real, ya que todos los colaboradores pueden realizar cambios de manera simultánea y comunicarse entre sí mediante el chat integrado de forma sincrónica; o bien, de forma asincrónica mediante el correo electrónico.” (p.345)

Todas estas herramientas promueven el trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje, pero a su vez, poseen diversos recursos que facilitan pequeños espacios orientados plenamente al trabajo colaborativo. Para comprender acerca de ellos, se visualizan a continuación los diversos recursos tecnológicos que fomentan el trabajo colaborativo en los EVA.

### 2.2.2.5 Recursos tecnológicos que fomentan el trabajo colaborativo en los EVA

Los recursos tecnológicos presentan diversas ventajas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues permiten a los estudiantes estimular de manera efectiva el trabajo colaborativo, incluyendo acceso a la información, comunicación más efectiva y asertiva, seguimiento del proceso educativo del estudiante, organización, entre otros. Entre los recursos tecnológicos más utilizados se tienen los siguientes.

- **Wikis:** estos permiten a los participantes o estudiantes colaborar en la creación y edición de contenido de manera colaborativa. Los wikis son especialmente útiles para la creación de bases de conocimiento compartidas.
- **Blogs:** las herramientas como WordPress, Blogger y Medium permiten a los participantes publicar contenido en línea y fomentar la interacción a través de comentarios, lo que facilita la colaboración y el intercambio de ideas.
- **Salas de trabajo:** también conocidas como salas de colaboración o salas de reuniones virtuales, son espacios en línea diseñados para facilitar la colaboración y la interacción entre equipos, ya sea de manera síncrona o asíncrona. Estos recursos

también se pueden encontrar dentro de las herramientas de reuniones como lo son: Zoom, Microsoft Teams y Google Meet.

- **Chats:** este recurso facilita la comunicación, la colaboración y la coordinación de actividades entre los miembros del equipo, contribuyendo al éxito y la eficiencia en la realización de proyectos y tareas conjuntas. Según Barriga & Morales (2009) permite tener un “juego de roles, tomar decisiones en equipo, trabajar en equipo, estudiar de manera colaborativa entre pares, generar preguntas o comentarios durante una presentación virtual.” (p.8) Los chats son elementos clave en la promoción del aprendizaje colaborativo y el desarrollo de la inteligencia emocional en entornos virtuales. Estas prácticas no solo fomentan el intercambio de conocimientos y habilidades, sino que también contribuyen al crecimiento personal y profesional de los individuos. Este recurso está disponible en cualquiera de las plataformas LMS, asimismo, en las herramientas de reuniones.
- **Correo electrónico:** este recurso permite la comunicación en tiempo asíncrono por medio de texto, pero promueve el trabajo en equipo, los intercambios de ideas o información entre participantes y las actividades colaborativas entre pares. Ejemplo de este recurso es Gmail, Outlook, Hotmail, entre otros.
- **Foros de discusión:** son espacios en línea diseñados para facilitar la comunicación y el intercambio de ideas entre usuarios sobre temas específicos. Estos foros permiten a los participantes publicar mensajes, responder a mensajes de otros usuarios y participar en discusiones en torno a diversos temas de interés común.
- **Pizarras colaborativas:** las pizarras colaborativas se dividen según la perspectiva o el enfoque que le dé el docente, es decir, si solamente están orientadas como un medio de comunicación, lluvia de ideas, compartir información, entre otros. Dentro de estas pizarras se tienen, por ejemplo, Padlet que funciona como mural, líneas de tiempo, secuencias, entre otros; promueve un espacio de aprendizaje significativo a través del trabajo colaborativo. Este puede ser de manera sincrónica o asincrónica. Otros ejemplos de pizarras es Jamboard, el cual es un recurso dentro de la herramienta de Google Meet o de Google Drive.
- **Conferencias en línea:** estos recursos permiten conferencias magistrales, el desarrollo de clases virtuales y, además, la implementación de actividades orientadas en el trabajo en equipo de manera totalmente sincrónica.

Tanto las herramientas como los recursos tecnológicos fomentan de manera efectiva el trabajo colaborativo en EVA, así lo afirma Hernández-Sellés en su estudio relacionado con las herramientas y recursos tecnológicos que facilitan el aprendizaje a través del trabajo colaborativo. Por lo que, es indispensable conocer y determinar cómo relacionar cada herramienta con sus recursos disponibles y enfocarlo en la adquisición de conocimientos, competencias, aptitudes, conductas, relacionadas con el trabajo colaborativo.

#### **2.2.2.6 Planificación y organización del trabajo colaborativo en EVA**

Durante el desarrollo o ejecución de la planificación docente es indispensable visualizar el orden de los contenidos, los conocimientos previos, los objetivos de aprendizaje y, además, las herramientas o recursos a utilizar para generar un aprendizaje significativo, más aún, si este debe ser de manera individual o colectiva.

Así lo expresa Barriga, F. D., & Morales, R. (2009):

La colaboración en el aula no ocurre simplemente porque los alumnos formen “equipos” de trabajo y el docente les solicite la realización conjunta de determinada tarea. También resulta ilusorio pensar que, por el hecho de introducir TIC que potencialmente propician la colaboración en el aula (virtual o presencial), esta se transformará en un entorno de aprendizaje colaborativo. (p.5)

Indica que el docente debe tener presente dentro de sus planificaciones que comprenden actividades que conllevan un trabajo colaborativo los siguientes factores: el nivel de logro que adquieren de manera individual contra el grupal, las herramientas y recursos tecnológicos, respondiendo a preguntas fundamentales como: ¿qué, cómo, cuándo y por qué aplicarlas?, ¿cuál es el objetivo de aprendizaje, la organización o composición de los grupos de trabajo? Y ¿cuál es el tipo de actividad e instrucciones, roles e interacciones entre los participantes o estudiantes?

En base a lo anterior, se pueden identificar los siguientes factores que influyen en la planificación y organización eficaz en un trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje:

- **Competencias y objetivos:** es indispensable que el docente dentro de sus planificaciones y organizaciones de actividades considere las competencias y

capacidades de los estudiantes, que tome como punto de partida los objetivos y las competencias que se relacionan entre sí, para la toma de decisiones con respecto a las estrategias metodológicas a utilizar durante el trabajo colaborativo en entornos virtuales. En este apartado, se presenta la tríada competencias-objetivos-métodos en el marco del trabajo colaborativo.

- **Metodología:** durante la ejecución de las actividades, es primordial que el docente elija coherentemente la metodología a utilizar, esto parte luego de la relación entre la tríada competencias-objetivos-métodos, partiendo de las necesidades visualizadas en el grupo de estudiantes. Una vez seleccionada la estrategia o metodología a utilizar, el docente debe pasar al siguiente punto específico que es la selección del tipo de tarea que permita un pleno desarrollo del trabajo colaborativo, con la finalidad de ir orientando la actividad en función de roles e interacción entre los estudiantes, sin perder de vista los objetivos y competencias de aprendizaje colaborativo.
- **Herramientas y recursos tecnológicos adecuados:** una vez seleccionada la metodología y el tipo de tarea asignar, se da paso a la selección de los recursos o herramientas metodológicas que permiten la total ejecución de la actividad orientada en trabajo colaborativo, se escogen de manera adecuada tratando de fomentar y optimizar la colaboración entre los estudiantes; tomando en consideración las fases de colaboración, la comunicación colaborativa, etapas de trabajo colaborativo y los objetivos pedagógicos. Con el propósito de clarificar el trabajo y lograr una interacción entre los estudiantes.
- **Composición y organización de grupos:** cuando se dispone de la actividad, metodología, competencias, objetivos y recursos tecnológicos que acompañarán la ejecución de lo propuesto en la planificación, es importante contemplar las características de los grupos, la formación de los mismos, los roles que se desempeñarán durante la actividad, duración y estabilidad del grupo.

Una vez que el docente considere cada uno de estos apartados en su planificación y organización de actividades, promoverá un proceso de maduración, interacción positiva y asertiva en el grupo de estudiantes, comprensión y respeto en las opiniones, resolución de conflictos y motivación entre ellos, con el propósito de generar un aprendizaje significativo en trabajos colaborativos.

### 2.2.2.7 Actitudes y conductas en el trabajo colaborativo en los EVA

Como lo indican Hernández-Sellés et al. (2014), “el trabajo colaborativo se genera en los estudiantes a través de diversas interacciones, actitudes y conductas asertivas, positivas, que estimulan un aprendizaje significativo. Sin embargo, para conocer las actitudes y conductas que se desarrollan, es indispensable considerar las diversas perspectivas que se presentan durante el desarrollo de la planificación.” (p.6) De manera que el trabajo colaborativo entre estudiantes, revela la promoción de actitudes y comportamientos positivos y asertivos que contribuyen al aprendizaje de manera significativa, esto se logra por medio de un entorno propicio para el desarrollo de habilidades sociales, cognitivas y emocionales esenciales tanto para el éxito grupal como personal.

Durante estas interacciones, se fomentan actitudes de respeto, empatía y apertura hacia las opiniones de los demás, permitiendo que los estudiantes desarrollen sus habilidades de comunicación efectiva, expresando sus puntos de vista de forma constructiva y recibir retroalimentación de manera receptiva, lo que promueve un ambiente de confianza y colaboración en el grupo. Además, se destaca que el éxito del trabajo colaborativo depende en gran medida de una planificación adecuada, donde se debe incluir la definición clara de roles y responsabilidades, establecer metas claras y crear un ambiente inclusivo y respetuoso que valore las contribuciones de todos los miembros del equipo.

Según Barriga & Morales (2009) “en un entorno de aprendizaje colaborativo hay que tomar en cuenta cuatro perspectivas, sin las cuales no es posible arribar a la construcción conjunta y situada del conocimiento” (p.6) Es decir, al realizar trabajo colaborativo en los EVA cada miembro involucrado presenta una visión o enfoque que enriquece la interacción entre ellos. Estas perspectivas se definen a continuación:

- **Perspectiva del estudiante:** esta se basa en recuperar sus pensamientos y experiencias iniciales, enriqueciendo su conocimiento a través del respeto y consideración hacia las ideas de los otros.
- **Perspectiva del grupo:** esta perspectiva se refiere a la visión y enfoque que tiene el grupo como entidad colectiva. Incluye la identificación de los objetivos comunes del grupo, la definición de roles y responsabilidades de cada miembro, la coordinación de tareas y la toma de decisiones conjuntas. Es importante que el grupo tenga una visión compartida y una dirección clara para alcanzar sus metas

colaborativas. Es decir, dentro de la perspectiva del grupo cada estudiante genera en sí mismo diversas actitudes y conductas bajo la orientación del trabajo colaborativo, las cuales permiten promover un aprendizaje muy significativo en el grupo y cada uno de ellos.

- **Perspectiva del período o curso escolar:** se centra en el proceso y el progreso de la actividad de trabajo colaborativo a lo largo del tiempo. Incluye la evaluación continua del avance del trabajo, la identificación de posibles desafíos u obstáculos que puedan surgir y la adaptación de estrategias para mejorar el rendimiento del grupo. Esto permite mantener un seguimiento y una gestión efectiva del trabajo colaborativo en función de los objetivos establecidos. Dentro de esta perspectiva se promueven actitudes y conductas que benefician el aprendizaje significativo a través del trabajo colaborativo.
- **Perspectiva de otros agentes involucrados:** esta perspectiva considera la interacción y la influencia de otros agentes externos al grupo en la actividad de trabajo colaborativo. Puede incluir la opinión de expertos, el docente u otros equipos relacionados con la tarea. Entender y tener en cuenta estas perspectivas externas permite que el estudiante pueda enriquecer el trabajo colaborativo con diferentes puntos de vista, recursos adicionales y posibles oportunidades de colaboración o mejora. Esto, permite que el estudiante genere diversas actitudes y conductas dentro a través del desarrollo de actividades orientadas bajo el trabajo colaborativo.

Todas estas perspectivas fomentan actitudes y conductas que promueven un aprendizaje significativo en el estudiante a través de un eficaz trabajo colaborativo, así lo expresa Barriga, F. D., & Morales, R. (2009):

Hay indicios de que cuestiones como el nivel del logro individual versus el grupal, la composición de los grupos, la manera en que se emplean las herramientas tecnológicas (el cómo y para qué), el tipo de tareas y las instrucciones, los roles o tipo de interacciones entre los participantes, las habilidades interpersonales para el trabajo en equipo, el tiempo para la colaboración, son algunos de los factores más importantes que definen lo que puede ocurrir en un entorno colaborativo virtual. (p.6)

Es decir, existen diversos componentes que influyen en el éxito de un entorno colaborativo virtual, como la diferencia entre la perspectiva individual y grupal, las diferentes características de los grupos, la forma en que los participantes utilizan las herramientas

tecnológicas y el propósito de éstas, la metodología, el enfoque y las estrategias implementadas en la asignación de tareas, los objetivos y conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales que se desean lograr en los participantes.

Estos elementos son clave para definir las conductas y actitudes que se desarrollan en un ambiente de trabajo colaborativo. Con base a lo anterior, se presentan algunas de las actitudes y conductas que se desarrollan durante un trabajo colaborativo virtual según el estudio realizado por Barriga y Morales (2009).

### **Actitudes:**

- Responsabilidad: el estudiante asume responsabilidad por su propio aprendizaje y contribución al trabajo colaborativo.
- Autonomía: se fomenta la capacidad de tomar decisiones y acciones de forma independiente dentro del marco de trabajo colaborativo.
- Autoaprendizaje: la disposición para aprender de manera autodidacta, buscar información relevante y adquirir nuevas habilidades para contribuir al equipo.
- Motivación intrínseca: el estudiante se motiva internamente por el interés en el proyecto colaborativo y en alcanzar los objetivos establecidos.
- Sentido de pertenencia: identificación con el grupo y compromiso con sus objetivos.
- Colaboración: disposición para trabajar en equipo, compartir conocimientos y apoyar a los demás miembros.
- Confianza: creencia en las habilidades y competencias de los compañeros de equipo.
- Visión a largo plazo: enfoque en el progreso y la evolución del trabajo colaborativo a lo largo del tiempo.
- Adaptabilidad: capacidad para ajustar estrategias y enfoques según las necesidades y cambios en el desarrollo de la actividad.
- Aprendizaje continuo: actitud de mejora constante y disposición para recibir retroalimentación.
- Aprender a escuchar: disposición para escuchar y considerar las opiniones y sugerencias de agentes externos.
- Colaboración interdisciplinaria: valoración de la diversidad de perspectivas y habilidades que aportan los agentes involucrados de manera indirecta en la actividad.

- Adaptabilidad cultural: respeto y sensibilidad hacia las diferencias culturales y profesionales de otros agentes involucrados.

**Conductas:**

- Participación activa: el estudiante contribuye de manera proactiva en las discusiones, actividades y tareas asignadas dentro del equipo.
- Comunicación clara y efectiva: se promueve la comunicación efectiva para expresar ideas, opiniones y necesidades de manera clara y comprensible. Se genera un intercambio de información claro y transparente entre los miembros del grupo y los agentes externos relacionados con la actividad.
- Colaboración: el estudiante trabaja en equipo, comparte conocimientos y habilidades, y apoya a sus compañeros en la consecución de objetivos comunes.
- Flexibilidad: capacidad de adaptarse a cambios, asumir diferentes roles según sea necesario y ajustar estrategias en función de las necesidades del equipo.
- Reflexión y mejora: se fomenta la reflexión sobre el propio desempeño, la recepción de retroalimentación constructiva y la disposición para mejorar continuamente en el contexto colaborativo.
- Toma de decisiones consensuada: proceso de toma de decisiones participativo que involucra a todos los miembros.
- Coordinación de tareas: distribución y asignación de responsabilidades de manera eficiente.
- Evaluación periódica: análisis regular del progreso y los resultados obtenidos para identificar áreas de mejora.
- Resolución de problemas: identificación y abordaje de obstáculos o desafíos que puedan surgir durante el curso de la actividad.
- Planificación estratégica: desarrollo de planes y estrategias a corto y largo plazo para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo.
- Integración de recursos externos: el estudiante utiliza los nuevos conocimientos, recursos y oportunidades proporcionadas por otros agentes involucrados.
- Gestión de relaciones: el estudiante tiene la capacidad de mantener relaciones positivas y colaborativas con los otros agentes involucrados de manera indirecta en el desarrollo de la actividad.

Es decir, cada una de las perspectivas genera diversas actitudes o conductas dependiendo del enfoque colaborativo que el docente visualice en la planificación de la actividad, ya que, no solo se centra en las habilidades, técnicas o conocimientos específicos, sino también en las habilidades interpersonales, la autogestión y el compromiso con el proceso de colaboración; con la finalidad de que estas actitudes y conductas contribuyan significativamente al éxito del equipo y al logro de los objetivos colaborativos. En otras palabras, busca que estas actitudes y conductas fomenten un pleno trabajo colaborativo.

#### **2.2.2.8 Comunicación e interacción en el trabajo colaborativo en los EVA**

Dentro del desarrollo del trabajo colaborativo es indispensable no solamente considerar la planificación, organización, recursos o herramientas tecnológicas a utilizar, ya que, este depende de las diversas interacciones y la comunicación que tienen los estudiantes entre sí. Hernández-Sellés (2021) afirma que “las herramientas de colaboración en línea tienen una influencia positiva y significativa en la interacción de los estudiantes en sus grupos de trabajo y en el apoyo emocional intragrupal” (p.85), es decir, estas interacciones son muy importantes porque crean conexiones que a partir del apoyo emocional que los estudiantes tienen a través del desarrollo de la actividad según el enfoque de las herramientas tecnológicas que se estén utilizando promueven el trabajo colaborativo en el grupo o equipo de trabajo y en cada educando. En otras palabras, la influencia de las interacciones y una comunicación positiva y asertiva genera un trabajo colaborativo eficaz y significativo.

Por otra parte, estas interacciones pueden clasificarse en dos: simétricas y asimétricas; relacionando la dinámica que se observa entre los estudiantes y la comunicación asertiva y efectiva para lograr un trabajo colaborativo eficaz. A continuación, se detallan cada una de ellas:

**Interacciones simétricas y comunicación:** todas las interacciones que los estudiantes realizan están enfocadas en una comunicación asertiva y efectiva. En este caso, las interacciones simétricas se refieren a una dinámica en que los estudiantes se relacionan entre sí de manera igualitaria, donde no hay una jerarquía clara de poder o influencia. En este tipo de interacciones, todos los miembros del grupo tienen la oportunidad de expresar sus ideas de manera abierta y sin miedo alguno, opinar y contribuir al proceso colaborativo de manera equitativa. Estas interacciones poseen las siguientes características:

- **Igualdad de participación:** todos los miembros del equipo tienen la oportunidad de contribuir activamente a las discusiones, decisiones y tareas del trabajo colaborativo. No hay dominio por parte de un miembro sobre los demás.
- **Escucha activa:** los estudiantes practican la escucha activa al prestar atención a las ideas y opiniones de sus compañeros de equipo, valorando sus contribuciones y mostrando interés genuino por sus puntos de vista.
- **Respeto mutuo:** existe un ambiente de respeto mutuo donde se valoran las diferencias de opiniones, se evitan actitudes dominantes o autoritarias, y se fomenta la colaboración en igualdad de condiciones.
- **Toma de decisiones consensuadas:** las decisiones se toman de manera consensuada, teniendo en cuenta las diferentes perspectivas y aportes de todos los miembros del equipo. Aquí se generan los acuerdos de grupo.
- **Distribución equitativa de responsabilidades:** se busca una distribución equitativa de responsabilidades y tareas entre los estudiantes, evitando que algunos asuman toda la carga de trabajo mientras otros tienen una participación limitada.

Por lo tanto, las interacciones simétricas son importantes en el trabajo colaborativo porque promueven un ambiente de igualdad, respeto y colaboración, donde cada miembro se siente valorado y tiene la oportunidad de contribuir de manera significativa al logro de los objetivos del equipo. Esto favorece el desarrollo de habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, así como el fortalecimiento de relaciones positivas entre los estudiantes.

**Interacciones asimétricas y comunicación:** en este caso, las interacciones asimétricas implican una diferencia en el nivel de poder, influencia o participación entre los miembros del grupo. Estas diferencias pueden surgir debido a roles específicos asignados según las instrucciones de la actividad o tarea, diferencias de experiencia, habilidades, conocimientos o destrezas, o dinámicas de liderazgo más tradicionales. Este tipo de interacciones poseen las siguientes características:

- **Liderazgo formal:** cuando hay un líder designado dentro del grupo que toma decisiones finales y guía el proceso de trabajo colaborativo.
- **Experiencia o conocimientos especializados:** se refiere cuando algunos miembros del equipo tienen un nivel más avanzado de experiencia o conocimientos

en ciertas áreas, lo que les otorga un mayor peso en la toma de decisiones o en la contribución al proyecto.

- **Asignación de roles específicos:** cuando se asignan roles específicos dentro del equipo, como facilitador, coordinador, experto técnico, entre otros, lo que puede generar diferencias en la participación y la influencia en el proceso colaborativo.
- **Apoyo y mentoría:** permite establecer una relación de mentoría o apoyo entre miembros del grupo, donde uno actúa como guía o mentor y el otro como aprendiz, lo que puede generar una dinámica asimétrica en términos de liderazgo o influencia.
- **Participación diferenciada:** cuando algunos miembros del equipo participan de manera más activa y destacada en comparación con otros debido a sus habilidades, disposición o responsabilidades específicas asignadas.

De manera que, las interacciones asimétricas pueden ser beneficiosas en ciertos contextos. Esto dependerá del enfoque y la estructura que el docente asigne a la actividad o tarea orientada en lograr trabajo colaborativo, como cuando se aprovecha la experiencia y el liderazgo de los estudiantes con habilidades especializadas para guiar al equipo. Sin embargo, también es crucial mantener un equilibrio y una comunicación abierta para asegurar que todas las voces sean escuchadas y que se fomente la colaboración y la participación equitativa en la medida de lo posible. Es decir, la interacción y comunicación abierta, asertiva y eficaz genera una construcción activa y continua del conocimiento y en conjunto con diversos significados, con la finalidad de promover el desarrollo del trabajo colaborativo.

## **2.3 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS Y VARIABLES**

### **2.3.1 Definición de términos básicos**

- **Inteligencia**  
Capacidades específicas que poseen las personas, para resolver problemas, enfrentarse a situaciones complejas.
- **Inteligencia emocional**  
Es la capacidad de reconocer las emociones, propias y las de los demás, teniendo la habilidad de gestionarlas efectivamente para saber relacionarse en un determinado entorno.

