

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



=====

**“APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO
ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO
EN LOS ESTUDIANTES DEL SEGUNDO AÑO DE SECUNDARIA
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA NUESTRA
SEÑORA DE LAS MERCEDES, HUÁNUCO, 2018”**

=====

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EPISTEMOLOGÍA EDUCATIVA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y
DOCENCIA SUPERIOR**

TESISTA: CERAFIN SANTIAGO CARDENAS REYES

ASESOR: DR. AMANCIO RICARDO ROJAS COTRINA

**HUÁNUCO – PERÚ
2020**

DEDICATORIA:

A: Mi hijo Andy Cardenas Yllatopa a mi esposa y familiares por estar presente en todo momento apoyándome.

AGRADECIMIENTO:

A: Mis maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” y en especial al Doctor Amancio Ricardo Rojas Cotrina por el asesoramiento de tesis y brindando su prédica académica en mi formación profesional a nivel de maestría.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación contiene el informe de los aspectos más significativos de la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejorará el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018; siendo un aporte al conocimiento científico en las ciencias de la educación. Tuvo como objetivo: determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejorará el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria. El método desarrollado tiene la finalidad de profundizar el análisis e interpretación de los resultados en donde se aplicó el diseño cuasi experimental con pre test y post test, se trabajó con una muestra de conformada por 28 estudiantes para el grupo experimental y 25 estudiantes para el grupo control de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, con un grupo experimental seleccionados con el tipo de muestreo no probabilístico intencional a criterio del investigador a quienes se les ha practicado la guía de observación como instrumento para recolectar los datos tras la aplicación del aprendizaje cooperativo. Para estimar los estadígrafos se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial y, para la contrastación de la hipótesis se aplicó la prueba estadística de Mann-Whitney. Conclusión: el análisis de datos comparados permite determinar que la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora significativamente ($p=0,040$) el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, 2018, siendo la mejora promedio de 21%. Como la diferencia entre los valores de “t” mostrados es significativa, entonces se acepta la hipótesis general de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, por tanto,

se concluye que se verifica la hipótesis planteada que: Existe una mejora significativa del trabajo en equipo tras la aplicación del aprendizaje cooperativo.

Palabras claves: Aprendizaje cooperativo, trabajo en equipo, estudiantes, secundaria.

ABSTRACT

This research paper contains the report of the most significant aspects of the application of cooperative learning as a strategy that will improve teamwork in the students of the second year of secondary school of the Emblematic Educational Institution Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018; being a contribution to scientific knowledge in education sciences. It aimed to: determine to what extent the application of cooperative learning as a strategy will improve teamwork in students in the second year of high school. The method developed has the purpose of deepening the analysis and interpretation of the results where the quasi-experimental design with pre-test and post-test was applied, a sample of 28 students was formed for the experimental group and 25 students for the group control of the Emblematic Educational Institution Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, with an experimental group selected with the type of intentional non-probabilistic sampling at the discretion of the researcher who has been followed by the observation guide as an instrument to collect the data after application of cooperative learning. To estimate the statisticians, descriptive and inferential statistics were used and, to test the hypothesis, the Mann-Whitney statistical test was applied. Conclusion: the analysis of comparative data allows us to determine that the application of cooperative learning significantly improves ($p = 0.040$) the teamwork in the students of the second year of secondary school of the Emblematic Educational Institution Nuestra Señora de las Mercedes, 2018, being the improvement 21% average. As the difference between the values of "t" shown is significant, then the general hypothesis of the investigation is accepted and the null hypothesis is rejected, therefore, it is concluded that the hypothesis raised is verified that: There is a significant improvement of the work in team after the application of cooperative learning.

Keywords: Cooperative learning, teamwork, students, high school.

INDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VII
INDICE	VIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	4
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2. JUSTIFICACIÓN	6
1.3. IMPORTANCIA O PROPÓSITO	8
1.4. LIMITACIONES	8
1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.5.1. PROBLEMA GENERAL	8
1.5.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	9
1.6. FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS	10
1.6.1. OBJETIVO GENERAL	10
1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
1.7. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	11
1.7.1. HIPÓTESIS GENERAL	11
1.7.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	11
1.8. VARIABLES	12
1.8.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	12
1.8.2. VARIABLES DEPENDIENTE	12
1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	13
1.10. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS OPERACIONALES	14
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES	17
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL	17
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	27
2.2. BASES TEÓRICAS	43
2.2.1. APRENDIZAJE COOPERATIVO	43