- **Coefficiente intelectual**  
Es un parámetro de medición de la inteligencia general, que se puede identificar con la aplicación de pruebas psicométricas.
- **Coefficiente emocional**  
Es el indicador que permite medir la capacidad de un individuo de gestionar expresar y comprender las emociones propias y de los demás.
- **Autoconocimiento**  
Significa reconocer las capacidades y habilidades propias, tanto en aspectos de personalidad y emociones, asimismo identificar, el nivel de afectación que existe, por la toma de decisiones en el propio individuo y los demás.
- **Autocontrol**  
Es la capacidad de gestionar efectivamente el accionar de conductas, emociones y actitudes. Significa racionalizar el actuar, es decir que, después de una emoción se debe de pensar para luego actuar y no dar lugar a la ira, el enojo y la impulsividad. Es actuar con cautela, sin dejarse llevar por las emociones.
- **Automotivación**  
Es un aspecto personal que permite a los individuos mentalizarse positivamente para alcanzar objetivos.
- **Empatía**  
Es la capacidad de los seres humanos de saber percibir en los demás las emociones, especialmente el dolor y el sufrimiento ajeno. Esta capacidad motiva a las personas a promover la cooperación y solidarizarse con aquellas personas que están atravesando una situación difícil.
- **Habilidades sociales**  
Son todas aquellas capacidades que le permiten al ser humano desarrollarse armónicamente con los demás. Aquí se puede considerar la empatía, la comunicación, la asertividad, entre otros.
- **Modelo de educación híbrida**  
También llamado modelo de educación mixto, es un modelo educativo que combina el modelo de educación virtual con el modelo de educación presencial, obteniendo el mejor provecho de ambos.
- **Trabajo colaborativo**  
Significa la interacción entre un grupo de personas, con la finalidad de trabajar conjuntamente para alcanzar un objetivo en común.

- **Ambientes virtuales de aprendizaje (EVA)**  
Son plataformas que permiten que el proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolle en línea y permite a los usuarios una mayor interacción sin necesidad de la presencialidad.
- **Herramientas y recursos tecnológicos**  
Se refiere aquellos instrumentos y plataformas que permiten trabajar de manera virtual, de cualquier parte del mundo y en tiempo real.
- **Planificación y organización**  
Son habilidades que permiten establecer prioridades, evaluar las acciones y los recursos necesarios para alcanzar objetivos.
- **Actitudes y conductas en el trabajo colaborativo en los EVA**  
Se refiere a las actitudes como, Responsabilidad, autonomía, autoaprendizaje, en función del trabajo colaborativo en los ambientes virtuales de aprendizaje y por supuesto las conductas como, colaboración, flexibilidad, reflexión, entre otras que se muestran a la hora de trabajar colaborativamente.
- **Comunicación e interacción en el trabajo colaborativo en los EVA**  
Se refiere al conjunto de técnicas, que permiten una comunicación e interacción efectiva a la hora de trabajar en los ambientes colaborativos virtuales, lo cual promueve el logro de objetivos, la igualdad y el fortalecimiento de relaciones positivas entre los estudiantes.

## 2.4 SISTEMA DE HIPÓTESIS

**TABLA 1: PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN Y LA HIPÓTESIS DEL ESTUDIO.**

Pregunta de investigación	Hipótesis
¿Incide la inteligencia emocional en el trabajo colaborativo en los entornos virtuales de aprendizaje de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes?	La inteligencia emocional incide en el trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes.

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**TABLA 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores
Inteligencia emocional.	<p>Según Bello (2003):</p> <p>La Inteligencia emocional es la capacidad de reconocer las emociones, tanto propias como ajenas y de gestionar nuestra respuesta ante ellas.</p>	<p>Es la capacidad de reconocer las emociones, propias y las de los demás, teniendo la habilidad de gestionarlas efectivamente para saber relacionarse en un determinado entorno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autoconocimiento.</li> <li>✓ Autocontrol.</li> <li>✓ Automotivación.</li> <li>✓ Empatía.</li> <li>✓ Habilidades sociales.</li> </ul>
Trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje	<p>Según Rodríguez Zamora (2017):</p> <p>El trabajo colaborativo en ambientes virtuales implica la participación de múltiples individuos que trabajan en conjunto para alcanzar un objetivo compartido.</p>	<p>El trabajo colaborativo en EVA, se entiende como la forma de trabajar conjuntamente con otros hacia un objetivo común, donde los miembros se apoyan mutuamente para lograr el éxito del grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Herramientas y recursos tecnológicos.</li> <li>✓ Planificación y organización.</li> <li>✓ Actitudes y conductas.</li> <li>✓ Comunicación e interacción.</li> </ul>

		sin la necesidad de la presencialidad, apoyándose en las herramientas y recursos tecnológicos que faciliten el cumplimiento de la actividad propuesta.	
--	--	--	--

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 TIPO DE ESTUDIO**

#### **3.1.1 Descriptivo**

La investigación se llevó a cabo mediante un estudio descriptivo, puesto que se pretendía describir el objeto de estudio en un período breve de tiempo.

Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” según Liu, (2008) y Tucker, (2004) citados en (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014., p. 154). Es decir, se describirá en que consiste la inteligencia emocional y trabajo colaborativo en EVA, asimismo su respectivo análisis entre la relación de las dos variables.

#### **3.1.2 Enfoque cuantitativo**

El trabajo de investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo. En el caso de la inteligencia emocional y el trabajo colaborativo en EVA, implica que es un proceso de validación donde se puede verificar si existe una correlación o incidencia entre ambas variables.

La investigación con enfoque cuantitativo, de acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2014) “se utiliza para consolidar las creencias y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población.” (p.10).

### **3.2 MÉTODO**

#### **3.2.1 Método hipotético deductivo**

La investigación se desarrolló bajo el método hipotético deductivo ya que se pretendía medir con precisión las variables del estudio, Sin embargo, es importante tener en cuenta que el método hipotético-deductivo no siempre conduce a conclusiones definitivas, y el proceso de revisión y ajuste de las hipótesis es continuo a medida que se obtienen nuevos datos y se desarrolla el conocimiento científico.

El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que intenta dar respuesta a los distintos problemas que se plantea la ciencia a través de la postulación de hipótesis que se toman como verdaderas, no habiendo ninguna certeza acerca de ellas. Son conjeturas que anticipan una solución a esos

problemas, y van configurando estructuras jerárquicamente ordenadas de hipótesis donde algunas son fundamentales, otras son derivadas y otras cumplen una función auxiliar. (Gianella, 1995, p.38).

### 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.3.1 Población

La población del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes son 116 estudiantes de las carreras técnicas de Hostelería y Turismo e Ingeniería de la Construcción, se trabajó únicamente con los estudiantes de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo.

**TABLA 3: POBLACIÓN DE ESTUDIANTES.**

Primer año de Hostelería y Turismo.	33
Segundo año de Hostelería y Turismo.	25
Primer año de Ingeniería de la Construcción.	31
Segundo año de Ingeniería de la Construcción.	27
Población total (N)	116

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### 3.3.2 Muestra

La muestra fue no probabilística por conveniencia, ya que se seleccionan a los sujetos siguiendo determinados criterios procurando, en la medida de lo posible, que la muestra sea representativa, para ello se consideraron los 58 estudiantes de Hostelería y Turismo de primero y segundo año.

Sin embargo, es importante mencionar que únicamente se hizo el abordaje a 46 estudiantes, debido a que estaban en inter ciclo, y no fue posible el contacto de forma presencial, por lo cual; se envió un enlace a sus grupos de trabajo para que fuera contestado, pero no todos los estudiantes dieron respuesta.

La ventaja de una muestra no probabilística —desde la visión cuantitativa— es su utilidad para determinados diseños de estudio que requieren no tanto una “representatividad” de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada

elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema (Sampieri, et al. 2014, p.190).

### **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **3.4.1 Técnicas**

##### **3.4.1.1 La encuesta**

La encuesta fue la técnica que se utilizó para recopilar los datos cuantitativos con los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes, tal como describe Raúl Soriano Rojas (2006): “La información recogida podrá emplearse para un análisis cuantitativo con el fin de identificar y conocer la magnitud de los problemas que se suponen o se conocen en forma parcial o imprecisa” (p. 221).

#### **3.4.2 Instrumentos**

##### **3.4.2.1 Cuestionarios**

Se utilizaron dos instrumentos para medir las dos variables de estudio. En un primer momento, se aplicó el test psicológico para medir el coeficiente de inteligencia emocional propuesto por Daniel Goleman y el segundo fue un cuestionario que permitió evaluar el nivel de eficiencia en el trabajo colaborativo en EVA, este fue diseñado por el equipo investigador, tal como lo menciona Raúl Soriano Rojas, (2006): “Cada una de las preguntas que se incluyan deben estar dirigidas a conocer aspectos específicos de las variables objeto de análisis” (p. 222). En el caso de esta investigación, se buscaba conocer aspectos específicos del nivel de inteligencia emocional y del trabajo colaborativo en EVA de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes.

### **3.5 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN**

Las etapas del proceso de investigación se realizaron en el Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes y fueron las siguientes:

#### **Etapas I: Situación problemática**

En esta etapa, se inició la investigación definiendo el tema y problema de investigación donde se contextualizó la situación problemática de la inteligencia emocional y su incidencia en el trabajo colaborativo en ambientes virtuales, de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes. En otras palabras, que se argumenta la importancia

del tema a estudiar. Así mismo se establecieron las limitaciones, objetivos y justificación.

#### **Etapa II: Construcción del marco teórico**

Para la elaboración de esta etapa, se inició buscando fuentes confiables, como: libros, revistas, artículos, trabajos de grados y publicaciones con derecho de autor y año de publicación. La investigación se orientó a dos grandes temáticas como lo son: La inteligencia emocional y el trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje.

#### **Etapa III: Construcción de la metodología de la investigación**

En esta etapa se definió la metodología de la investigación, por ejemplo; determinar el tipo de estudio y método a utilizar. Como también, se estableció la muestra para la recolección de datos haciendo uso de técnicas e instrumentos.

#### **Etapa IV: Trabajo de campo**

Para esta etapa fue necesario elaborar los instrumentos para la recolección de información, tomando en cuenta las variables del estudio. Para la primera variable se utilizó un instrumento ya establecido, como lo es el test de inteligencia emocional de Daniel Goleman, que permitió medir el coeficiente de inteligencia emocional, por otro lado, para recopilar información de la variable trabajo colaborativo en los EVA, se sometió a validación el instrumento, los cuales fueron suministrados a los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes considerados como la muestra del estudio.

#### **Etapa V: Análisis e interpretación de datos**

Una vez que se obtuvieron los datos, se procesaron y analizaron, a través de gráficos de pastel, mediante una tabla que permitió realizar un diagrama de dispersión que facilitó la interpretación de los datos.

#### **Etapa VI: Conclusiones y recomendaciones**

En esta etapa se llevó a cabo la elaboración de conclusiones y recomendaciones, luego de realizar el análisis de los resultados que se obtuvieron de la investigación. Adicionalmente, se diseñó una propuesta titulada: “Fortalecimiento de la inteligencia emocional orientada a la mejora del trabajo colaborativo en EVA de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes distrito de Meanguera, Morazán Norte.”

### **3.6 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

Para la comprobación de la hipótesis se hizo uso del coeficiente de correlación lineal de

Pearson, que de acuerdo a Sampieri et al. (2014) es “una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón.” (p. 304). El coeficiente de correlación lineal de Pearson mide la relación que existe entre dos variables cuantitativas.

### **3.7 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

En este punto se recogieron todos los datos e información a obtenida en el trabajo de campo con relación a la población en estudio (estudiantes de Hostelería y Turismo, de primer año y segundo año) y se organizó la información de los datos cuantitativos, de la siguiente manera:

- Se procedió a tabular los datos que se obtuvieron de las encuestas suministradas a los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes. Los programas que se utilizaron para procesar los datos fueron los siguientes: Excel, Word y SPSS.
- La información se presentó mediante un gráfico de dispersión, mediante el cual se pudo observar de forma gráfica si existe correlación lineal entre las variables.

## CAPÍTULO IV: HALLAZGOS EN LA INVESTIGACIÓN

### 4.1 PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS CUANTITATIVOS

#### 4.1.1 Preguntas del Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman

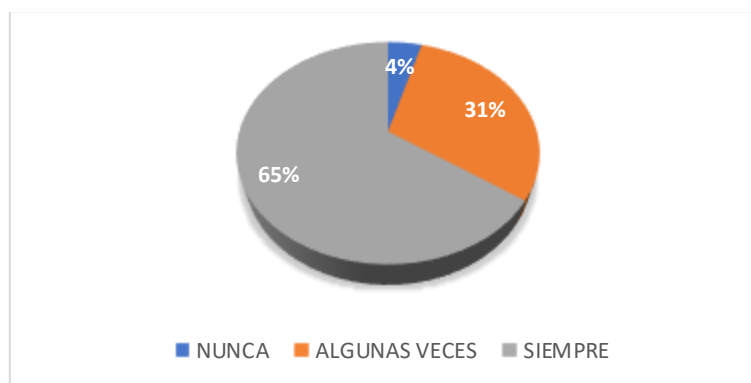
##### 1. ¿Me conozco a mí mismo, sé lo que pienso, lo que siento y lo que hago?

**TABLA 4: AUTOCONCIENCIA PERSONAL.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Algunas veces	14	31%
Siempre	30	65%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 1: AUTOCONCIENCIA PERSONAL.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 61% mencionó que siempre se conoce a su mismo, sabe lo que piensa, lo que siente y lo que hace. Mientras que un 31% respondió que algunas veces y solo un 4% contestó que nunca.

**Interpretación:** en su mayoría los estudiantes muestran tener un autoconocimiento aceptable y una minoría expresa no conocerse así mismo, no sabe lo que piensa, siente o lo que hace.

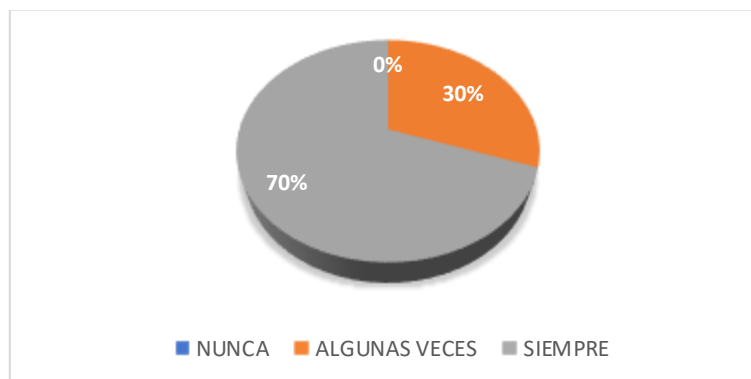
## 2. ¿Soy capaz de auto motivarme para aprender, estudiar, aprobar, conseguir algo?

**TABLA 5: AUTO MOTIVACIÓN DE LOGROS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	14	30%
Siempre	32	70%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 2: AUTO MOTIVACIÓN DE LOGROS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 70% mencionó que son capaces de auto motivarse para aprender, estudiar, aprobar y conseguir algo. Mientras que un 30% respondió que algunas veces y nadie respondió que nunca.

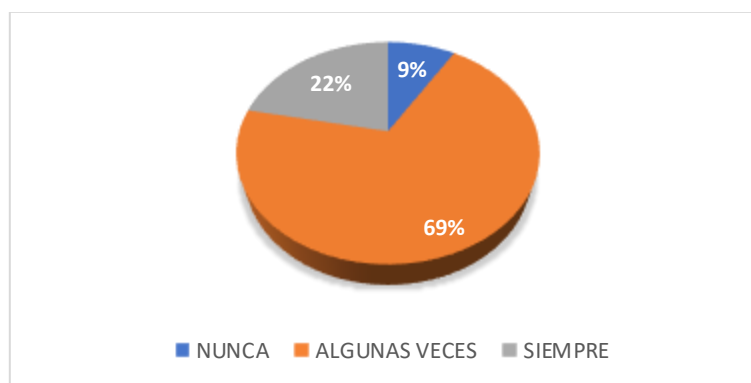
**Interpretación:** en su mayoría los estudiantes muestran que son capaces de auto motivarse para aprender, estudiar, aprobar y conseguir algo, mientras que una parte considera que algunas veces se cree capaz de automotivarse.

## 3. ¿Cuándo las cosas me van mal, mi estado de ánimo aguanta hasta que las cosas vayan mejor?

**TABLA 6: RESILIENCIA EMOCIONAL.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
Algunas veces	32	69%
Siempre	10	22%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 3: RESILICENCIA EMOCIONAL.**

*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 69% mencionó que cuando las cosas van mal, el estado de ánimo aguanta hasta que las cosas han mejorado. Mientras que un 22% respondió que eso sucede algunas veces y un 9% respondió que nunca.

**Interpretación:** en su mayoría los estudiantes muestran que cuando las cosas van mal, el estado de ánimo aguanta hasta que las cosas han mejorado, mientras que una pequeña parte respondió que nunca

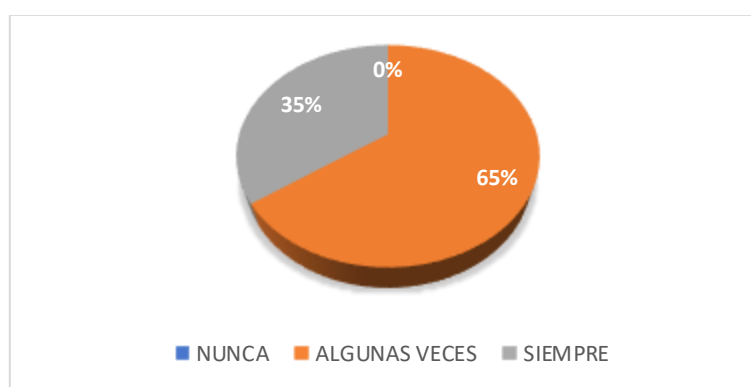
#### 4. ¿Llego a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas?

**TABLA 7: COMUNICACIÓN EFICAZ.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	30	65%
Siempre	16	35%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### GRÁFICO 4: COMUNICACIÓN EFICAZ.



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** en cuanto a la pregunta sobre acuerdos razonables con otras personas cuando se tienen posturas enfrentadas un 65% respondió que algunas veces y un 35% siempre.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que cuando se tienen posturas enfrentadas es más difícil para los encuestados tomen acuerdos razonables puesto que solo un 35% respondió que siempre y un 65% que algunas veces, es decir se tiene duda de cierta manera cuando existe una situación como esta.

#### 5. ¿Sé qué cosas me ponen alegre y qué cosas me ponen triste?

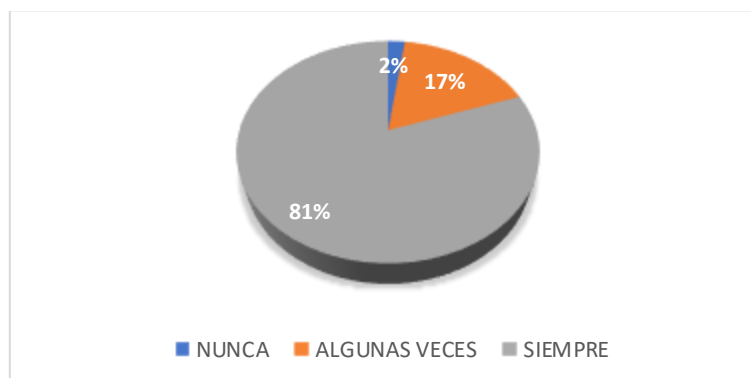
**TABLA 8: ME CONOZCO.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%

Algunas veces	8	17%
Siempre	37	81%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 5: ME CONOZCO.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** un 81% de los encuestados respondió que sabe qué cosas le ponen alegres y qué cosas le ponen tristes mientras que un 17% respondió algunas veces y un 2% nunca.

**Interpretación:** la mayoría de los encuestados reconoce que cosas les hace feliz y que cosas les pone triste, por lo que se evidencia que estas emociones básicas son muy fáciles para los estudiantes saber reconocerlas, pero existe un pequeño grupo al cual se le dificulta.

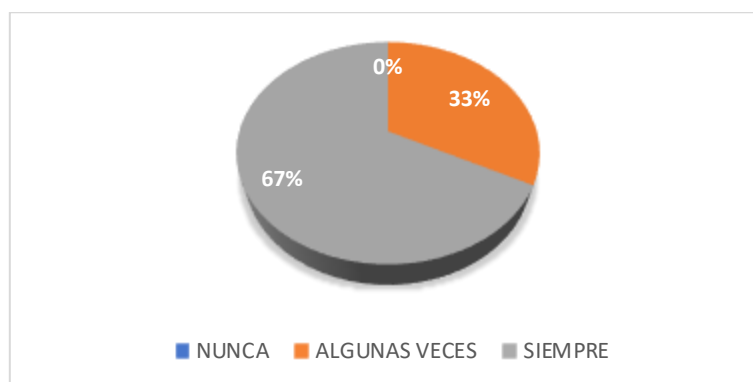
## 6. ¿Sé lo que es más importante en cada momento?

**TABLA 9: PRIORIDAD CONSCIENTE.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	15	33%
Siempre	31	67%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 6: PRIORIDAD CONSCIENTE.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 67% mencionó que sabe que es más importante en cada momento. Mientras que un 33% respondió que algunas veces y nadie respondió que nunca.

**Interpretación:** si bien en su mayoría los estudiantes saben que es más importante en cada momento hay un porcentaje significativo que se pone en duda sobre esta pregunta al responder que algunas veces.

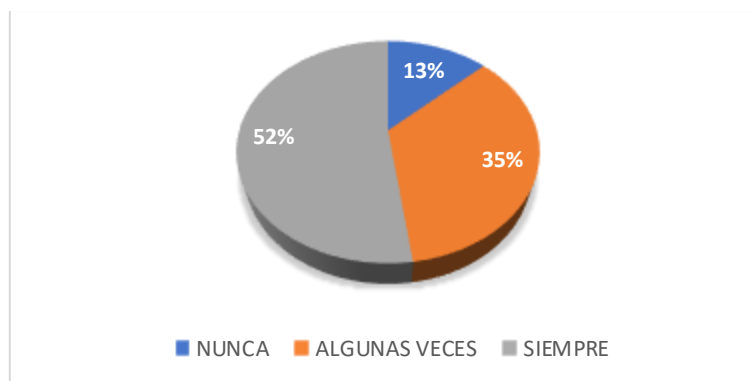
## 7. ¿Cuándo hago las cosas bien me felicito a mí mismo?

**TABLA 10: AUTOMOTIVACIÓN.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	13%
Algunas veces	16	35%
Siempre	24	52%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 7: AUTOMOTIVACIÓN.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** para esta pregunta del total de los encuestados, el 52% mencionó que cuando hace las cosas bien se felicita así mismo. Mientras que un 35% respondió que algunas veces y un 13% respondió que nunca.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que un poco más de la mitad se felicita así mismo cuando hace las cosas bien, pero hay un buen grupo que lo hace algunas veces y un pequeño grupo que no lo ve importante y no lo hace.

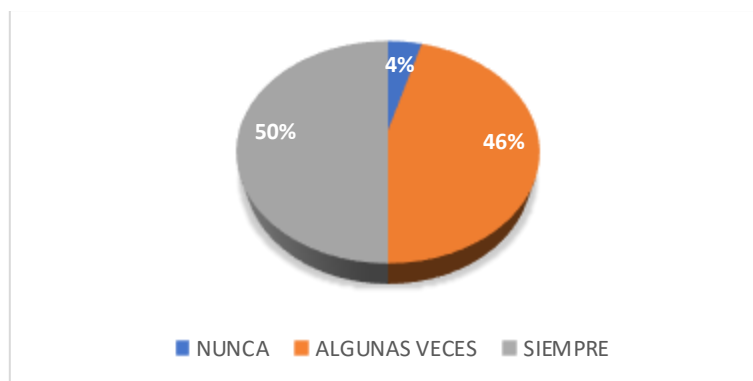
#### 8. ¿Cuándo los demás me provocan intencionadamente soy capaz de no responder?

**TABLA 11: CONTROL MIS IMPULSOS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Algunas veces	21	46%
Siempre	23	50%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 8: CONTROL MIS IMPULSOS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 50% respondió que algunas veces cuando los demás le provocan intencionadamente son capaces de no responder, mientras que un 46% que siempre y un 4% que nunca.

**Interpretación:** el 50% siendo un poco más de la mayoría mencionó que cuando los demás le provocan intencionadamente son capaces de no responder, pero solo algunas veces y un poco menos de la mitad siendo el 46% respondió que siempre son capaces de no responder y hay una minoría siendo el 4% que responden a las provocaciones.

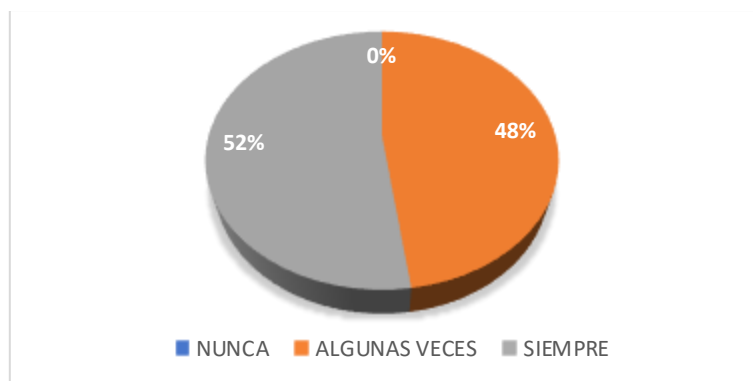
## 9. ¿Me fijo en el lado positivo de las cosas, soy optimista?

**TABLA 12: ACTITUD POSITIVA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	22	48%
Siempre	24	52%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 9: ACTITUD POSITIVA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 52% respondió que siempre se fijan en lo positivo de las cosas y son optimistas, mientras que un 48 % contestó que algunas veces y nadie dijo que nunca.

**Interpretación:** en su totalidad los encuestados se mostraron positivos y optimistas, puesto que un 52 % respondió que siempre y el otro 48% respondió que algunas veces, y nadie respondió lo contrario.

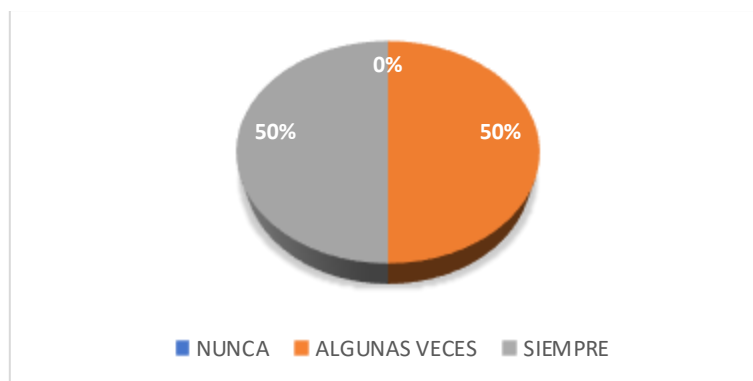
#### 10. ¿Controlo mis pensamientos, pienso lo que de verdad me interesa?

**TABLA 13: GESTIONO MIS PENSAMIENTOS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	23	50%
Siempre	23	50%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 10: GESTIONO MIS PENSAMIENTOS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 50% respondió que siempre controlan sus pensamientos y piensan lo que verdaderamente les interesa, mientras que un 50 % contestó que solo algunas veces.

**Interpretación:** la mitad de los encuestados se muestra que siempre controlan sus pensamientos y piensan lo que verdaderamente les interesa, y la otra mitad solo algunas veces.

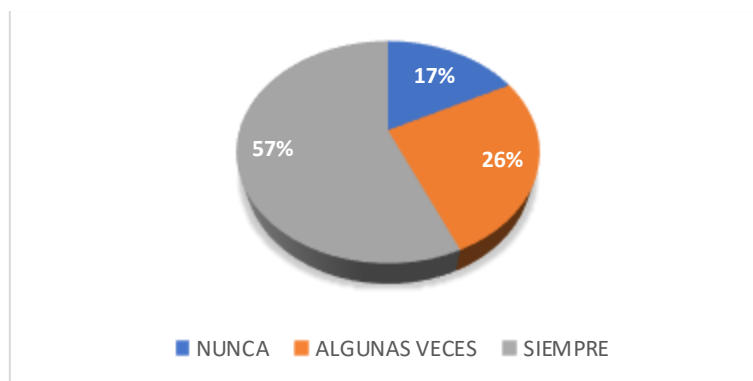
#### 11. ¿Hablo conmigo mismo, en voz baja claro?

**TABLA 14: DIÁLOGO INTERNO EFECTIVO.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	17%
Algunas veces	12	26%
Siempre	26	57%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 11: DIÁLOGO INTERNO EFECTIVO.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 57% respondió que siempre hablan consigo mismo, en voz baja claro, mientras que un 26 % contestó que solo algunas veces y un 17% que nunca.

**Interpretación:** para esta pregunta un poco más de la mayoría respondieron que siempre hablan consigo mismos, y una tercera parte respondió que algunas veces mientras que a diferencia del resto de preguntas hay un 17 % que respondió que nunca es decir hay un buen porcentaje que no lo hace.

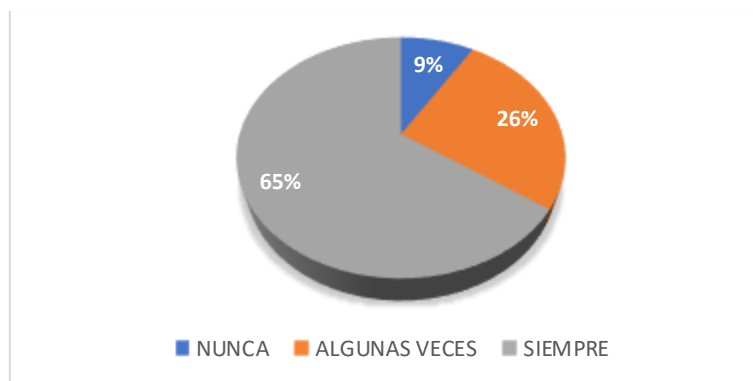
**12. ¿Cuándo me piden que diga o haga algo que me parece inaceptable me niego a hacerlo?**

**TABLA 15: ASERTIVIDAD ÉTICA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
Algunas veces	12	26%
Siempre	30	65%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 12: ASERTIVIDAD ÉTICA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 65% respondió que cuando les piden que digan o hagan algo que les parece inaceptable se niegan a hacerlo, mientras que un 26 % contestó que algunas veces y un 9% que nunca.

**Interpretación:** se muestra que la mayoría de encuestados se niegan cuando les piden que han algo inaceptable y solo un porcentaje bajo lo cual es un 9% accede, aunque hay un 26% que lo hace algunas veces.

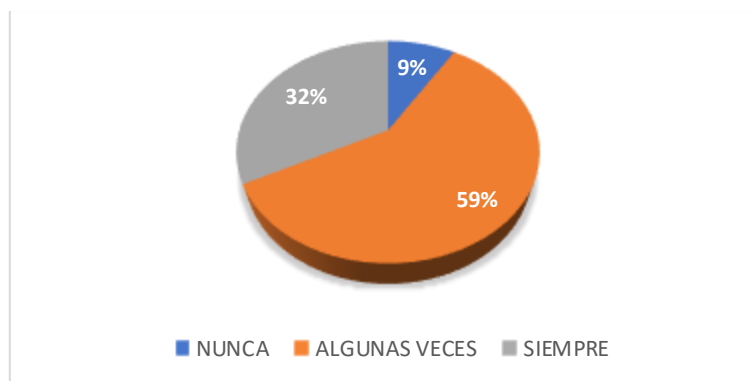
**13. ¿Cuándo alguien me critica injustamente me defiendo adecuadamente con el diálogo?**

**TABLA 16: DEFIENDO MI POSTURADE FORMA ADECUADA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
Algunas veces	27	32%
Siempre	15	59%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 13: DEFIENDO MI POSTURADE FORMA ADECUADA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 59% respondió que cuando alguien me critica injustamente me defiendo adecuadamente con el diálogo, mientras que un 32 % contestó que algunas veces y un 9% que nunca.

**Interpretación:** se muestra que la mayoría de encuestados cuando alguien les critica injustamente se defienden adecuadamente con el diálogo y solo un porcentaje bajo lo cual es un 9% no lo hace, y un 32% que lo hace algunas veces.

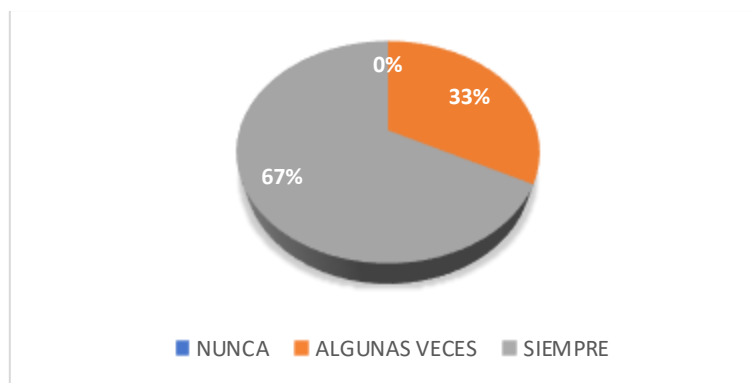
#### 14. ¿Cuándo me critican por algo que es justo, lo acepto porque tienen razón?

**TABLA 17: ACEPTACIÓN DE CRÍTICAS CONSTRUCTIVAS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	15	33%
Siempre	31	67%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 14: ACEPTACIÓN DE CRÍTICAS CONSTRUCTIVAS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 67% respondió que cuando le critican por algo que es justo lo aceptan porque tienen razón, mientras que un 33 % contestó que algunas veces y nadie respondió que nunca.

**Interpretación:** se muestra que la mayoría de encuestados cuando les critican por algo que es justo lo aceptan porque tienen razón, mientras que hay una tercera parte que lo hace solo algunas veces.

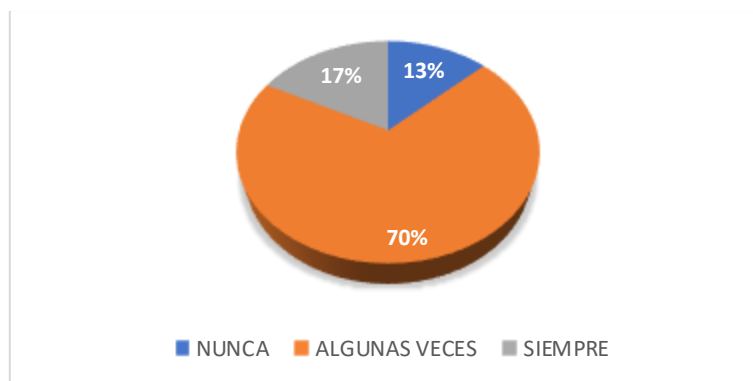
#### 15. ¿Soy capaz de quitarme de la mente las preocupaciones que me obsesionan?

**TABLA 18: MANEJO MIS PREOCUPACIONES.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	13%
Algunas veces	32	70%
Siempre	8	17%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 15: MANEJO MIS PREOCUPACIONES.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 70% respondió que es capaz de quitarse de la mente las preocupaciones que le obsesionan algunas veces, mientras que un 17 % contestó que siempre y solo un 13% respondió que nunca.

**Interpretación:** a diferencia del resto de preguntas se observa que la mayoría de los encuestados solo algunas veces es capaz de quitarse de la mente las preocupaciones que le obsesionan y una parte minoritaria respondió siempre al igual que nunca.

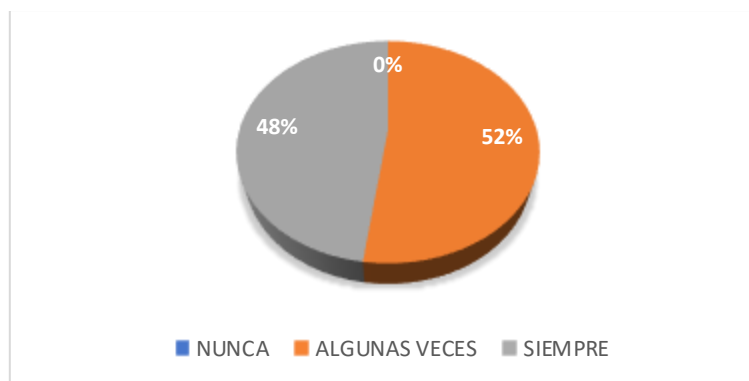
**16. ¿Me doy cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a mí (amigos, compañeros, familiares)?**

**TABLA 19: SIENTO EMPATÍA POR LAS PERSONAS CERCANAS A MÍ.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	24	52%
Siempre	22	48%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 16: SIENTO EMPATÍA POR LAS PERSONAS CERCANAS A MÍ).**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 52% respondió que algunas veces se da cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a ellos como amigos, compañeros, familiares, mientras que un 48 % contestó que siempre.

**Interpretación:** se observa que un poco más de la mitad algunas veces se dan cuenta mientras un poco menos de la mitad manifiesta que siempre se dan cuenta lo que comentan sobre ellos.

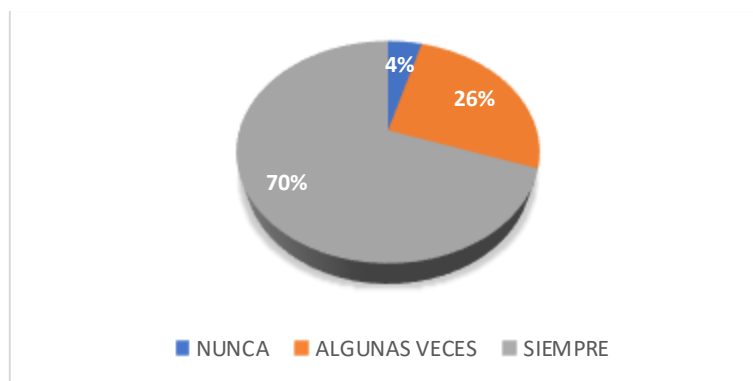
#### 17. ¿Valoro las cosas buenas que hago?

**TABLA 20: RECONOCIMIENTO PERSONAL.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Algunas veces	12	26%
Siempre	32	70%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 17: RECONOCIMIENTO PERSONAL.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 70% respondió que valoran las cosas buenas que hace y un 26 % contestó que algunas veces y solo un 4% respondió que nunca.

**Interpretación:** se observa que la mayoría de los encuestados se dan cuenta de las cosas buenas que hacen mientras que solo un 26% se da cuenta solo algunas veces y nada más el 4% responde que nunca.

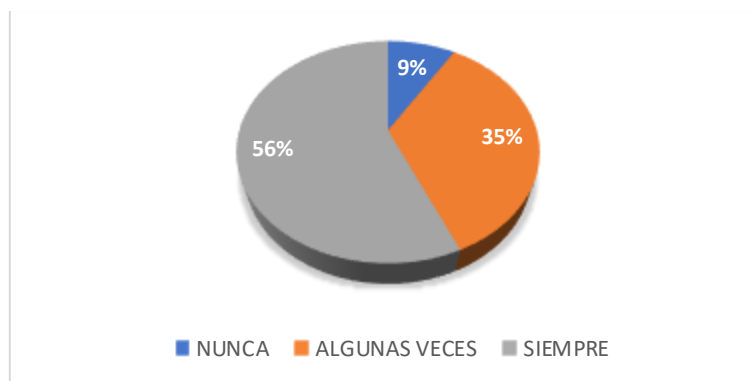
#### 18. ¿Soy capaz de divertirme y pasármelo bien allí donde esté?

**TABLA 21: CAPACIDAD DE DISFRUTE.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
Algunas Veces	16	35%
Siempre	26	56%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 18: CAPACIDAD DE DISFRUTE.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 56% respondió que siempre son capaces de divertirse y pasarla bien allí donde están y un 35 % algunas veces y solo un 9% respondió que nunca.

**Interpretación:** se observa que un poco más de la mitad siempre se divierten y un poco menos de la mitad lo hace en algunas ocasiones y una minoría sienten que nunca se divierten.

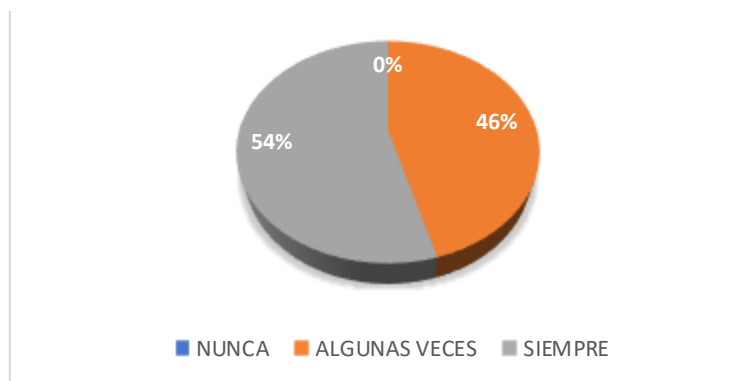
#### 19. ¿Hay cosas que no me gusta hacer, pero sé que hay que hacerlas y las hago?

**TABLA 22: CUMPLIMIENTO MIS OBLIGACIONES.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	21	54%
Siempre	25	46%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 19: CUMPLIMIENTO MIS OBLIGACIONES.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 54% mencionó que siempre hay cosas que no les gusta hacer, pero que siempre las hacen. Mientras que un 46% respondió que algunas veces hacen las cosas.

**Interpretación:** un poco más de la mitad de los estudiantes muestran que siempre hay cosas que no les gusta hacer, pero que siempre las hacen y menos de la mitad respondieron que algunas veces.

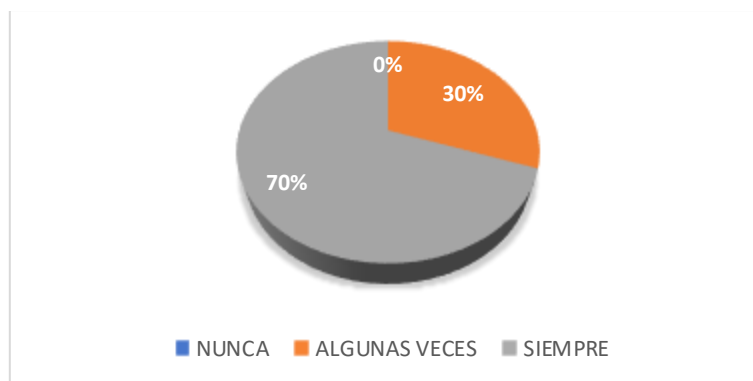
## 20. ¿Soy capaz de sonreír?

**TABLA 23: EXPRESIÓN FACIAL POSITIVA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	14	30%
Siempre	32	70%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 20: EXPRESIÓN FACIAL POSITIVA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** en cuanto a la pregunta sobre si son capaces de sonreír un 70% respondió que siempre y un 30% que algunas veces.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que la mayoría son capaces de sonreír siempre y solo aproximadamente una tercera parte respondió que lo hacen algunas veces.

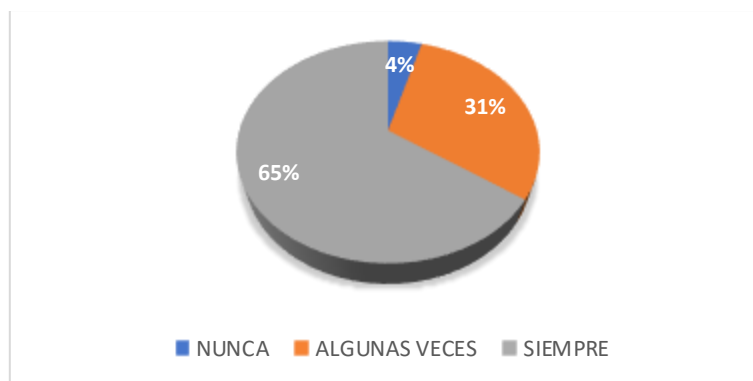
## 21. ¿Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir?

**TABLA 24: AUTOEFICACIA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Algunas veces	14	31%
Siempre	30	65%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 21: AUTOEFICACIA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 65% respondió que se tiene la confianza en sí mismo, en lo que se puede hacer, pensar y sentir, mientras que un 31% contestó que algunas veces y solo un 4% respondió que nunca.

**Interpretación:** la mayoría de los encuestados manifiesta que siempre tienen la capacidad de pensar y sentir y una tercera parte que algunas veces al igual que nunca.

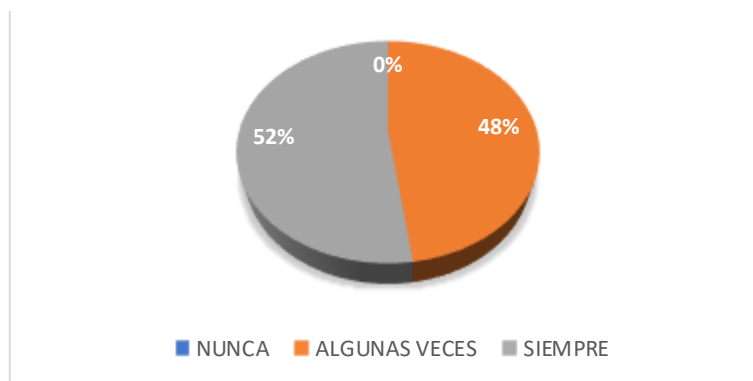
## 22. ¿Soy una persona activa, me gusta hacer cosas?