2.2.2. COOPERACIÓN GUIADA	49
2.2.3. DESEMPEÑO DE ROLES	50
2.2.4. ESTUDIO DE CASOS	53
2.2.5. TRABAJO EN EQUIPO	55
2.2.6. LIDERAZGO	59
2.2.7. HABILIDADES INTERPERSONALES	64
2.2.8. HABILIDADES INTRAPERSONALES	69
2.3. BASES CONCEPTUALES	72
CAPÍTULO III	75
METODOLOGÍA	75
3.1. ÁMBITO	75
3.2. POBLACIÓN	75
3.3. MUESTRA	75
3.4. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO	76
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	76
3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTOS	77
3.6.1. TÉCNICAS	77
3.6.2. INSTRUMENTOS	78
3.7. PROCEDIMIENTO	80
3.8. ASPECTOS ÉTICOS	81
3.9. TABULACIÓN	82
3.10. ANÁLISIS DE DATOS	83
CAPÍTULO IV	84
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	84
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	84
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	96
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	100
4.4. APORTE DE LA INVESTIGACIÓN	104
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	105
CONCLUSIONES	105
SUGERENCIAS	107
REFERENCIAS	108
ANEXOS	110
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	

ANEXO N° 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

ANEXO N° 05: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

NOTA BIOGRÁFICA

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS

INTRODUCCIÓN

La actualidad muestra cada día una sociedad menos cooperativa, con pocos valores de ayuda o desarrollo de actitudes altruistas, convirtiéndose las instituciones educativas en aliados para contrarrestar esta situación. Queda claro que el objetivo de la educación es formar para la vida, integrar al ciudadano a la sociedad para que sea útil, para que desarrolle en ella la cooperación, la resolución de problemas, la empatía y logre avanzar con justicia en beneficio de su país.

Una de las formas más importantes para el aprendizaje de valores gira en torno al aprendizaje cooperativo, el cual se presenta claramente estructurado. “El aprendizaje cooperativo ha sido una alternativa de integración que muchos docentes han dejado de practicar, basados en la modernidad o innovación” (Golden, 2014, p. 26).

El sistema educativo, no sólo puede pretender desarrollar habilidades sociales, sino también que los estudiantes aprendan a cooperar de manera eficaz. Es común ver que en la sociedad, hoy, todo gira en torno a competir, desde pequeños, entre compañeros de aula, siendo el más exitoso aquel que logró estar en primer lugar. La competencia motiva a la consecución de metas elevadas, pero es necesario que se acompañe de la cooperación que busca el progreso pero mutuo (Golden, 2014, p. 34)

Al igual que en las interacciones sociales que se producen diariamente, en el aprendizaje cooperativo, el simple hecho de realizar un trabajo en coordinación y

ayuda mutua, resulta simple pero enriquecedor; es esta la forma en que los estudiantes fortalecen desde pequeños su formación tanto social como afectiva y enriquecida por valores.

La presente investigación estudia la mejora del trabajo en equipo tras la aplicación del aprendizaje cooperativo en la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, la cual fue detectado dicho problema por el investigador con el fin de no solo superar estas dificultades a nivel institucional sino como referente a próximos estudios a nivel local, regional y nacional.

Finalmente, esta investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos que se presentan a continuación:

El Capítulo I: Problema de investigación, se detalla aspectos sobre el trabajo en equipo y la aplicación del aprendizaje cooperativo en la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, donde planteamos objetivos, hipótesis, variables, así como la justificación e importancia de la investigación.

El Capítulo II: Marco teórico, donde se presenta los antecedentes, fundamentos teóricos, concepciones y enfoques de conocimientos interdisciplinarios de investigadores, que sustentan la investigación.

El Capítulo III: Marco metodológico, donde se especifica el tipo y diseño, la población y muestra utilizadas, así como las técnicas y procedimientos del desarrollo de la investigación.

El Capítulo IV: Resultados, mostramos los resultados más relevantes de la investigación, con aplicación de la estadística como instrumento de medida.

El Capítulo V: Discusión de resultados, mostramos la contrastación del trabajo de campo con el problema planteado, los antecedentes, las bases teóricas, la prueba de hipótesis y el aporte científico de esta investigación.

Finaliza el presente trabajo de investigación con las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

CAPITULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Hoy en día, el mundo se mueve a pasos enormes y cada vez adquiere mayor complejidad, estos cambios en el entorno obligan a las instituciones educativas a replantear sus estrategias y consecuentemente su modo de accionar al personal, realizando diferentes procesos para que ellos puedan trabajar en equipo, es por ello, que cada año las direcciones educativas invierten en capacitaciones y sesiones de integración, sin embargo, no siempre funciona.

Además, las exigencias de dichas instituciones educativas solo pueden ser satisfechas si se dispone de mano de obra para un buen desempeño docentes o laboral, como recordaremos, trabajar en equipo va más allá de formar un simple grupo de dos o más personas en donde solo trabajan uno o dos y el resto se llevan el resultado gratis, en muchas entidades educativas, lo principal es trabajar en equipo para llegar a sus metas, pero, no siempre funciona, es por eso que los de recursos humanos invierten en capacitaciones e incentivos.