**TABLA 25: PROACTIVIDAD.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	22	48%
Siempre	24	52%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 22: PROACTIVIDAD.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 52% respondió que son personas activas siempre y que les gusta hacer cosas, mientras que un 48% contestó que algunas veces.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que más de la mitad de las personas encuestas son activas para hacer las cosas y una parte menor a la mitad no lo son.

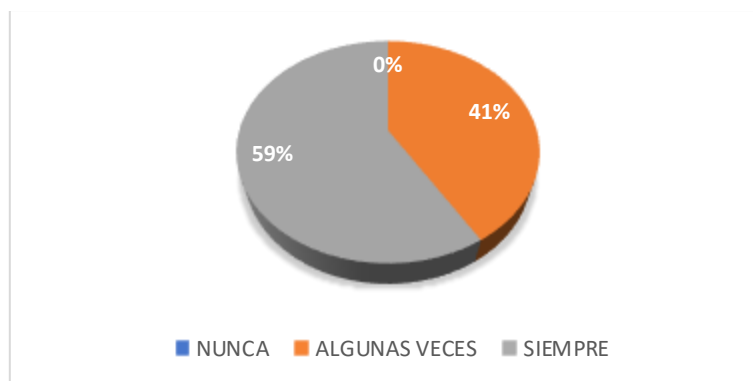
### 23. ¿Comprendo los sentimientos de los demás?

**TABLA 26: COMPRENSIÓN EMOCIONAL.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	22	41%
Siempre	24	59%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 23: COMPRENSIÓN EMOCIONAL.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 59% respondió que comprenden los sentimientos de los demás, mientras que un 41% contestó que algunas veces.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que más de la mitad de las personas encuestadas comprenden los sentimientos de las demás personas y una menor cantidad solo les comprenden algunas veces.

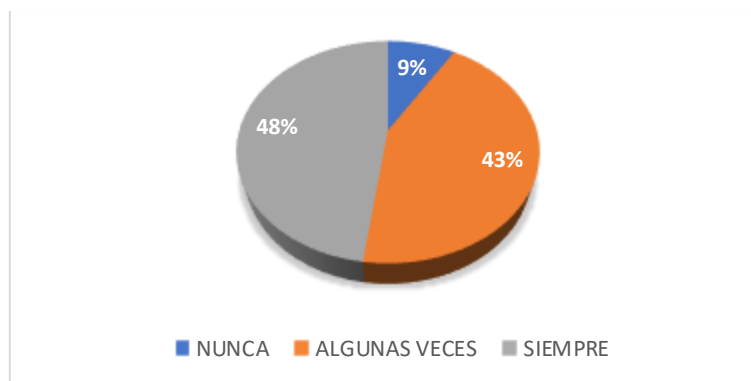
#### 24. ¿Mantengo conversaciones con la gente?

**TABLA 27: INTERACCIÓN SOCIAL.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
Algunas veces	20	43%
Siempre	22	48%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 24: INTERACCIÓN SOCIAL.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 48% respondió que siempre mantienen conversaciones con la gente, mientras que un 43% contestó que algunas veces y nunca respondió un 9%.

**Interpretación:** ante esta afirmación un poco menos de la mitad responde que siempre mantiene comunicación con la gente, otra parte más pequeña menciona que algunas veces y la menor parte menciona que nunca.

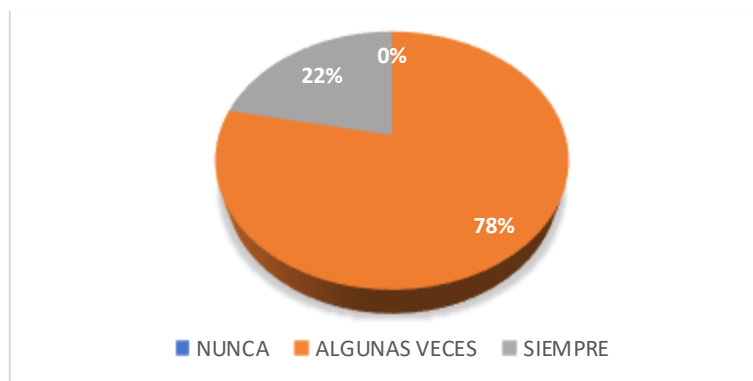
## 25. ¿Tengo buen sentido del humor?

**TABLA 28: SENTIDO DEL HUMOR.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	36	78%
Siempre	10	22%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 25: SENTIDO DEL HUMOR.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados un 78% respondió que algunas veces se tiene un buen sentido del humor, mientras que un 22% contestó que siempre.

**Interpretación:** a diferencia del resto de preguntas se observa que la mayoría de los encuestados algunas veces si tienen sentido del humor y una parte minoritaria que respondió que siempre.

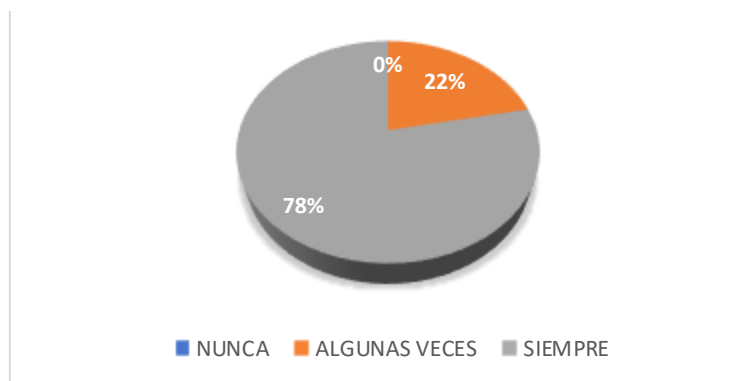
## 26. ¿Aprendo de los errores que cometo?

**TABLA 29: APRENDIZAJE DE ERRORES.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	10	22%
Siempre	36	78%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 26: APRENDIZAJE DE ERRORES.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 67% mencionó que siempre aprende de los errores que cometen. Mientras que un 22% respondió que algunas veces y nadie respondió que nunca.

**Interpretación:** en su mayoría los estudiantes saben que es importante de cada error aprender algo nuevo y un porcentaje significativo lo hacen algunas veces.

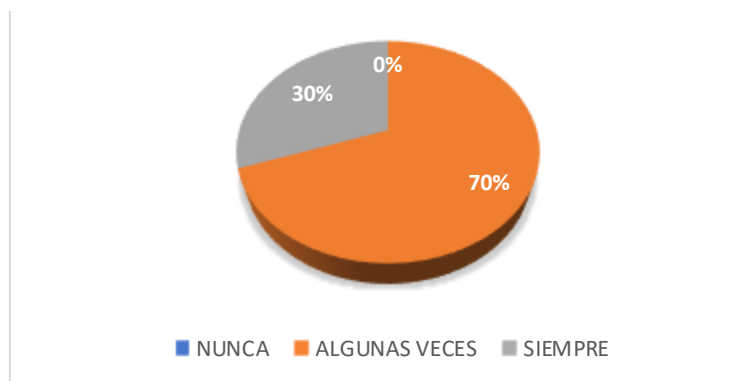
**27. ¿En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no perder el control y actuar apresuradamente?**

**TABLA 30: REGULACIÓN DEL ESTRÉS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	32	70%
Siempre	14	30%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 27: REGULACIÓN DEL ESTRÉS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 70% mencionó que en algunas ocasiones en momentos de tensión y ansiedad son capaces de relajarse y tranquilizarse para no perder el control. Mientras que un 30% respondió que siempre lo hacen y nadie respondió que nunca.

**Interpretación:** si bien en su mayoría manifiestan que en algunas ocasiones son capaces de relajarse en momentos de tensión y ansiedad, hay un porcentaje significativo que siempre lo hace, pero en su mayoría esta capacidad de inteligencia emocional se les hace difícil.

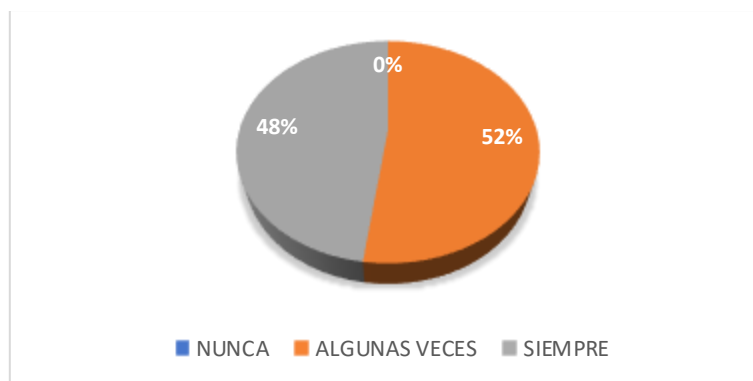
**28. ¿Soy una persona realista, con los ofrecimientos que hago, sabiendo qué cosa puedo cumplir y qué no me será posible hacer?**

**TABLA 31: RECONOCIMIENTO DE LÍMITES.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	24	52%
Siempre	22	48%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 28: RECONOCIMIENTO DE LÍMITES.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 52% mencionó que en algunas ocasiones son personas realistas, con lo que ofrecen de lo que hacen, sabiendo qué cosa pueden cumplir y qué no pueden hacer. Mientras que un 48% respondió que siempre son personas realistas.

**Interpretación:** la mayoría manifiestan que en algunas ocasiones son personas realistas con lo que pueden cumplir y con lo que no pueden hacer y un porcentaje menor siempre lo hacen.

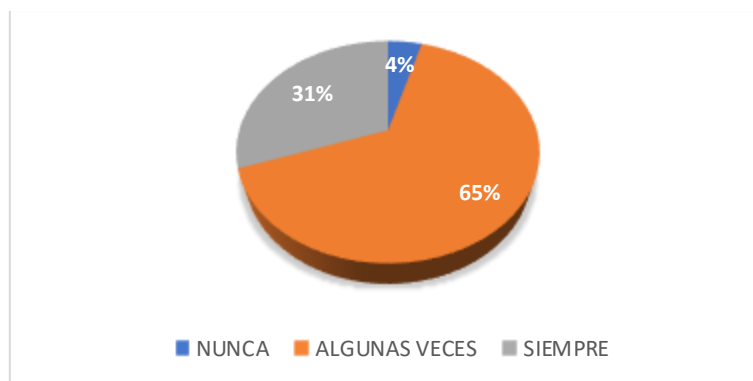
**29. ¿Cuándo alguien se muestra muy nervioso/a o exaltado/a lo calmo y tranquilizo?**

**TABLA 32: GESTIÓN DE LA ANSIEDAD DE OTROS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Algunas veces	30	65%
Siempre	14	31%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 29: GESTIÓN DE LA ANSIEDAD DE OTROS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 65% mencionaron que en algunas ocasiones cuando alguien se muestra muy nervioso/a o exaltado/a, a veces lo calman y tranquilizan. Mientras que un 31% respondió que siempre ayudan a controlar a una persona, al igual que un 4% nunca lo hacen.

**Interpretación:** la mayoría manifiestan que algunas veces ayudan a personas y un porcentaje significativo que siempre lo hacen y solo un 4 % manifestó que nunca ayudan a las personas.

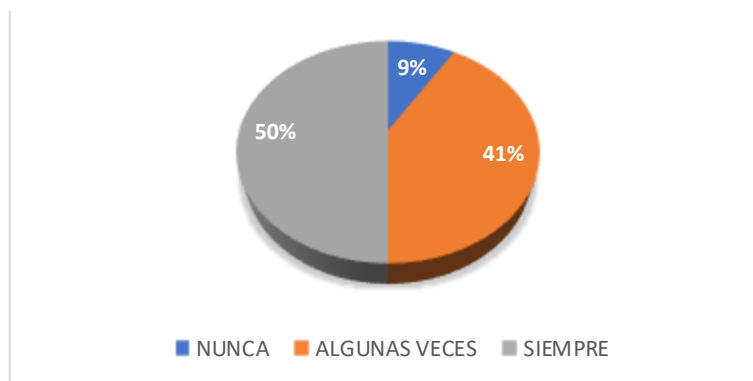
### 30. ¿Tengo las ideas muy claras sobre lo que quiero?

**TABLA 33: CLARIDAD DE OBJETIVOS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
Algunas veces	32	50%
Siempre	10	41%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 30: CLARIDAD DE OBJETIVOS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 50% mencionó que siempre tienen las ideas muy claras sobre lo que quieren. Mientras que un 41% respondió que sucede algunas veces y un 9% respondió que nunca.

**Interpretación:** la mitad de los estudiantes consultados manifiestan que siempre tienen las ideas muy claras sobre lo que quieren, mientras que una parte más pequeña respondió que algunas veces y solo unos cuantos dijeron que nunca.

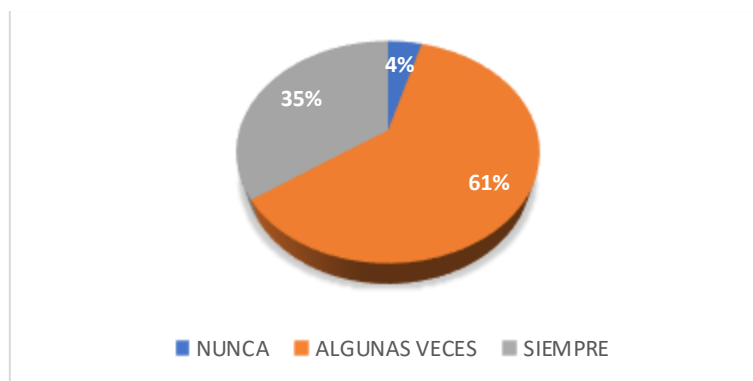
### 31. ¿Controlo bien mis miedos y temores?

**TABLA 34: CONTROL DE EMOCIONES NEGATIVAS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Algunas veces	28	61%
Siempre	16	35%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 31: CONTROL DE EMOCIONES NEGATIVAS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 61% mencionó que en algunas veces controlan bien los miedos y temores. Mientras que un 35% respondió que siempre y un 4% respondió que nunca.

**Interpretación:** en su mayoría los estudiantes muestran que en algunas veces controlan bien los miedos y temores. Mientras que solo una tercera parte de los entrevistados respondió que siempre controlan sus miedos y temores y una minoría respondió que nunca.

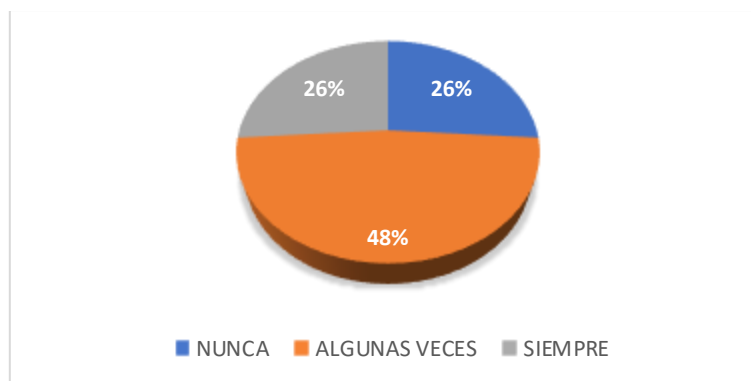
### 32. ¿Si he de estar solo no me agobio por eso?

**TABLA 35: CONFORT EN LA SOLEDAD.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	26%
Algunas veces	22	48%
Siempre	12	26%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 32: CONFORT EN LA SOLEDAD.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** en cuanto a la pregunta que cuando están solo las personas algunas veces se agobian un 48% respondió que algunas veces y un 26% siempre y también un 26% manifestó que nunca.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que cuando están solas las personas algunas veces si se agobian, un pequeño grupo respondió que siempre sucede y solo una cuarta parte respondió que nunca.

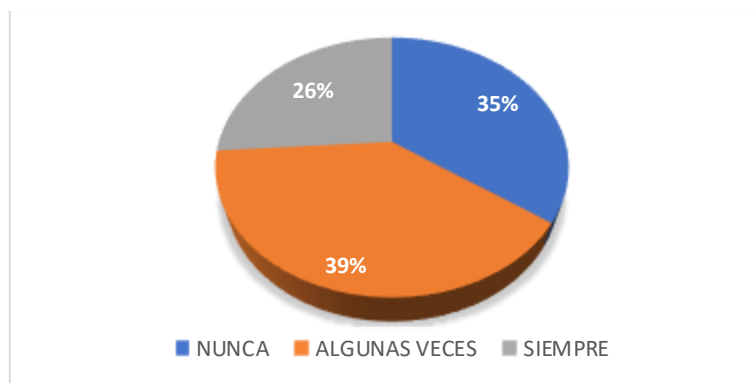
### 33. ¿Formo parte de algún grupo o equipo de deporte o de ocio para compartir intereses o aficiones?

**TABLA 36: PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE INTERÉS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	35%
Algunas veces	18	39%
Siempre	12	26%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 33: PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE INTERÉS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, el 39% mencionó que algunas veces forman parte de algunos grupos y equipo de deporte o de ocio para compartirles intereses o aficiones. Mientras que un 35% respondió que nunca y un 26% respondió que siempre.

**Interpretación:** Para esta pregunta se evidencia que las respuestas están divididas en tres partes, siendo mayoritariamente las que responden que algunas veces forman parte de algún grupo para compartir cosas de interés, mientras que el otro resto respondió que siempre y algunos que nunca.

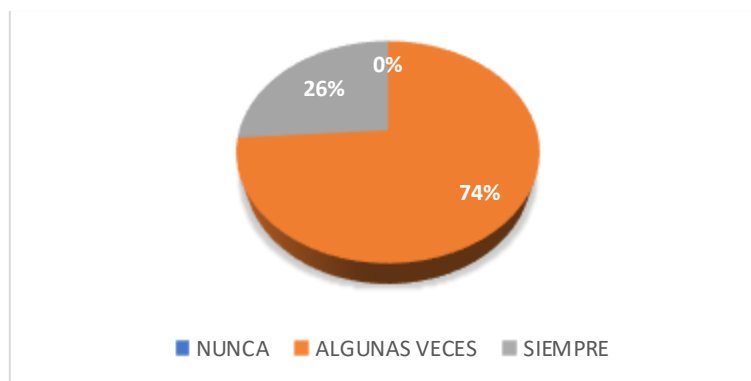
#### 34. ¿Sé cuáles son mis defectos y cómo cambiarlos?

**TABLA 37: CONCIENCIA Y MEJORA PERSONAL.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	34	74%
Siempre	12	26%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 34: CONCIENCIA Y MEJORA PERSONAL.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, un 74% mencionó que algunas veces ven sus defectos y saben cómo cambiarlos. Mientras que un 26% respondió que siempre lo conocen sus defectos.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que la mayoría tiene dudas en reconocer sus defectos y como cambiarlos, siendo que respondieron mayoritariamente algunas veces y solo una cuarta parte respondió que siempre.

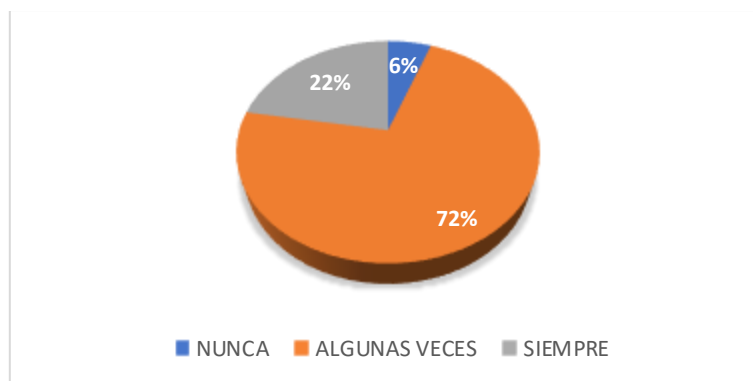
### 35. ¿Soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo?

**TABLA 38: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6%
Algunas veces	26	72%
Siempre	8	22%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 35: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, un 72% mencionó que son personas creativas y algunas veces, tienen ideas originales y las desarrolla. Mientras que un 22% respondió que siempre lo son y un 6% que nunca tienen ideas originales.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que en su mayoría son personas creativas y tienen ideas originales y las desarrolla, mientras que un pequeño grupo no tienen las ideas propias.

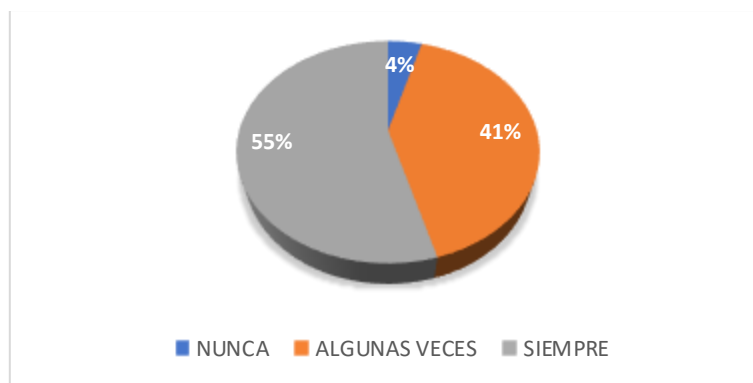
**36. ¿Sé qué pensamientos son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado, altruista, angustiado?**

**TABLA 39: CONCIENCIAEMOCIONAL DE LOS PENSAMIENTOS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Algunas veces	19	41%
Siempre	25	55%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 36: CONCIENCIAEMOCIONAL DE LOS PENSAMIENTOS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, un 55% mencionó que sabe que pensamientos son capaces de hacerle sentir feliz, triste, enfadado, altruista, angustiado. Mientras que un 41% algunas veces y un 4% que nunca.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que la mayoría de los encuestados siempre saben que pensamientos son capaces de hacerles sentir feliz, triste, enfadado, altruista, angustiado, mientras que un porcentaje menos de la mitad respondió que solo algunas veces y una parte minoritaria respondió que nunca.

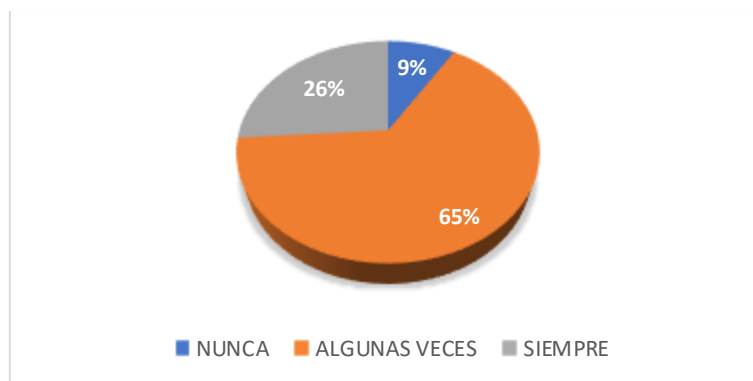
**37. ¿Soy capaz de aguantar bien la frustración cuando no consigo lo que me propongo?**

**TABLA 40: RESILIENCIA ANTE LA FRUSTRACIÓN.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
Algunas veces	30	65%
Siempre	12	26%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 37: RESILIENCIA ANTE LA FRUSTRACIÓN.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de estudiantes encuestados, un 65% mencionó que son personas que algunas veces suelen aguantar bien la frustración cuando no consiguen lo que se proponen. Mientras que un 26% siempre y un 9% que nunca.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que la mayoría algunas veces suelen aguantar bien la frustración cuando no consiguen lo que se proponen. Mientras que siempre es un menor grupo que pueden aguantar bien la frustración de la misma manera y un pequeño grupo que nunca pueden soportar la frustración.

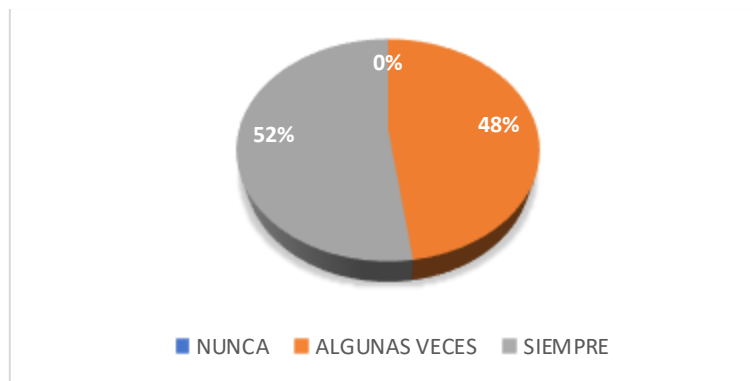
### 38. ¿Me comunico bien con la gente con la que me relaciono?

**TABLA 41: BUENA COMUNICACIÓN.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	22	48%
Siempre	24	52%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 38: BUENA COMUNICACIÓN.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados, un 52% mencionó que siempre se comunican bien con las personas con las que se relacionan. Mientras que un 48% respondió que algunas veces suelen comunicarse con otras muy bien.

**Interpretación:** para esta pregunta se evidencia que en su mayoría siempre hay personas que se comunican bien con las personas con las que se relacionan, pero hay un porcentaje menos de la mitad que respondió que solo lo hacen algunas veces.

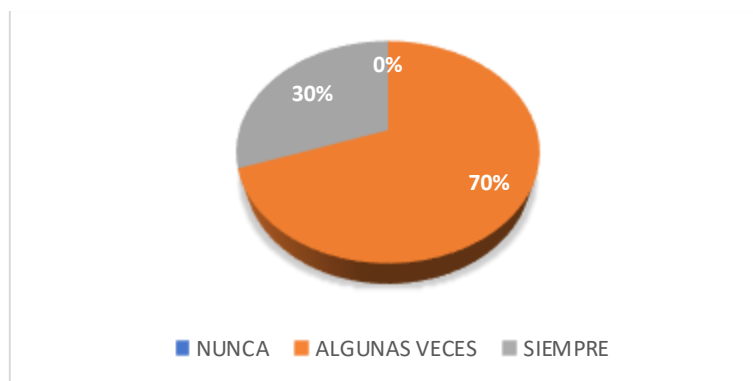
### 39. ¿Soy capaz de comprender el punto vista de los demás?

**TABLA 42: EMPATÍA COGNITIVA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	32	70%
Siempre	14	30%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 39: EMPATÍA COGNITIVA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 70% respondió algunas veces las personas son capaces de comprender el punto de vista de los demás, mientras que un 30 % contestó que siempre pueden entender el punto de vista de otras.

**Interpretación:** para esta pregunta más de la mayoría respondieron del total de los encuestados que algunas veces las personas son capaces de comprender el punto de vista de los demás, mientras que otras respondieron que siempre pueden entender el punto de vista de los demás.

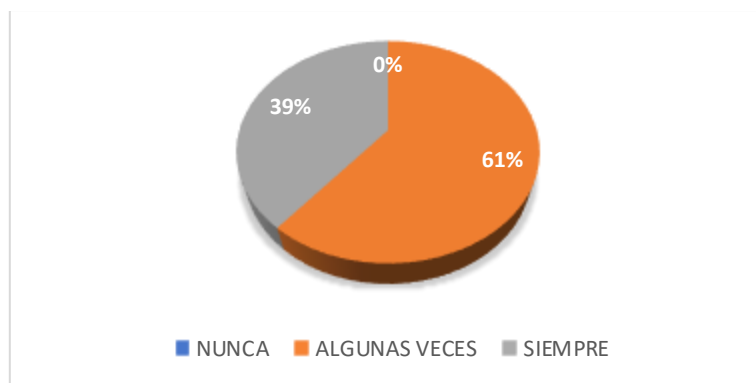
#### 40. ¿Identifico las emociones que expresa la gente a mi alrededor?

**TABLA 43: RECONOZCO LAS EMOCIONES DE LOS DEMÁS.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	28	61%
Siempre	18	39%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 40: RECONOZCO LAS EMOCIONES DE LOS DEMÁS.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 61% respondió que algunas veces las personas identifican las emociones que expresan otros a su alrededor, mientras que un 39% contestó que siempre pueden identificar las emociones de otras.

**Interpretación:** para esta pregunta un poco más de la mayoría respondió que algunas veces las personas identifican las emociones que expresan la personas a su alrededor, mientras que el resto respondió que siempre logran identificar las emociones de otras.

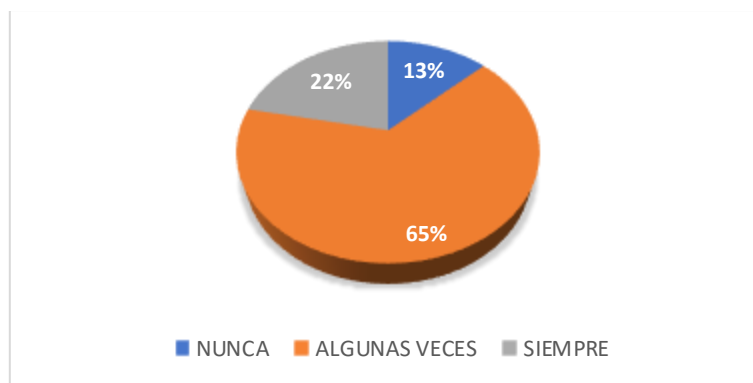
#### 41. ¿Soy capaz de verme a mí mismo desde la perspectiva de los otros?

**TABLA 44: PERSPECTIVA EMPÁTICA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	13%
Algunas veces	30	65%
Siempre	10	22%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 41: PERSPECTIVA EMPÁTICA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 65% respondió algunas veces son capaces de verse así mismo desde la perspectiva de los otros, mientras que un 22% contestó que siempre son capaces de verse así mismo, al igual que hay un 13% que nunca.

**Interpretación:** para esta pregunta un poco más de la mitad respondió que algunas veces son capaces de verse así mismo desde la perspectiva de los otros, mientras que el resto respondió que siempre son capaces de verse así mismo, como otras personas lo describen al igual que nunca.

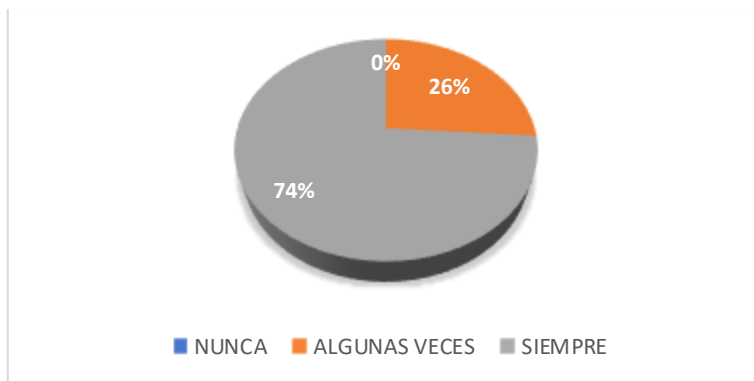
#### 42. ¿Me responsabilizo de las cosas que hago?

**TABLA 45: RESPONSABILIDAD PERSONAL.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	12	26%
Siempre	34	74%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 42: RESPONSABILIDAD PERSONAL.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 74% respondió que siempre se responsabilizan de las cosas que hacen, mientras que un 26% contestó que algunas veces son responsables con sus actos.

**Interpretación:** para esta pregunta un poco más de la mitad respondió que siempre se responsabilizan de las cosas que hacen, mientras que el resto solo lo hacen algunas veces.

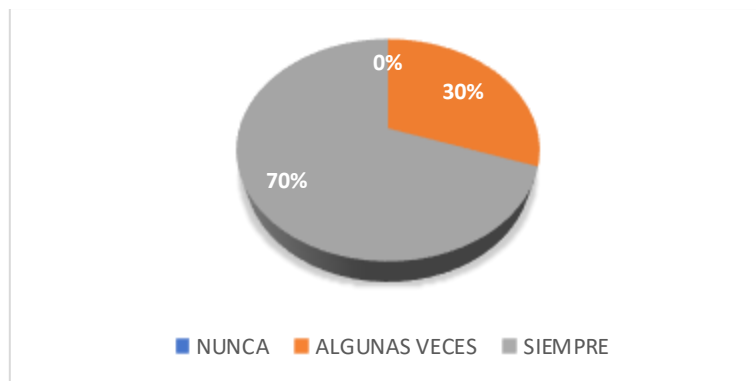
**43. ¿Me adapto a las nuevas situaciones, aunque me cuesten algún cambio en mi manera de sentir las cosas?**

**TABLA 46: ADAPTABILIDAD EMOCIONAL.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	14	70%
Siempre	32	30%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 43: ADAPTABILIDAD EMOCIONAL.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 70% respondió que se siempre se adaptan a las nuevas situaciones, aunque les cuesten algún cambio en la manera de sentir las cosas, mientras que un 30 % contestó que solo algunas veces.

**Interpretación:** la mayoría de los encuestados se muestra que hay personas que siempre se adaptan a las nuevas situaciones, aunque les cuesten algún cambio en la manera de sentir las cosas, mientras que hay algunas personas que solo algunas veces se adaptan.

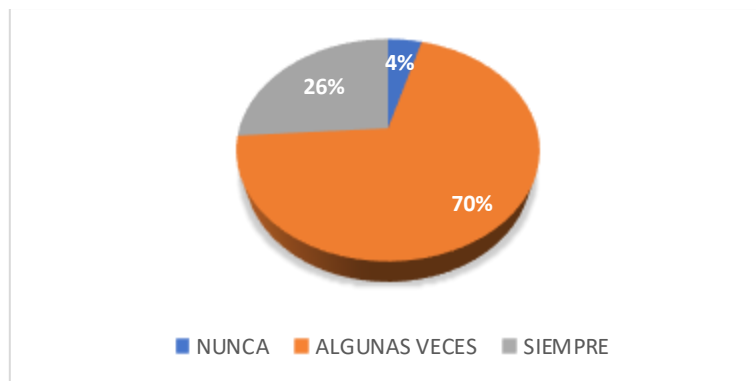
#### 44. ¿Creo que soy una persona equilibrada emocionalmente?

**TABLA 27: EQUILIBRIO EMOCIONAL.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Algunas veces	32	26%
Siempre	12	70%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 44: EQUILIBRIO EMOCIONAL.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados el 70% respondió que algunas veces creen en ellas por ser personas equilibradas emocionalmente, mientras que un 30 % contestó que siempre son personas equilibradas, al igual que un 4% se consideran que nunca.

**Interpretación:** con más de la mitad de los encuestados se muestra que hay algunas veces que los encuestados creen en ellos por ser personas equilibradas emocionalmente, mientras que otras contestaron que siempre son personas equilibradas, al igual hay personas que nunca lo son, pero son unas pocas.

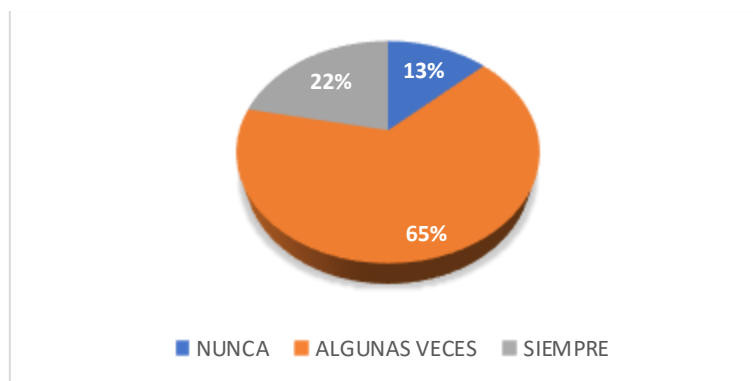
#### 45. ¿Tomo decisiones sin dudar ni titubear demasiado?

**TABLA 48: TOMADE DECISIONES SEGURA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	13%
Algunas veces	30	65%
Siempre	10	22%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 45: TOMADE DECISIONES SEGURA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** del total de los encuestados un 65% respondió que algunas veces toman decisiones sin dudar ni titubear demasiado, mientras que un 22 % contestó que siempre dudan y titubean demasiado, y un 13% se consideran que nunca

**Interpretación:** más de la mayoría de los encuestados se muestra que hay algunas personas que a veces toman decisiones sin dudar ni titubear demasiado, mientras que otras siempre toman decisiones sin dudar ni titubean demasiado siendo un porcentaje más pequeña.

#### 4.1.2 Preguntas del cuestionario: Trabajo Colaborativo en Entornos Virtuales

1. ¿Qué tan frecuentemente utiliza plataformas virtuales para trabajar de forma colaborativa?

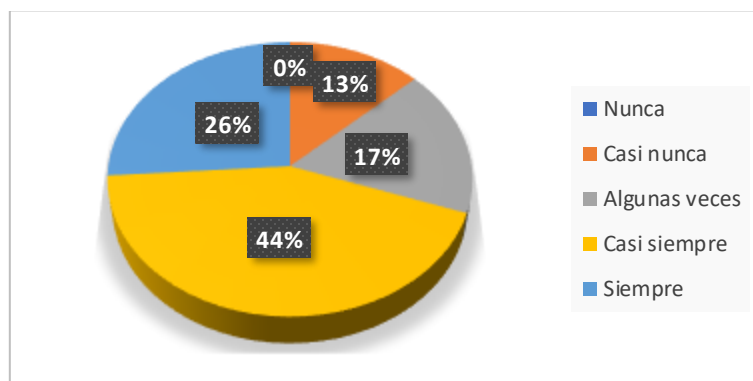
**TABLA 49: FRECUENCIA DE USO DE PLATAFORMAS VIRTUALES PARA TRABAJAR COLABORATIVAMENTE.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	6	13%
Algunas veces.	8	17%
Casi siempre.	20	44%
Siempre.	12	26%

<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### **GRÁFICO 46: FRECUENCIA DE USO DE PLATAFORMAS VIRTUALES PARA TRABAJAR COLABORATIVAMENTE.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 44% de estudiantes usa casi siempre de forma frecuente las plataformas virtuales para trabajar colaborativamente, mientras que el 26% las utiliza siempre, el 17% algunas veces y el 13% casi nunca.

**Interpretación:** casi siempre los estudiantes de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes usan de forma frecuente las plataformas virtuales para trabajar colaborativamente.

## **2. ¿Utiliza Canvas para trabajar de forma colaborativa?**

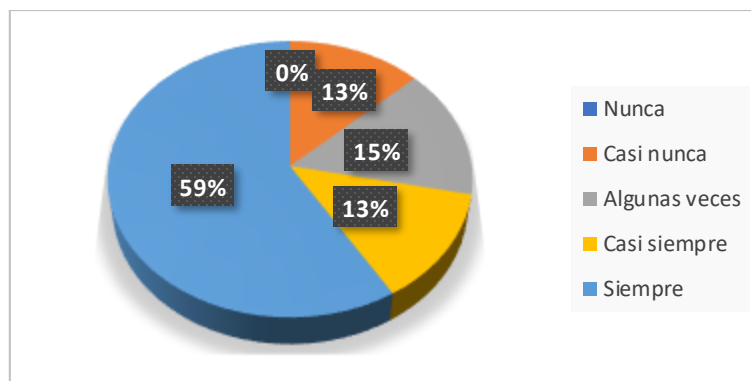
**TABLA 50: USO DE CANVAS PARA TRABAJAR COLABORATIVAMENTE.**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	6	13%
Algunas veces.	7	15%
Casi siempre.	6	13%

Siempre.	27	59%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### GRÁFICO 47: USO DE CANVAS PARA TRABAJAR COLABORATIVAMENTE.



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 59% de estudiantes usa siempre Canvas para trabajar colaborativamente, mientras que el 13% la utiliza casi siempre, el 15% algunas veces y el 13% casi nunca.

**Interpretación:** la mayoría de estudiantes de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes usan siempre Canvas para trabajar colaborativamente.

### 3. ¿Utiliza Moodle para trabajar de forma colaborativa?

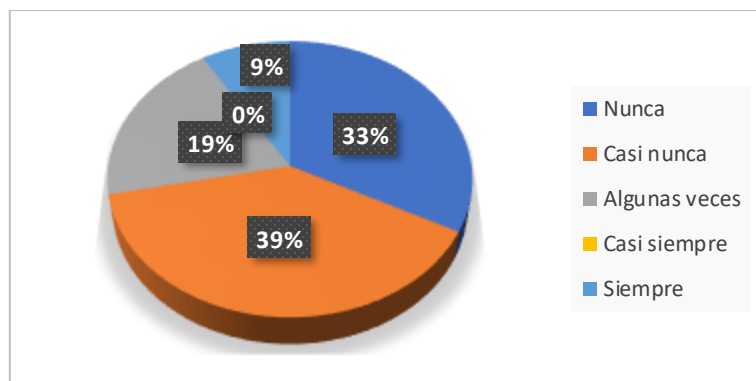
**TABLA 51: USO DE MOODLE PARA TRABAJAR COLABORATIVAMENTE.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	15	33%
Casi nunca.	18	39%
Algunas veces.	9	19%
Casi siempre.	0	0%

Siempre.	4	9%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### GRÁFICO 48: USO DE MOODLE PARA TRABAJAR COLABORATIVAMENTE.



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 39% de estudiantes casi nunca usa Moodle para trabajar colaborativamente, mientras que el 33% nunca, el 19% algunas veces y el 9% siempre.

**Interpretación:** casi dos quintas partes de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes casi nunca usan Moodle para trabajar colaborativamente.

#### 4. ¿Qué tan a menudo utiliza Google Drive para almacenar y compartir información?

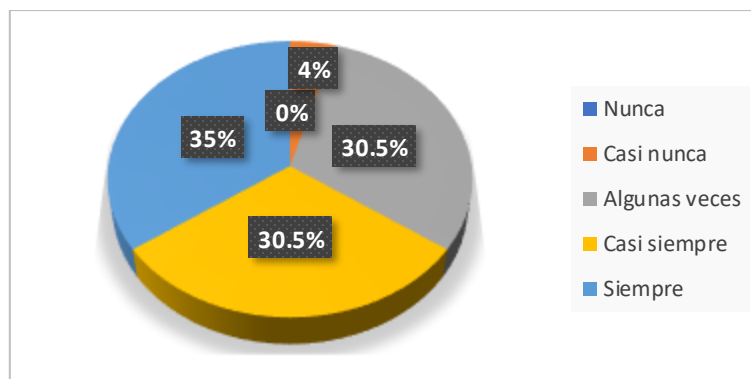
**TABLA 52: USO DE GOOGLE DRIVE.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	2	4%
Algunas veces.	14	30.5%
Casi siempre.	14	30.5%

Siempre.	16	35%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### GRÁFICO 49: USO DE GOOGLE DRIVE.



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 35% de estudiantes usa siempre Google Drive para almacenar y compartir información, mientras que el 30.5% casi siempre o algunas veces y el 4% casi nunca.

**Interpretación:** la mayoría de los estudiantes de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes usa siempre Google Drive para almacenar y compartir información, permitiendo de esta forma trabajar colaborativamente de forma más efectiva.

#### 5. ¿Con qué frecuencia utiliza Google Meet para poder reunirse con sus compañeros de equipo y poder trabajar colaborativamente?

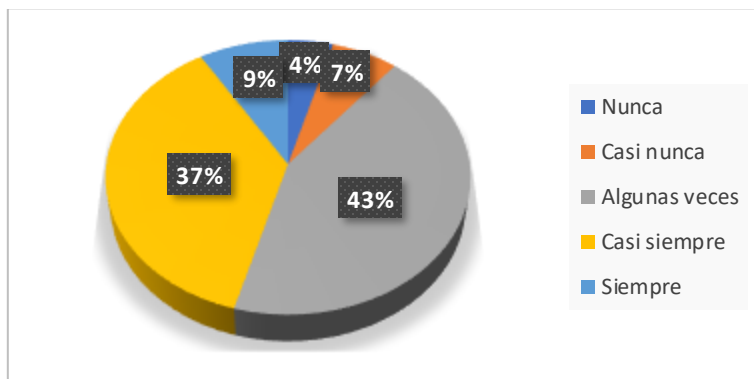
**TABLA 53: USO DE GOOGLE MEET PARA TRABAJAR COLABORATIVAMENTE.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	2	4%
Casi nunca.	3	7%
Algunas veces.	20	43%

Casi siempre.	17	37%
Siempre.	4	9%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### **GRÁFICO 50: USO DE GOOGLE MEET PARA TRABAJAR COLABORATIVAMENTE.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 43% de estudiantes usa algunas veces Google Meet para reunirse con sus compañeros de equipo y trabajar colaborativamente, mientras que el 37% casi siempre, el 9% siempre, el 7% casi nunca y el 4% nunca.

**Interpretación:** la mayoría de los estudiantes de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes usa Google Meet para reunirse con sus compañeros de equipo y trabajar colaborativamente.