Sea cual fuere su origen, el hombre como ser social requiere desempeñar sus actividades en cooperación, no es un ser aislado, individualista, el cual pueda sostenerse de manera particular. Es por ello que es necesario que deba aprender a trabajar en equipo, pero no siempre las cosas han

sucedido así, existen casos en los cuales, para determinadas personas, el trabajo en equipo constituye un problema por distintas razones entre ellas por ejemplo la comunicación.; es frecuente encontrar en personas este problema debido a la personalidad y emotividad, personas distanciadas de las relaciones sociales, personas inestables en las relaciones sociales, personas con necesidades extremas de atención, personas con necesidades extremas de admiración, entre otras características propias de cada ser.

Ante esto nos menciona Hurwitch, Meassick y Miranda (2001) “La mayoría hemos pasado más de una vez por la frustrante experiencia de trabajar con un equipo inefectivo”. La clave para mejorar la efectividad dentro de un equipo es desarrollar la destreza de observar y diagnosticar el proceso de la interacción grupal. Sin embargo, no todos los estudiantes logran desarrollarse correctamente dentro de un equipo incumpliendo metas junto a otros compañeros, algo que de no corregirse y entenderse apropiadamente desde este inicio, pasará desapercibido en muchos estudiantes y al momento de enfrentarse a situaciones donde quizá tengan alguna responsabilidad sobre otras personas o alguna actividad a desarrollar en conjunto a otros compañeros como muchas veces en el trabajo usualmente se suscitan, no sabrán cómo actuar perdiendo así muchas oportunidades en la vida dentro de todos los aspectos (familiar, de pareja, laboral, académica, entre otros).

Si bien es cierto el currículo nacional de la Educación Básica del Ministerio de Educación (2009) que menciona: “Educar es acompañar a una persona en el proceso de generar estructuras propias internas, cognitivas y socioemocionales, para que logre el máximo de sus potencialidades. Simultáneamente, es la principal vía de inclusión de las personas en la sociedad, como ciudadanos que cumplen con sus responsabilidades y ejercen sus derechos con plenitud, con pleno respeto a la diversidad de identidades socioculturales” se busca la formación integral del educando a través del desarrollo de competencias, pero en muchos casos esto no se logra, generándose en consecuencia dificultades para interactuar entre los estudiantes a nivel secundaria como es el caso de la educación básica regular donde el estudiante no muestra las aptitudes necesarias para desarrollar trabajos en equipo.

Hecho que lo va a conllevar a trabajar en equipo, ya que en la institución educativa en la que se desempeña convergen un conjunto de estudiantes, de los cuales se requiere un trabajo coordinado, cooperativo, a fin de logro de los objetivos del ente, por ende, una mejora en el rendimiento académico fortalecidos por el aprendizaje cooperativo.

1.2. JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

Dentro de la investigación encontraremos términos actuales basados en el trabajo en equipo en cual se basa en la colaboración, compañerismo de todos los integrantes de dicha institución educativa el cual se rige en el

rendimiento de dichos estudiantes, debido a que hoy en día, sin un buen trabajo en equipo no se llegan a objetivos institucionales y por ende existirá un mal rendimiento académico, además, veremos las ventajas de este tema.

Justificación Metodológica

El presente estudio servirá como antecedente para investigadores, público usuario, instituciones educativas que se sientan identificadas con la problemática, se encontraran beneficiadas puesto que pueden encontrar alternativas de solución en función a realizarse una capacitación a los docentes e involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje en relación al tema tratado, así como también el procedimiento a seguir en casos similares, a su vez permite aportar a la literatura, y puede emplearse como referencia para futuras investigaciones sobre el mismo tema o afines. Además, contribuye a obtener conocimientos sobre el trabajo en equipo y el aprendizaje cooperativo mediante el análisis bibliográfico.

Justificación Práctica

Con ayuda del conocimiento acerca del Trabajo en equipo, se logró un buen desempeño académico en la institución educativa. La gran parte de información recolectada de esta investigación se encuentra en la misma institución educativa, por lo cual es más sencillo obtenerlo.

1.3. IMPORTANCIA O PROPÓSITO

La presente investigación se considera importante, porque permitirá determinar si el aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018, ya que el desarrollo de aprendizajes depende en gran medida de las actividades que el docente utiliza durante sus respectivas sesiones en el desarrollo del trabajo en equipo que tiene su origen en la capacidad que tiene el ser humano de establecer relaciones entre los objetos y de construir modelos de situaciones a partir de su acción mediante procedimientos intuitivos o aproximaciones inductivas.