#### **6. ¿Elabora una agenda para las actividades que realizará de forma colaborativa?**

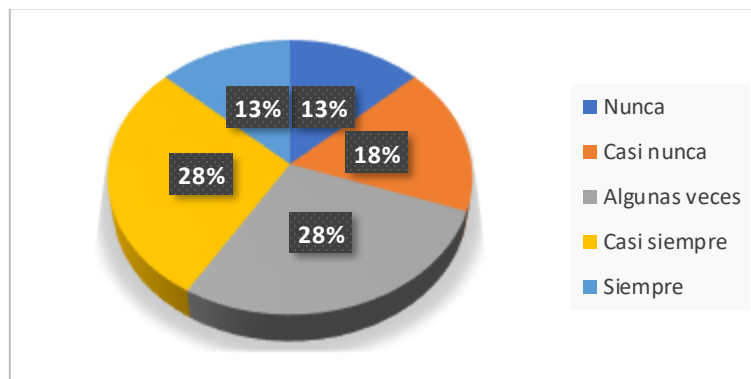
**TABLA 54: ELABORACIÓN DE AGENDA PARA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.99	6	13%
Casi nunca.	8	18%
Algunas veces.	13	28%

Casi siempre.	13	28%
Siempre.	6	13%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### GRÁFICO 51: ELABORACIÓN DE AGENDA PARA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES.



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 28% de estudiantes elabora casi siempre o algunas veces una agenda de actividades que realizará de forma colaborativa, mientras que el 18% casi nunca y el 13% siempre o nunca.

**Interpretación:** más de la mitad de los estudiantes de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes elabora casi siempre o algunas veces una agenda de las actividades que desarrollará colaborativamente.

#### 7. ¿Desarrolla objetivos para el cumplimiento de las actividades colaborativas?

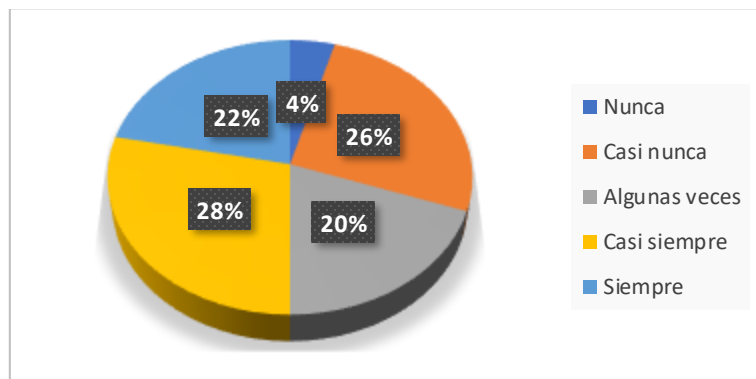
**TABLA 55: DESARROLLO DE OBJETIVOS PARA CUMPLIR ACTIVIDADES.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	2	4%
Casi nunca.	12	26%
Algunas veces.	9	20%

Casi siempre.	13	28%
Siempre.	10	22%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

### GRÁFICO 52: DESARROLLO DE OBETIVOS PARA CUMPLIR ACTIVIDADES.



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 28% de estudiantes desarrollan casi siempre objetivos para el cumplimiento de actividades colaborativas, mientras que el 26% casi nunca, el 20% algunas veces, el 22% siempre y el 4% nunca.

**Interpretación:** cerca de una tercera parte de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes afirman que desarrollan casi siempre objetivos para el cumplimiento de las actividades colaborativas.

### 8. ¿Organiza su tiempo teniendo en cuenta las actividades colaborativas pendientes?

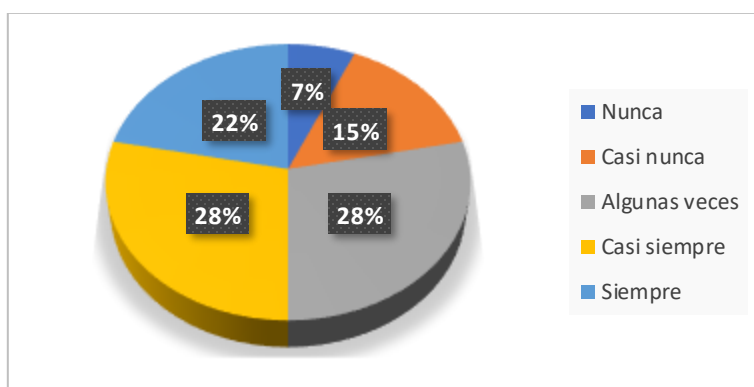
**TABLA 56: ORGANIZACIÓN DE TIEMPO.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	3	7%

Casi nunca.	7	15%
Algunas veces.	13	28%
Casi siempre.	13	28%
Siempre.	10	22%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 53: ORGANIZACIÓN DE TIEMPO.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 28% de estudiantes organiza casi siempre o algunas veces su tiempo teniendo en cuenta las actividades colaborativas pendientes, mientras que el 22% siempre, el 15% casi nunca y el 7% nunca.

**Interpretación:** cerca de una tercera parte de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes organiza su tiempo casi siempre o algunas veces teniendo en cuenta las actividades colaborativas pendientes.

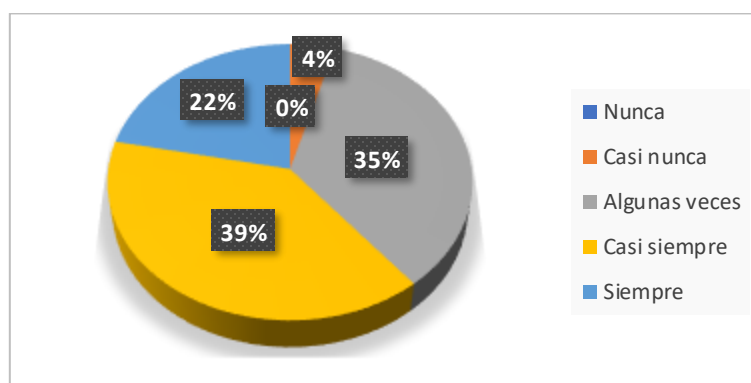
**9. ¿Les da una alta prioridad a las actividades colaborativas a realizar en entornos virtuales?**

**TABLA 57: PRIORIDAD DE ACTIVIDADES COLABORATIVAS EN EVA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	2	4%
Algunas veces.	16	35%
Casi siempre.	18	39%
Siempre.	10	22%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 54: PRIORIDAD DE ACTIVIDADES COLABORATIVAS EN EVA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 39% de estudiantes les da prioridad a las actividades colaborativas a realizar en EVA, mientras que el 35% algunas veces, el 22% siempre y el 4% casi nunca.

**Interpretación:** la mayoría de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes les da prioridad a las actividades colaborativas a realizar en EVA, por lo que se muestra el compromiso que tienen en el desarrollo de las mismas.

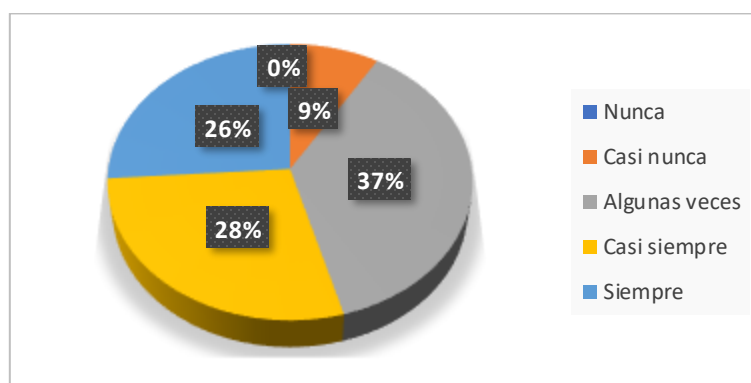
#### 10. ¿Planifica con anticipación las actividades a realizar en entornos virtuales?

**TABLA 58: PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	4	9%
Algunas veces.	17	37%
Casi siempre.	13	28%
Siempre.	12	26%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### GRÁFICO 55: PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES.



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 37% de estudiantes planifica con antelación algunas veces las actividades que realizará en EVA, mientras que el 28% casi siempre, el 26% siempre y el 9% nunca.

**Interpretación:** la mayoría de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes planifica con antelación algunas veces las actividades que realizará en EVA.

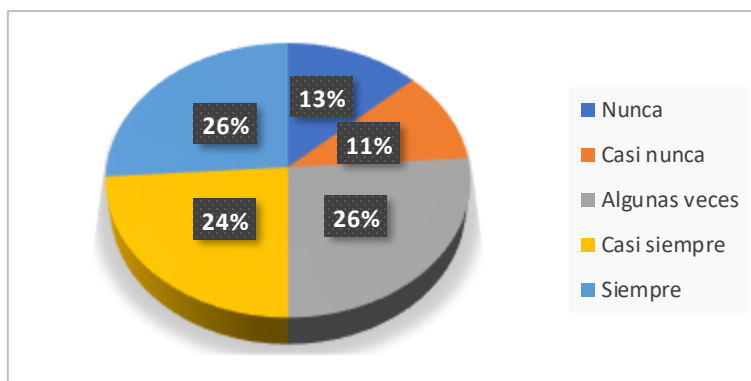
#### 11. ¿Mi compromiso con el equipo/grupo es total y absoluto?

**TABLA 59: COMPROMISO CON EL GRUPO.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	6	13%
Casi nunca.	5	11%
Algunas veces.	12	26%
Casi siempre.	11	24%
Siempre.	12	26%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 56: COMPROMISO CON EL GRUPO.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 26% de estudiantes se compromete totalmente con el equipo siempre o algunas veces, mientras que el 24% casi siempre, el 11% casi nunca y el 13% nunca.

**Interpretación:** más de la mitad de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes se compromete totalmente con el grupo siempre o algunas veces.

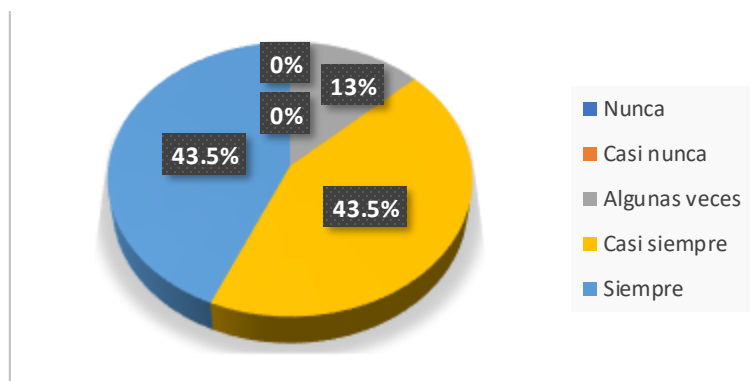
**12. ¿Muestro una actitud positiva cuando trabajo de forma colaborativa en entornos virtuales de aprendizaje?**

**TABLA 60: ACTITUD POSITIVA CUANDO TRABAJA COLABORATIVAMENTE EN EVA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	0	0%
Algunas veces.	6	13%
Casi siempre.	20	43.5%
Siempre.	20	43.5%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### GRÁFICO 57: ACTITUD POSITIVA CUANDO TRABAJA COLABORATIVAMENTE EN EVA



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 43.5% de estudiantes muestran siempre o casi siempre una actitud positiva cuando trabajan de forma colaborativa en EVA, mientras que solo el 13% algunas veces.

**Interpretación:** la mayoría de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes muestran siempre o casi siempre una actitud positiva cuando trabajan de forma colaborativa en EVA.

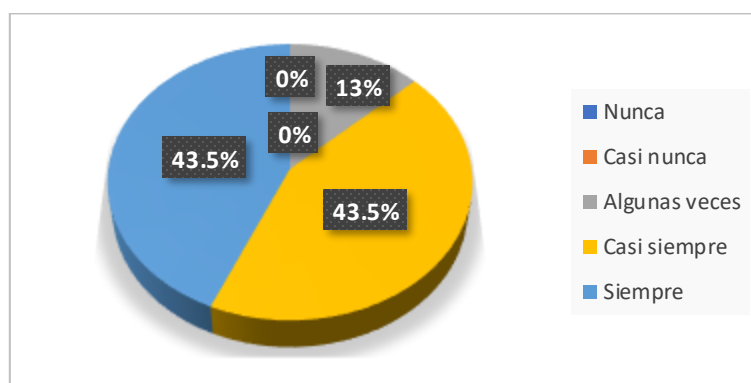
#### 13. Cuando trabajas en entornos virtuales de aprendizaje, ¿te muestras propositivo?

**TABLA 61: ACTITUD PROPOSITIVA EN EVA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	0	0%
Algunas veces.	6	13%
Casi siempre.	20	43.5%
Siempre.	20	43.5%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 58: ACTITUD PROPOSITIVA EN EVA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 43.5% de estudiantes muestra una actitud propositiva en EVA siempre o casi siempre, mientras que el 13% algunas veces.

**Interpretación:** la mayoría de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes muestran siempre o casi siempre una actitud propositiva cuando trabajan en EVA.

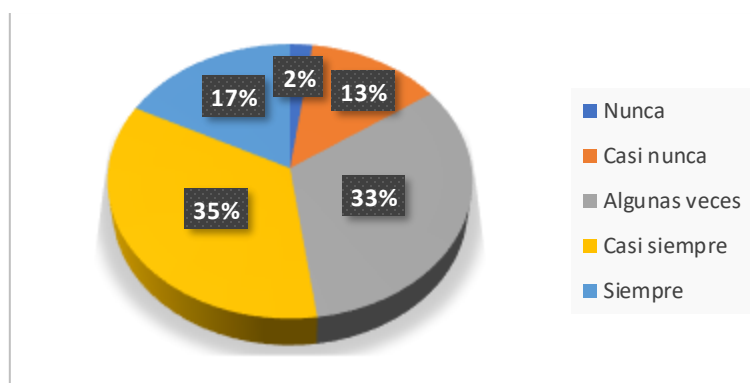
**14. ¿Con qué frecuencia ayudas a aclarar dudas a tus compañeros cuando trabajas de forma colaborativa en entornos virtuales?**

**TABLA 62: AYUDA A SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO CUANDO TRABAJA EN EVA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	1	2%
Casi nunca.	6	13%
Algunas veces.	15	33%
Casi siempre.	16	35%
Siempre.	8	17%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

#### GRÁFICO 59: AYUDA A SUS COMPAÑEROS DE EQUIPO CUANDO TRABAJA EN EVA



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 35% de estudiantes afirma que ayuda a sus compañeros casi siempre, mientras que el 33% algunas veces, el 17% siempre, el 13% casi nunca y el 2% nunca.

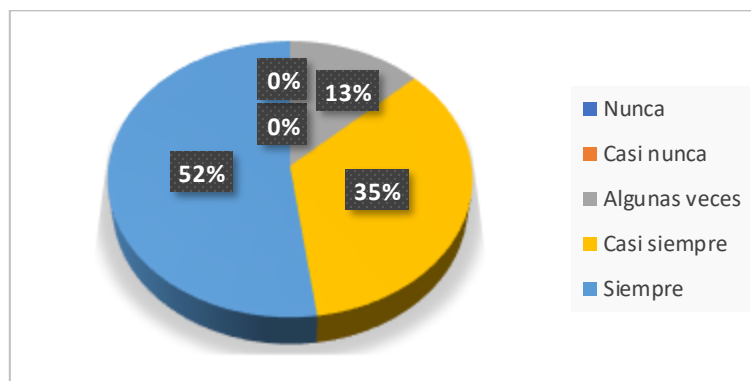
**Interpretación:** más de una tercera parte de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes afirman que ayudan casi siempre a sus compañeros cuando trabajan de forma colaborativa en EVA.

#### 15. ¿Muestras empatía a la hora de trabajar de forma colaborativa en entornos virtuales?

**TABLA 63: EMPATÍA EN EL TRABAJO COLABORATIVO EN EVA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	0	0%
Algunas veces.	6	13%
Casi siempre.	16	35%
Siempre.	24	52%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 60: EMPATÍA EN EL TRABAJO COLABORATIVO EN EVA.**

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 52% de estudiantes reconoce que muestra empatía siempre, mientras que el 35% casi siempre y el 13% algunas veces.

**Interpretación:** más de la mitad de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes afirman que muestran empatía cuando trabajan de forma colaborativa en EVA.

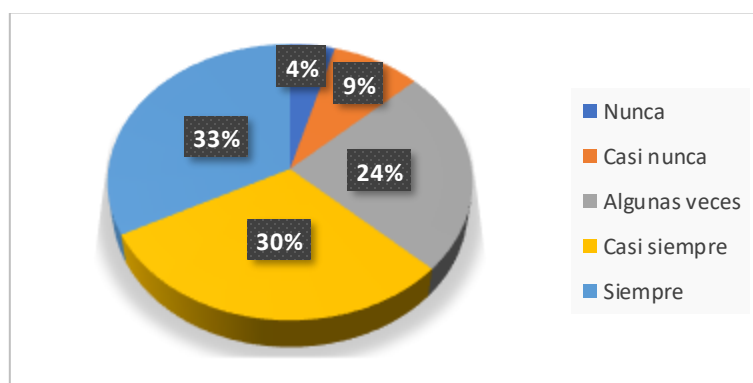
**16. ¿Tomas en cuenta la opinión e ideas de tus compañeros a la hora de trabajar de forma colaborativa en entornos virtuales?**

**TABLA 64: TOMA EN CUENTA OPINIONES E IDEAS CUANDO TRABAJA DE FORMA COLABORATIVA EN EVA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	2	4%
Casi nunca.	4	9%
Algunas veces.	11	24%
Casi siempre.	14	30%
Siempre.	15	33%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 61: TOMA EN CUENTA OPINIONES E IDEAS CUANDO TRABAJA DE FORMA COLABORATIVA EN EVA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 33% de estudiantes toma en cuenta siempre las opiniones e ideas de sus compañeros, mientras que el 30% casi siempre, el 24% algunas veces, el 9% casi nunca y el 4% nunca.

**Interpretación:** una tercera parte de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes señalan que siempre toman en cuenta la opinión e ideas de sus compañeros a la hora de trabajar de forma colaborativa en EVA.

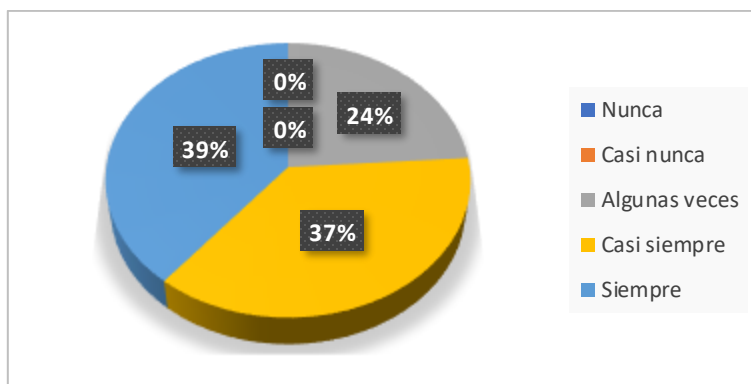
17. ¿Qué tan a menudo te comunicas por redes sociales con tus compañeros de equipo?

**TABLA 65: COMUNICACIÓN POR MEDIO DE REDES SOCIALES.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	0	0%
Algunas veces.	11	24%
Casi siempre.	17	37%
Siempre.	18	39%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 62: COMUNICACIÓN POR MEDIO DE REDES SOCIALES.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 39% de estudiantes se comunica siempre por medio de redes sociales con sus compañeros de equipo, mientras que el 37% casi siempre y el 24% algunas veces.

**Interpretación:** casi dos quintas partes de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes se comunica por medio de redes sociales con sus compañeros de equipo.

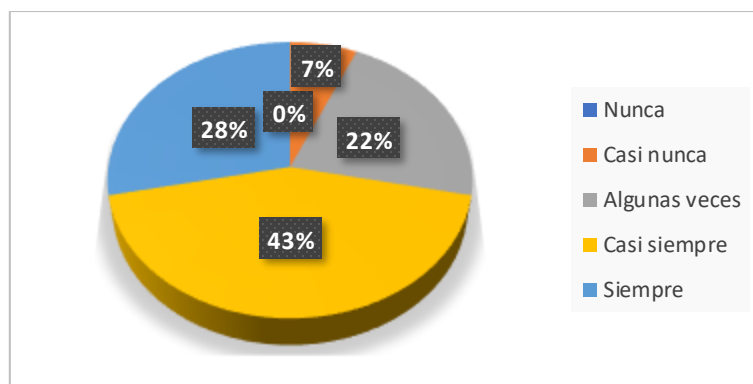
18. ¿Te comunicas de forma respetuosa con tus compañeros cuando trabajas de forma colaborativa en entornos virtuales?

**TABLA 66: COMUNICACIÓN RESPESTUOSACUANDO SE TRABAJA DE FORMA COLABORATIVA EN EVA.**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	3	7%
Algunas veces.	10	22%
Casi siempre.	20	43%
Siempre.	13	28%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 63: COMUNICACIÓN RESPESTUOSACUANDO SE TRABAJA DE FORMA COLABORATIVA EN EVA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 43% de estudiantes se comunica de forma respetuosa casi siempre con sus compañeros cuando trabaja en EVA, mientras que el 28% siempre, el 22% algunas veces y el 7% casi nunca.

**Interpretación:** más de dos quintas partes de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo

Montes aseguran que se comunican casi siempre de forma respetuosa con sus compañeros cuando trabajan de forma colaborativa en EVA.

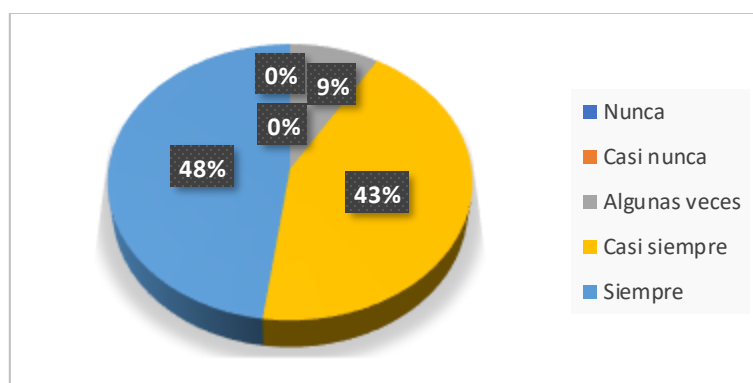
### 19. ¿Las plataformas virtuales te permiten interactuar con tus compañeros de equipo?

**TABLA 67: EL USO DE PLATAFORMAS VIRTUALES FAVORECE LA INTERACCIÓN.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	0	0%
Algunas veces.	4	9%
Casi siempre.	20	43%
Siempre.	22	48%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 64: EL USO DE PLATAFORMAS VIRTUALES FAVORECE LA INTERACCIÓN.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 48% de estudiantes afirma que las plataformas virtuales les permite interactuar con sus compañeros de equipo, mientras que el 43% casi siempre y el 9% algunas veces.

**Interpretación:** casi la mitad de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes aseguran que las plataformas virtuales les permite interactuar con sus compañeros de equipo, lo cual favorece la comunicación e interacción entre los mismos.

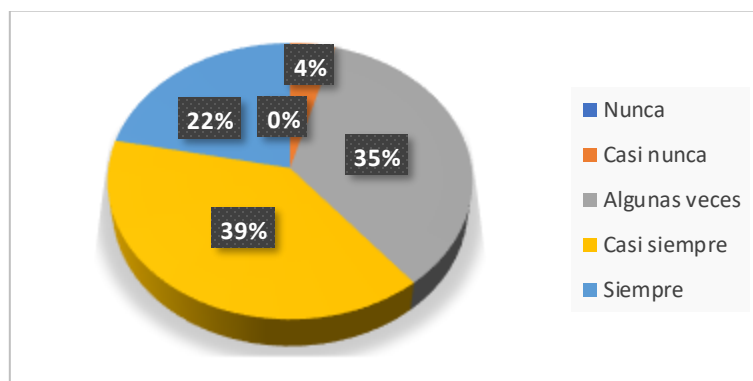
**20. ¿Se hace fácil ponerse de acuerdo para poder trabajar de manera colaborativa en entornos virtuales de aprendizaje?**

**TABLA 68: FACILIDAD PARA PONERSE DE ACUERDO PARA TRABAJAR DE FORMA COLABORATIVA EN EVA.**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca.	0	0%
Casi nunca.	2	4%
Algunas veces.	16	35%
Casi siempre.	18	39%
Siempre.	10	22%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 65: FACILIDAD PARA PONERSE DE ACUERDO PARA TRABAJAR DE FORMA COLABORATIVA EN EVA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 39% de estudiantes señala que se les hace fácil casi siempre ponerse de acuerdo con sus compañeros de equipo para trabajar colaborativamente, mientras que el 35% algunas veces, el 22% siempre y el 4% casi nunca.

**Interpretación:** casi dos quintas partes de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes afirma que se les hace fácil casi siempre ponerse de acuerdo con sus compañeros de equipo para trabajar de forma colaborativa en EVA.

## 4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Sean:

$X$ : puntuación obtenida por el estudiante en el test de inteligencia emocional de Daniel Goleman.

$Y$ : puntuación obtenida por el estudiante en el cuestionario de trabajo colaborativo.

Las notas puntuaciones de ambos instrumentos están determinadas en base 100 y se muestra en la siguiente tabla junto con algunos valores que ayudarán a determinar el coeficiente de correlación lineal de Pearson:

**TABLA 69: PUNTUACIONES OBTENIDAS POR LOS ESTUDIANTES CON LOS VALORES QUE AYUDARÁN A CALCULAR EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN LINEAL DE PEARSON.**

Estudiante	$X$	$Y$	$X \cdot Y$	$X^2$	$Y^2$
1	87	91	7917	7569	8281
2	47	55	2585	2209	3025
3	51	55	2805	2601	3025
4	79	89	7031	6241	7921
5	64	75	4800	4096	5625
6	70	78	5460	4900	6084
7	68	67	4556	4624	4489

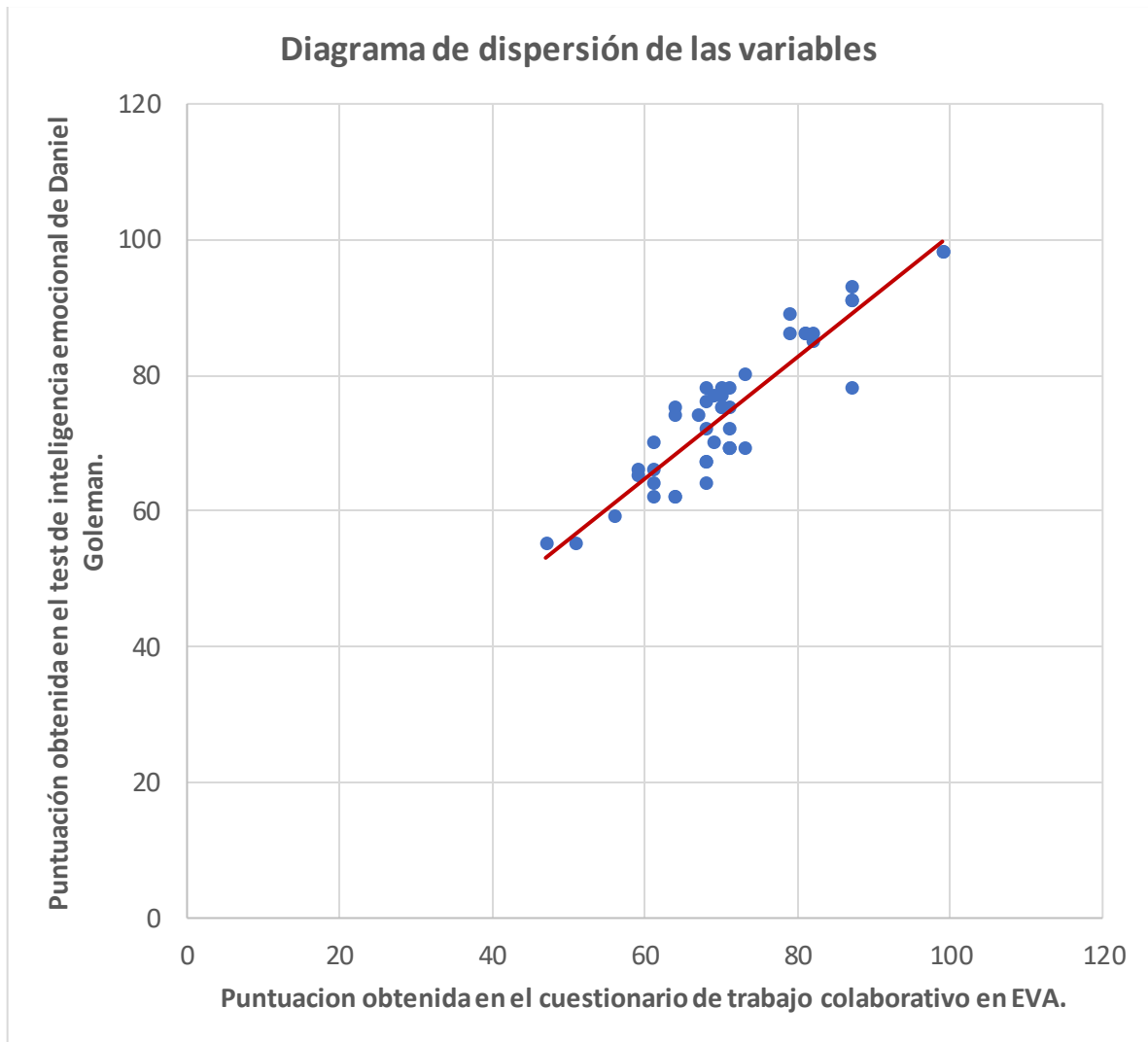
<b>8</b>	68	72	4896	4624	5184
<b>9</b>	68	76	5168	4624	5776
<b>10</b>	61	70	4270	3721	4900
<b>11</b>	87	93	8091	7569	8649
<b>12</b>	64	62	3968	4096	3844
<b>13</b>	82	85	6970	6724	7225
<b>14</b>	71	75	5325	5041	5625
<b>15</b>	99	98	9702	9801	9604
<b>16</b>	69	77	5313	4761	5929
<b>17</b>	71	69	4899	5041	4761
<b>18</b>	81	86	6966	6561	7396
<b>19</b>	73	69	5037	5329	4761
<b>20</b>	67	74	4958	4489	5476
<b>21</b>	70	75	5250	4900	5625
<b>22</b>	71	72	5112	5041	5184
<b>23</b>	61	66	4026	3721	4356
<b>24</b>	56	59	3304	3136	3481
<b>25</b>	87	91	7917	7569	8281
<b>26</b>	59	65	3835	3481	4225
<b>27</b>	79	86	6794	6241	7396
<b>28</b>	64	62	3968	4096	3844
<b>29</b>	70	75	5250	4900	5625
<b>30</b>	68	67	4556	4624	4489

<b>31</b>	68	78	5304	4624	6084
<b>32</b>	68	64	4352	4624	4096
<b>33</b>	61	62	3782	3721	3844
<b>34</b>	87	78	6786	7569	6084
<b>35</b>	64	74	4736	4096	5476
<b>36</b>	82	86	7052	6724	7396
<b>37</b>	71	69	4899	5041	4761
<b>38</b>	99	98	9702	9801	9604
<b>39</b>	69	70	4830	4761	4900
<b>40</b>	71	69	4899	5041	4761
<b>41</b>	81	86	6966	6561	7396
<b>42</b>	73	80	5840	5329	6400
<b>43</b>	59	66	3894	3481	4356
<b>44</b>	70	77	5390	4900	5929
<b>45</b>	71	78	5538	5041	6084
<b>46</b>	61	64	3904	3721	4096
<b>TOTAL</b>	<b>3267</b>	<b>3433</b>	<b>248603</b>	<b>237365</b>	<b>261353</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

Los datos se muestran en el siguiente diagrama de dispersión:

**GRÁFICO 66: DIAGRAMA DE DISPERSIÓN QUE MUESTRALA CORRELACIÓN LINEAL ENTRE LAS VARIABLES.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

Ahora, se aplicará la siguiente fórmula:

$$r_{XY} = \frac{n \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sustituyendo para  $n = 46$ , que es la muestra, se obtiene que:

$$r_{XY} = \frac{(46)(248603) - (3267)(3433)}{\sqrt{[(46)(237365) - (3267)^2] [(46)(261353) - (3433)^2]}}$$

$$r_{XY} = \frac{11435738 - 11215611}{\sqrt{(245501) (236749)}}$$

$$r_{XY} = \frac{220127}{241085.2883}$$

$$r_{XY} \approx 0.9131$$

Analizando a partir de la siguiente ilustración:

**ILUSTRACIÓN 1: MUESTRA EL ANÁLISIS ESTADÍSTICO QUE SE DEDUCE A PARTIR DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN LINEAL OBTENIDO.**

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
<b>+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.</b>
+1.00 = <i>Correlación positiva perfecta</i> ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

*Nota: Obtenida de Hernández Sampieri et al. (2014), p. 305.*

Como  $r_{XY} \approx 0.9131 > 0.90$ , entonces se puede concluir que la inteligencia emocional y el trabajo colaborativo en EVA tienen una *correlación positiva fuerte*, con lo cual, hay evidencias suficientes para poder afirmar que la inteligencia emocional incide en el trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes.

#### **4.2.1 Resultados obtenidos en el test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman**

A continuación, se muestran los resultados obtenidos por los estudiantes de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes en el test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman:

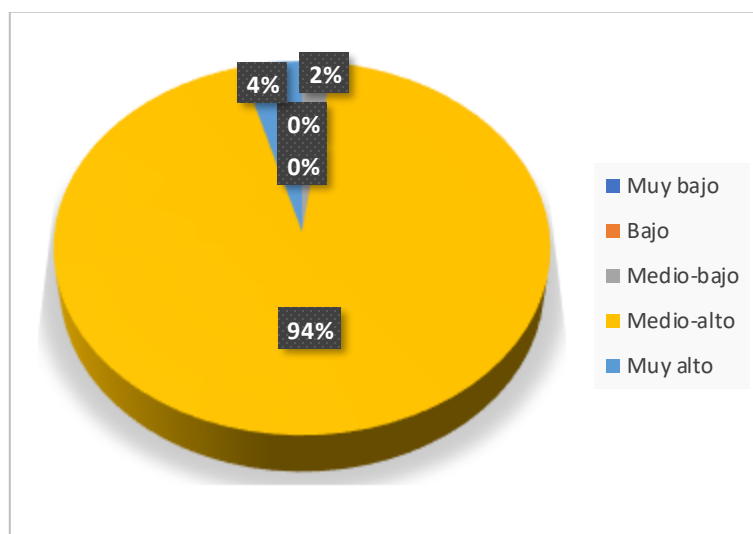
**TABLA 70: RESULTADOS DEL TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE DANIEL GOLEMAN.**

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

Muy bajo.	0	0%
Bajo.	0	0%
Medio-bajo.	1	2%
Medio-alto.	43	93%
Muy alto	2	4%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

### GRÁFICO 66: RESULTADOS DEL TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE DANIEL GOLEMAN.



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 94% de estudiantes obtuvo un resultado medio-alto en el Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman, mientras que el 4% muy alto y el 2% medio-bajo.

**Interpretación:** la mayoría de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes obtuvo un resultado medio-alto en el Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman.

#### 4.2.2 Resultados obtenidos en cuestionario de Trabajo Colaborativo en EVA

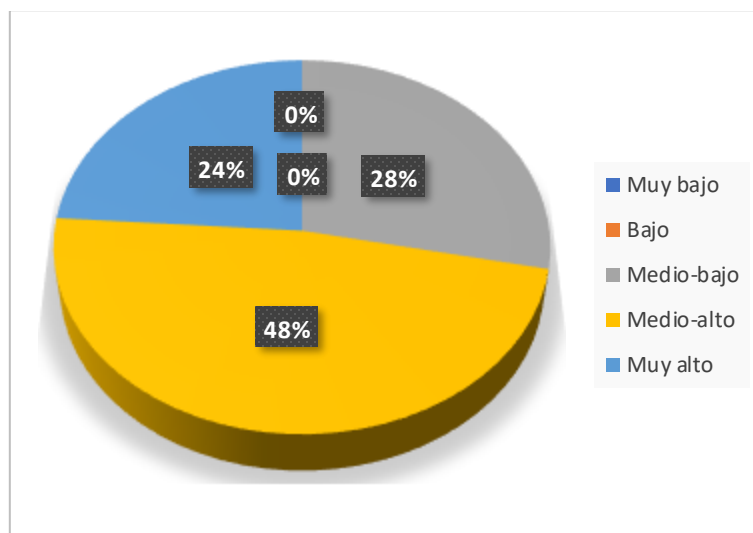
A continuación, se muestran los resultados obtenidos por los estudiantes de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes en el cuestionario de Trabajo Colaborativo en EVA:

**GRÁFICO 71: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE TRABAJO COLABORATIVO EN EVA.**

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo.	0	0%
Bajo.	0	0%
Medio-bajo.	13	28%
Medio-alto.	22	48%
Muy alto	11	24%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Nota: Elaborada por el equipo investigador, año 2024.*

**GRÁFICO 67: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE TRABAJO COLABORATIVO EN EVA.**



*Nota: Elaborado por el equipo investigador, año 2024.*

**Análisis:** el 48% de estudiantes obtuvo un resultado medio-alto en el cuestionario sobre Trabajo Colaborativo, mientras que el 28% medio-bajo y el 24% muy alto.

**Interpretación:** cerca de la mitad de los estudiantes encuestados de primer y segundo año del técnico en Hostelería y Turismo del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes obtuvo un resultado medio-alto en el cuestionario de Trabajo Colaborativo.

### 4.3 TRIANGULACIÓN DE RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos de la prueba de inteligencia emocional sobre la competencia de autoconocimiento se evidencia que los estudiantes muestran un nivel muy alto sobre reconocer sus emociones y sentimientos, al igual en la prueba de trabajo colaborativo en EVA el factor de herramientas y recursos tecnológicos arrojó resultados muy altos sobre el conocimiento de los estudiantes sobre plataformas y recursos para la educación virtual.

En cuanto a la competencia de autocontrol del test de inteligencia emocional se muestra una categorización menor en el nivel de dominio, el cual fue de medio alto, es decir, que los estudiantes en su mayoría muestran capacidad de autogestión de sus emociones, pero una pequeña parte aún se siente en dificultades para tener un manejo de sus emociones, mientras que para el factor planificación y organización de la prueba de trabajo colaborativo en EVA, los estudiantes en su mayoría se situaron en un nivel medio alto teniendo la capacidad de poder ponerse de acuerdo y planificar para trabajar organizados en tiempo.

Sobre la competencia de automotivación del test de inteligencia emocional los resultados reflejaron un nivel medio alto en la que se interpreta que los estudiantes en su mayoría se automotivan, pero hay un porcentaje mínimo que presentan desinterés en motivarse, mientras que para el factor de actitudes y conductas se sitúan en un nivel medio bajo con lo que se concluye que en este factor los estudiantes muestran dificultades para comprometerse y ayudar en el trabajo colaborativo.

Para los factores de empatía y habilidades sociales del test de inteligencia emocional los estudiantes reflejaron tener un nivel medio alto, es decir los estudiantes ante las dificultades de los compañeros se muestran con interés de ayudar y son capaces de lidiar con los problemas que se presentan, mientras que para el factor de comunicación en interacción de la prueba de trabajo colaborativo en EVA los resultados presentan un nivel medio bajo,

es decir los estudiantes muestran dificultades para comunicarse y entenderse a la hora de trabajar en equipo en los entornos virtuales.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

### 5.1 CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos y del análisis detallado de la información reunida de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes, se concluye que:

- Si bien los resultados en inteligencia emocional son medio-alto en la mayoría de estudiantes, esto contrasta con los resultados obtenidos del cuestionario del trabajo colaborativo, en la que cerca de un cuarto de estudiantes tiene un resultado medio-bajo, donde sobresale la deficiencia en habilidades sociales.
- De la prueba de correlación lineal de Pearson se deduce que existe una correlación positiva fuerte entre la inteligencia emocional y el trabajo colaborativo en EVA de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes, por lo que se puede afirmar que la inteligencia emocional incide de forma favorable en el trabajo colaborativo en EVA.
- La inteligencia emocional es un factor determinante en el trabajo colaborativo en EVA de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes, puesto que tienen un gran impacto en la dinámica del grupo, ya que influye significativamente en la cohesión y efectividad del trabajo colaborativo. De acuerdo a los resultados, los estudiantes con media-alta o muy alta inteligencia emocional, demuestran habilidades superiores en la resolución de conflictos, cooperación, comunicación, empatía y gestión de emociones, lo que ayuda a la hora de trabajar de forma colaborativa, dado que se generan equipos más unidos y productivos. A su vez, esto contribuye al bienestar emocional de los estudiantes, ya que se vuelven más capaces de manejar el estrés asociado con las demandas académicas y sociales del entorno virtual.
- La falta de interacción presencial (cara a cara) de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes a la hora de trabajar colaborativamente en EVA reduce la capacidad de los estudiantes para interpretar señales emocionales no verbales (postura, rasgos faciales, movimientos corporales, el tono de voz, entre

otros), lo que puede llevar a malentendidos y conflictos no resueltos. Esto puede verse reflejado en la forma en cómo los estudiantes se comunican cuando trabajan de forma colaborativa, pudiendo afectar negativamente su motivación y compromiso con el trabajo colaborativo. Esto produce la despersonalización de las interacciones, lo cual se refiere a la reducción de la riqueza comunicativa y la falta de elementos no verbales en la comunicación, viéndose reflejado sobre todo cuando la comunicación es escrita (por medio de redes sociales), común en entornos virtuales, es más propensa a ser interpretada incorrectamente, ya que carece de matices emocionales, lo que puede generar conflictos y tensiones innecesarias.

- A partir de los resultados obtenidos se puede concluir que existe una deficiencia en habilidades sociales para el trabajo colaborativo, por lo que se pretende desarrollar una propuesta enfocada en mejorar un elemento básico de la inteligencia emocional, el cual es, las relaciones interpersonales o el saber convivir.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

- Desarrollo e implementación del programa de fortalecimiento de la inteligencia emocional orientada a la mejora del trabajo colaborativo en EVA de los estudiantes y docentes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes distrito de Meanguera, Morazán Norte, donde se incorpore la educación emocional, asegurando que los estudiantes y docentes desarrollen habilidades sociales que permitan una mejora sobre la inteligencia emocional aplicada al trabajo colaborativo en los EVA. Se toma en cuenta también a los docentes, porque se entiende que ellos forman parte fundamental del acto educativo, y de esta forma el cambio positivo se pretende que sea más duradero y profundo en la institución educativa.
- Adicionalmente, se recomienda al Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes organizar talleres periódicos y seminarios enfocados en el desarrollo de competencias emocionales, como la autorregulación, la empatía y la comunicación efectiva.
- Que los docentes desarrollen actividades de aprendizaje colaborativo que promuevan la interacción y el apoyo mutuo, utilizando tecnologías que faciliten la

comunicación sincrónica y asincrónica, de manera que se vaya desarrollando una cultura institucional que valora y promueve el bienestar emocional de sus estudiantes. Para ello, se tiene que asegurar que todos los estudiantes tengan acceso a las herramientas tecnológicas necesarias, ofreciendo apoyo técnico y recursos adicionales para aquellos con limitaciones.

- Que existan evaluaciones periódicas para conocer el estado emocional y salud mental de los estudiantes, de forma que permitan abordar y dar soluciones a los problemas de forma temprana.
- Solicitar apoyo ocasionalmente a instituciones públicas o privadas con un equipo interdisciplinario para una atención psicosocial que prevenga problemáticas sociales y emocionales en los estudiantes y docentes.
- Que los docentes estudien temas relacionados a la educación emocional para que puedan identificar problemáticas de forma temprana y saber cómo abordarlas de forma efectiva.

### 5.3 PROPUESTA

**Curso: “Fortalecimiento de la inteligencia emocional orientada a la mejora del trabajo colaborativo en EVA de los estudiantes y docentes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes distrito de Meanguera, Morazán Norte.”**

#### I. GENERALIDADES.

<b>Dirigido a:</b>	Estudiantes y docentes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes del distrito de Meanguera, Morazán Norte.
<b>Duración:</b>	4 semanas.
<b>Modalidad:</b>	Híbrida.
<b>Horas semanales:</b>	Una hora, de lunes a viernes.
<b>Total, de horas:</b>	20 horas.

**Recursos necesarios:**

Recursos humanos	Recursos financieros	Recursos materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Psicólogo.</li> <li>- Creador de contenido en EVA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- \$1,000.00 para el psicólogo.</li> <li>- \$1,000.00 para el creador de contenido en EVA.</li> <li>- \$50.00 para recursos didácticos.</li> </ul> <p><b>TOTAL: \$2,050.00</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Computadora y cargador.</li> <li>- Acceso a internet.</li> <li>- Google Meet para el desarrollo de las clases virtuales.</li> <li>- Un aula para las prácticas presenciales los días viernes.</li> <li>- Proyector.</li> </ul>

**Evaluaciones:**

- Diagnóstica: para los estudiantes se tomarán los resultados obtenidos del cuestionario de trabajo colaborativo. En cuanto a los docentes, se les pasará dicho cuestionario por primera vez.
- Formativas: actividades prácticas (una hora a la semana de forma presencial).
- Sumativa: se pasará nuevamente el cuestionario de trabajo colaborativo y se comparará los resultados, si hay o no mejoría.

**Aprobación:** aprobarán aquellos estudiantes y docentes cuyo resultado en la segunda prueba del cuestionario de trabajo colaborativo sea mayor que el de la primera vez.

**II. INTRODUCCIÓN**

En el estudio realizado en el Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes se ha identificado un promedio medio-alto de poco menos de la mitad de los estudiantes, por lo que se pretende brindar a los estudiantes y docentes las herramientas y estrategias adecuadas para fortalecer la inteligencia emocional, con un enfoque en el trabajo colaborativo en EVA. Se busca que los estudiantes y docentes desarrollen habilidades que les permitan reconocer, conocer y gestionar sus emociones y las de sus compañeros, fomentando de esta forma un ambiente de aprendizaje óptimo.

El curso será desarrollado en 4 semanas, con 4 horas a la semana virtuales y una hora a la semana de práctica presencial los días viernes, donde desarrollarán actividades que les permitan fortalecer sus habilidades en inteligencia emocional y trabajo colaborativo en EVA, el cual se implementará a partir de los cuatro factores básicos que conforman la inteligencia emocional según Daniel Goleman.

### III. OBJETIVOS

#### Objetivo General:

- Fortalecer la inteligencia emocional orientada a la mejora del trabajo colaborativo en EVA de los estudiantes y docentes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes a partir de un proceso de formación en educación emocional, haciendo énfasis en el aprendizaje de habilidades sociales.

#### Objetivos Específicos:

- Ayudar a que los estudiantes y docentes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes reconozcan y comprendan sus emociones.
- Enseñar a los estudiantes y docentes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes a gestionar sus emociones de manera efectiva en los EVA.
- Contribuir a que los estudiantes y docentes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes incrementen sus capacidades de empatía y de reconocer las emociones de los demás.
- Fortalecer las habilidades sociales de los estudiantes y docentes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes para una mejor convivencia en los EVA.

### IV. CONTENIDOS

#### Semana 1: Conociendo mis emociones.

- **Descripción:** en la primera semana, se partirá con el reconocimiento de las emociones propias a partir de técnicas de evaluaciones psicológicas que tienen como fin que los estudiantes y docentes logren identificar qué tanto los afectan en su sentir, pensar y actuar.
- **Contenidos:**

1. ¿Qué son las emociones?
  2. ¿Qué es la inteligencia emocional?
  3. Haciendo insight emocional.
  4. El autoconocimiento y la autoestima.
- **Práctica:** el árbol de la vida. En una hoja de papel bond se les pedirá a los estudiantes y docentes que dibujen un árbol, donde:
    - En sus raíces deberán escribir sus principios y valores.
    - En su tronco escribirán su autoconcepto.
    - En las ramas, escribirán sus metas.
    - En los frutos describirán sus éxitos o logros.

### **Semana 2: Gestionando mis emociones.**

- **Descripción:** en esta semana los estudiantes y docentes aprenderán la importancia del manejo de las emociones, además de la comprensión de cómo funciona biológicamente el cuerpo ante las emociones adaptativas y desadaptativas.
- **Contenidos:**
  1. ¿Qué significa gestionar mis emociones?
  2. Las emociones y el cerebro.
  3. Habilidad personal.
  4. Atención en crisis.
- **Práctica:** realizar un psicodrama. Los estudiantes y docentes simularán situaciones de atención en crisis y respuestas que pueden brindar en estos casos. Se proporcionarán diferentes casos con la intención de reconocer las habilidades adecuadas en la gestión de emociones.

### **Semana 3: Conociendo las emociones de los demás.**

- **Descripción:** en esta semana los estudiantes y docentes conocerán la importancia de comprender, percibir y responder de forma adecuada a las emociones que los demás expresan en los EVA y cómo identificarlas.
- **Contenidos:**
  1. Lenguaje no verbal.

2. Categorías básicas de las emociones.
  3. Respuesta emocional adecuada.
  4. La asertividad en los EVA.
- **Práctica:** adivina mi emoción. A cada integrante del grupo de estudiantes y docentes se le entregará una tarjeta con una situación emocional determinada que deberá representar ante los demás sólo con gestos y sonidos, sin pronunciar palabras. El resto de los estudiantes deberá adivinar la situación que se está interpretando.

#### **Semana 4: Aprendiendo a convivir con los demás.**

- **Descripción:** para finalizar el curso, los estudiantes y docentes aprenderán técnicas para convivir en armonía con los demás, facilitando de esta forma el trabajo colaborativo en EVA.
- **Contenidos:**
  1. Relaciones sociales e interpersonales en EVA.
  2. La empatía.
  3. Comunicación efectiva en EVA.
  4. Educación emocional.
- **Evaluación:** se volverá a pasar el cuestionario de trabajo colaborativo y se comparará con los resultados obtenidos la primera vez, para determinar si hay un aumento en el resultado obtenido por los estudiantes.

#### **V. RESULTADOS ESPERADOS**

- Al terminar este curso, se espera que los estudiantes y docentes sepan identificar sus emociones.
- Que los estudiantes y docentes tengan un manejo asertivo de las emociones propias y de los demás.
- Que los estudiantes y docentes puedan identificar y comprender las emociones propias y de los demás.
- Que los estudiantes y docentes tengan la habilidad de saberse relacionar con los demás de forma efectiva.

- Que los estudiantes mejoren en el rendimiento de las actividades que desarrollan de forma colaborativa en EVA.

#### 5.4 GLOSARIO

- **Inteligencia:** capacidades específicas que poseen las personas, para resolver problemas, enfrentarse a situaciones complejas.
- **Inteligencia emocional:** es la capacidad de reconocer las emociones, propias y las de los demás, teniendo la habilidad de gestionarlas efectivamente para saber relacionarse en un determinado entorno.
- **Coefficiente intelectual:** es un parámetro de medición de la inteligencia general, que se puede identificar con la aplicación de pruebas psicométricas.
- **Coefficiente emocional:** es el indicador que permite medir la capacidad de un individuo de gestionar expresar y comprender las emociones propias y de los demás.
- **Autoconocimiento:** significa reconocer las capacidades y habilidades propias, tanto en aspectos de personalidad y emociones, asimismo identificar, el nivel de afectación que existe, por la toma de decisiones en el propio individuo y los demás.
- **Autocontrol:** es la capacidad de gestionar efectivamente el accionar de conductas, emociones y actitudes. Significa racionalizar el actuar, es decir que, después de una emoción se debe de pensar para luego actuar y no dar lugar a la ira, el enojo y la impulsividad. Es actuar con cautela, sin dejarse llevar por las emociones.
- **Automotivación:** es un aspecto personal que permite a los individuos mentalizarse positivamente para alcanzar objetivos.
- **Empatía:** es la capacidad de los seres humanos de saber percibir en los demás las emociones, especialmente el dolor y el sufrimiento ajeno. Esta capacidad motiva a las personas a promover la cooperación y solidarizarse con aquellas personas que están atravesando una situación difícil.
- **Habilidades sociales:** son todas aquellas capacidades que le permiten al ser humano desarrollarse armónicamente con los demás. Aquí se puede considerar la empatía, la comunicación, la asertividad, entre otros.
- **Modelo de educación híbrida:** también llamado modelo de educación mixto, es un modelo educativo que combina el modelo de educación virtual con el modelo de educación presencial, obteniendo el mejor provecho de ambos.

- **Trabajo colaborativo:** significa la interacción entre un grupo de personas, con la finalidad de trabajar conjuntamente para alcanzar un objetivo en común.
- **Ambientes virtuales de aprendizaje (EVA):** son plataformas que permiten que el proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolle en línea y permite a los usuarios una mayor interacción sin necesidad de la presencialidad.
- **Herramientas y recursos tecnológicos:** se refiere aquellos instrumentos y plataformas que permiten trabajar de manera virtual, de cualquier parte del mundo y en tiempo real.
- **Planificación y organización:** son habilidades que permiten establecer prioridades, evaluar las acciones y los recursos necesarios para alcanzar objetivos.
- **Actitudes y conductas en el trabajo colaborativo en los EVA:** se refiere a las actitudes como: responsabilidad, autonomía, autoaprendizaje, en función del trabajo colaborativo en los ambientes virtuales de aprendizaje y por supuesto las conductas como, colaboración, flexibilidad, reflexión, entre otras que se muestran a la hora de trabajar colaborativamente.
- **Comunicación e interacción en el trabajo colaborativo en los EVA:** se refiere al conjunto de técnicas, que permiten una comunicación e interacción efectiva a la hora de trabajar en los ambientes colaborativos virtuales, lo cual promueve el logro de objetivos, la igualdad y el fortalecimiento de relaciones positivas entre los estudiantes.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bisquerra, R. (2020). *Daniel Goleman y la Inteligencia emocional*. Recuperado el 02 de Abril de 2024, de Rafael Bisquerra Educacion Emocional: <https://www.rafaelbisquerra.com/daniel-goleman-y-la-inteligencia-emocional/>
- Management, R., & Review Press, H. (2019). *Empatía, SERIE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE HBR*. Barcelona: Editorial Reverté, S. A.
- Bello, E. (13 de 02 de 2023). *La inteligencia emocional de Daniel Goleman: qué es y cómo desarrollarla*. Recuperado el 02 de Abril de 2024, de IEBS: <https://www.iebschool.com/blog/liderazgo-inteligencia-emocional-coach-management/>
- Canals, C. M. (02 de 02 de 2022). *5 aprendizajes de Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional*. Recuperado el 02 de Abril de 2024, de UNIR: <https://mexico.unir.net/economia/noticias/daniel-goleman-inteligencia-emocional/>
- Fernández Berrocal, P., & Extremera Pacheco, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 63-93.
- García Corral, A. (2001). *Influencia de la Inteligencia Emocional y la Resiliencia en el rendimiento académico en adolescentes*.
- Gómez Gutiérrez, J. (2020). *Manual de test de Inteligencia Emocional*. Bogota: THT.
- Díaz Barriga, F., & Morales Ramírez, L. (2009). Aprendizaje colaborativo en entornos virtuales: un modelo de diseño instruccional para la formación profesional continua. *Tecnología y Comunicación Educativas*, 22(23), 1-25. Obtenido de [https://www.academia.edu/download/61886996/Aprendizaje\\_colaborativo\\_en\\_entornos\\_virtuales-120200124-107089-1d4eb61.pdf](https://www.academia.edu/download/61886996/Aprendizaje_colaborativo_en_entornos_virtuales-120200124-107089-1d4eb61.pdf)
- Hernández Sellés, N. (2015). *El trabajo colaborativo en entornos virtuales en educación superior*. España: Doctoral dissertation, Universidade da Coruña. Obtenido de <http://hdl.handle.net/2183/14726>
- Hernández-Sellés, N. (2021). Herramientas que facilitan el aprendizaje colaborativo en entornos virtuales: nuevas oportunidades para el desarrollo de las ecologías

digitales de aprendizaje. *Educatio Siglo XXI*, 39(2), 81-100. doi:<https://doi.org/10.6018/educatio.465741>

- Hernández-Sellés, N., González-Sanmamed, M., & Muñoz-Carril, P.-C. (2014). La planificación del aprendizaje colaborativo en entornos virtuales. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 25-33. Obtenido de [http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-32932014000100004&lng=pt&tlng=es](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-32932014000100004&lng=pt&tlng=es)
- Lucero, M. M. (2003). Entre el trabajo colaborativo y el aprendizaje colaborativo. *Revista Iberoamericana De Educación*, 33(1), 1-21. doi:<https://doi.org/10.35362/rie3312923>
- Mestre Gómez, U., Fonseca Pérez, J. J., & Valdés Tamayo, P.R. (2007). *Entornos virtuales de enseñanza aprendizaje*. Cuba: Editorial Universitaria. Obtenido de <http://libros.metabiblioteca.org/handle/001/251>
- Pacacira, D. P., & Céspedes Garzón, Y. T. (2017). *La inteligencia emocional y el trabajo colaborativo en estudiantes de transición*. Colombia: Fundación Universitaria Los Libertadores. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11371/1597>
- Pérez-Mateo Subirá, M., & Guitert Catasús, M. (2013). La colaboración en la red: hacia una definición de aprendizaje colaborativo en entornos virtuales. *Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 14(1), 10-31. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11162/106409>
- Quesada Pacheco, A. (2013). Aprendizaje colaborativo en entornos virtuales: los recursos de la Web 2.0 . *Revista de Lenguas Modernas*(18), 337-350. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rlm/article/view/12370>
- Rodríguez Zamora, R., & Espinoza Núñez, L. A. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo (RIDE)*, 7(14), 86-109. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.274>
- Ruíz-Velasco Sánchez, E., & Bárcenas López , J. (2019). *Trabajo colaborativo en entornos virtuales*. México: SOMECE. Obtenido de <http://www.telematica.ccadet.unam.mx/recursos/libros/trabajoc.pdf>

- Suárez Guerrero, C. N. (2003). Los entornos virtuales de aprendizaje como instrumento de mediación. *Teoría de la educación: educación y cultura en la sociedad de la información*, 4(9), 41-56. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11162/81315>
- Tomalá De la Cruz, M. A., Gallo Macías, G. G., Mosquera Viejó, J. L., & Chancusig Chisag, J. C. (2020). Las plataformas virtuales para fomentar aprendizaje colaborativo en los estudiantes del bachillerato. *Revista Científica Mundo de la Investigación y El Conocimiento*, 199-212. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(4\).octubre.2020.199-212](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(4).octubre.2020.199-212)
- Chiecher, A., Moreno, J., y Schlegel, D. (2022). Actitudes y valoraciones de la virtualidad por docentes de ingeniería tras la pandemia. *Contextos de educación* (32), 36-46. <https://doi.org/2314-3932>
- García, C., y López, D. (2019). The Importance of Virtual Platforms for Teachers. *International Journal of Education Technology*, 68-78.
- Salinas Meruane, P., y Cárdenas Castro, M. (2008). *Métodos de investigación social*. Ediciones Universidad Católica del Norte.
- Rojas Soriano, R. (2006). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés, S. A. de C.V. <https://doi.org/968-856-262-5G>
- Hernández de la Rosa Y, Gil Hernández T. Importancia de la terminología dentro del proceso de comunicación científica. *Edumecentro*. 2009;1(1):31-4.
- GIANELLA, Alicia E. Introducción a la Epistemología y a la Metodología de la Ciencia. Editorial Universidad Nacional de La Plata (Pág. 39-128)

## ANEXOS

### ANEXO 1: TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE DANIEL GOLEMAN

**Objetivo:** determinar el coeficiente de inteligencia emocional de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes aplicando el Test de inteligencia emocional de Daniel Goleman.

**Indicación:** responda cada pregunta según su criterio, teniendo en cuenta que:

0 = Nunca.

1 = Algunas veces.

2 = Siempre.

1. ¿Me conozco a mí mismo, sé lo que pienso, lo que siento y lo que hago?
2. ¿Soy capaz de auto motivarme para aprender, estudiar, aprobar, conseguir algo?
3. ¿Cuándo las cosas me van mal, mi estado de ánimo aguanta hasta que las cosas vayan mejor?
4. ¿Llego a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas?
5. ¿Sé qué cosas me ponen alegre y qué cosas me ponen triste?
6. ¿Sé lo que es más importante en cada momento?
7. ¿Cuándo hago las cosas bien me felicito a mí mismo?
8. ¿Cuándo los demás me provocan intencionadamente soy capaz de no responder?
9. ¿Me fijo en el lado positivo de las cosas, soy optimista?
10. ¿Controlo mis pensamientos, pienso lo que de verdad me interesa?
11. ¿Hablo conmigo mismo, en voz baja claro?
12. ¿Cuándo me piden que diga o haga algo que me parece inaceptable me niego a hacerlo?
13. ¿Cuándo alguien me critica injustamente me defiendo adecuadamente con el diálogo?
14. ¿Cuándo me critican por algo que es justo lo acepto porque tienen razón?
15. ¿Soy capaz de quitarme de la mente las preocupaciones que me obsesionan?
16. ¿Me doy cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a mí (amigos, compañeros, familiares...)?

17. ¿Valoro las cosas buenas que hago?
18. ¿Soy capaz de divertirme y pasármelo bien allí donde esté?
19. ¿Hay cosas que no me gusta hacer, pero sé que hay que hacerlas y las hago?
20. ¿Soy capaz de sonreír?
21. ¿Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir?
22. ¿Soy una persona activa, me gusta hacer cosas?
23. ¿Comprendo los sentimientos de los demás?
24. ¿Mantengo conversaciones con la gente?
25. ¿Tengo buen sentido del humor?
26. ¿Aprendo de los errores que cometo?
27. ¿En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no perder el control y actuar apresuradamente?
28. ¿Soy una persona realista, con los ofrecimientos que hago, sabiendo qué cosa puedo cumplir y qué no me será posible hacer?
29. ¿Cuándo alguien se muestra muy nervioso/a o exaltado/a lo calmo y tranquilizo?
30. ¿Tengo las ideas muy claras sobre lo que quiero?
31. ¿Controlo bien mis miedos y temores?
32. ¿Si he de estar solo no me agobio por eso?
33. ¿Formo parte algún grupo o equipo de deporte o de ocio para compartir intereses o aficiones?
34. ¿Sé cuáles son mis defectos y cómo cambiarlos?
35. ¿Soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo?
36. ¿Sé qué pensamientos son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado, altruista, angustiado?
37. ¿Soy capaz de aguantar bien la frustración cuando no consigo lo que me propongo?
38. ¿Me comunico bien con la gente con la que me relaciono?
39. ¿Soy capaz de comprender el punto de vista de los demás?
40. ¿Identifico las emociones que expresa la gente a mi alrededor?
41. ¿Soy capaz de verme a mí mismo desde la perspectiva de los otros?
42. ¿Me responsabilizo de las cosas que hago?
43. ¿Me adapto a las nuevas situaciones, aunque me cuesten algún cambio en mi manera de sentir las cosas?
44. ¿Creo que soy una persona equilibrada emocionalmente?

45. ¿Tomo decisiones sin dudar ni titubear demasiado?

## **ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO EN ENTORNOS VIRTUALES**

**Objetivo:** conocer el nivel de trabajo colaborativo en EVA de los estudiantes del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes aplicando el Test de inteligencia emocional de Daniel Goleman.

**Indicación:** responda cada pregunta según su criterio, teniendo en cuenta que:

1 = Nunca.

2 = Casi nunca.

3 = Algunas veces.


4 = Casi siempre.

5 = Siempre.

1. ¿Qué tan frecuentemente utiliza plataformas virtuales para trabajar de forma colaborativa?
2. ¿Utiliza Canvas para trabajar de forma colaborativa?
3. ¿Utiliza Moodle para trabajar de forma colaborativa?
4. ¿Qué tan a menudo utiliza Google Drive para almacenar y compartir información?
5. ¿Con qué frecuencia utiliza Google Meet para poder reunirse con sus compañeros de equipo y poder trabajar colaborativamente?
6. ¿Elabora una agenda para las actividades que realizará de forma colaborativa?
7. ¿Desarrolla objetivos para el cumplimiento de las actividades colaborativas?
8. ¿Organiza su tiempo teniendo en cuenta las actividades colaborativas pendientes?
9. ¿Les da una alta prioridad a las actividades colaborativas a realizar en entornos virtuales?
10. ¿Planifica con anticipación las actividades a realizar en entornos virtuales?
11. ¿Mi compromiso con el equipo/grupo es total y absoluto?
12. Muestro una actitud positiva cuando trabajo de forma colaborativa en entornos virtuales de aprendizaje.
13. Cuando trabajas en entornos virtuales de aprendizaje, ¿te muestras propositivo?


14. ¿Con qué frecuencia ayudas a aclarar dudas a tus compañeros cuando trabajas de forma colaborativa en entornos virtuales?
15. ¿Muestras empatía a la hora de trabajar de forma colaborativa en entornos virtuales?
16. ¿Tomas en cuenta la opinión e ideas de tus compañeros a la hora de trabajar de forma colaborativa en entornos virtuales?
17. ¿Qué tan a menudo te comunicas por redes sociales con tus compañeros de equipo?
18. ¿Te comunicas de forma respetuosa con tus compañeros cuando trabajas de forma colaborativa en entornos virtuales?
19. ¿Las plataformas virtuales te permiten interactuar con tus compañeros de equipo?
20. ¿Se hace fácil ponerse de acuerdo para poder trabajar de manera colaborativa en entornos virtuales de aprendizaje?

### ANEXO 3: SOLICITUD PARA OBTENER EL PERMISO DE RECOPIRAR INFORMACIÓN A LOS ESTUDIANTES



Universidad  
Gerardo Barrios

UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS  
FACULTAD DE POSGRADO  
MAESTRIA EN DOCENCIA CON ENFOQUE EN ENTORNOS VIRTUALES  
DE APRENDIZAJE



Comisión de Acreditación de la  
Calidad de la Educación Superior  
UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS (UGB)  
ACREDITADA  
2019-2024

Junio 2024

**Lic. Marvin Humberto Palomo Zelaya**  
**Director del Instituto Tecnológico Padre Segundo Montes**

**Presente.**

Reciba un fraterno saludo, deseando abundantes éxitos en toda la labor educativa que realiza en la institución. -


A través de la presente, hacemos de su conocimiento que somos maestrantes de la carrera de Docencia con Enfoques Virtuales de Aprendizaje, en la Universidad Gerardo Barrios, comentarle que ya estamos en nuestro proceso de tesis, y como equipo investigador consideramos que el ITPS, es la institución idónea para poder realizar el estudio titulado "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL TRABAJO COLABORATIVO EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE, DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO PADRE SEGUNDO MONTES, DEL PERIODO DE ENERO A JUNIO DEL AÑO 2024", y por cuestiones de logísticas se ha considerado la población de primero y segundo año de la carrera de Hostelería y Turismo.

Es por ello que solicitamos de su autorización para poder recabar información sobre la temática con los estudiantes, lo cual se realizara, mediante dos instrumentos, los cuales serán aplicados de forma presencial por los investigadores, con el objeto de obtener información pertinente, para posteriormente, elaborar una propuesta sobre la temática, que pueda servir al Instituto, dependiendo de los resultados obtenidos.


Sin más que agregar y en espera una respuesta oportuna, los más sinceros agradecimientos.

Atentamente


Mastrandos:



F. \_\_\_\_\_  
Ing. Jaime Arnoldo López Sandoval



F. \_\_\_\_\_  
Licda. Francisca Ruth Romero Martínez



F. \_\_\_\_\_  
Licdo. Walter Joel Pineda Chicas

Recibido.  
Olga Pereira  
13/06/2024  
3:10pm

CS Encabezado con Caracteres

*Nota: Solicitud de consentimiento informado.*