1.4. LIMITACIONES

Durante el proceso de estudio y elaboración del trabajo de investigación, se han presentado ciertas dificultades que pretenden limitar el trabajo, entre ellos podemos mencionar los siguientes:

- Información respecto al tema en nuestro medio.
- Otros estudios previos realizados referentes al tema.
- Falta de disponibilidad de tiempo para la elaboración del proyecto.

1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.5.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo

año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018?

1.5.2. PROBLEMA ESPECIFICOS

- ¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el liderazgo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco?
- ¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco?
- ¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco?

1.6. FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el liderazgo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco.
- Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco.
- Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco.

1.7. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

1.7.1. HIPÓTESIS GENERAL:

- **Hi:** La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.
- **H0:** La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia no mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

1.7.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- **H1:** La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el liderazgo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco.
- **H0:** La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia no mejora el liderazgo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco.
- **H2:** La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco.

- **H0:** La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia no mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco.
- **H3:** La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco.
- **H0:** La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia no mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco.

1.8. VARIABLES

1.8.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

El aprendizaje cooperativo

1.8.2. VARIABLE DEPENDIENTE

El trabajo en equipo

1.9. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I		
El aprendizaje cooperativo	Planificación	Diseña el programa para la aplicación del aprendizaje cooperativo, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.
	Ejecución	Aplica el aprendizaje cooperativo para los estudiantes del segundo año de secundaria, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.
	Evaluación	Evalúa los resultados de la aplicación del aprendizaje cooperativo, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.
V.D		
El trabajo en equipo		Controla las acciones del grupo procura que sus miembros sigan las instrucciones.
	Liderazgo	Estimula a los miembros del equipo para la consecución de metas. Marca directrices a su equipo para lograr metas
	Habilidades interpersonales	Muestra una comunicación asertiva. Coopera adecuadamente con sus compañeros. Manifiesta respeto a sus compañeros. Demuestra tolerancia entre sus compañeros.
	Habilidades intrapersonales	Demuestra habilidad para controlar los sentimientos personales. Destaca por su habilidad de reflexión. Reconoce sus puntos fuertes y sus debilidades.

1.10. DEFINICIÓN DE TÉRMINO OPERACIONALES

1.10.1. EL APRENDIZAJE COOPERATIVO

El Aprendizaje Cooperativo es un término genérico usado para referirse a un grupo de procedimientos de enseñanza que parten de la organización de la clase en pequeños grupos mixtos y heterogéneos donde los alumnos trabajan conjuntamente de forma coordinada entre sí para resolver tareas académicas y profundizar en su propio aprendizaje.

Dos autores de referencia, los hermanos David y Roger Jonhson, ambos psicólogos sociales, lo han definido como aquella situación de aprendizaje en las que los objetivos de los participantes se hallan estrechamente vinculados, de tal manera que cada uno de ellos "sólo puede alcanzar sus objetivos si y sólo si los demás consiguen alcanzar los suyos".

1.10.2. EL TRABAJO EN EQUIPO

Trabajo en equipo es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común. Pero para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas.

Liderazgo

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

Habilidades interpersonales

Las habilidades interpersonales son aquellas que te permiten tener una mejor comunicación con otras personas. La palabra “inter” puede confundirse con “intra” que significa “dentro de uno mismo” pero no, es “inter” que significa entre e interpersonal significa entre personas (según el diccionario). Por lo tanto, las habilidades interpersonales son todas aquellas habilidades que nos permiten relacionarnos mejor con las personas, a continuación, explicamos las distintas habilidades interpersonales que existen, curiosidades sobre las mismas y consejos sobre cómo utilizar dichas habilidades interpersonales.

Habilidades intrapersonales

Intrapersonal es un término que hace referencia a la conciencia que tiene un individuo de sus capacidades y limitaciones, la capacidad de ver con realismo quiénes somos, cómo somos y qué queremos. Es decir, es un tipo de inteligencia que permite tener una imagen exacta de nosotros mismos, comprender cabalmente nuestros anhelos y prioridades, monitorear nuestros sentimientos

íntimos para saber cómo actuar y qué decisiones tomar para lograr el equilibrio y satisfacción de nuestras necesidades emocionales.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

Los antecedentes de investigación estuvieron constituidos por trabajos similares o relacionados con el tema objeto de estudio, que aportan información valiosa para definir y delimitar la investigación que se presenta a nivel internacional, nacional y local.

2.1.1. A Nivel Internacional

LÓPEZ (2008) en su tesis doctoral *“EFECTOS DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO EN LAS HABILIDADES SOCIALES, LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y LA VIOLENCIA ESCOLAR: UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO DE 1997 A 2007”*. Llega a las siguientes conclusiones:

Como señalábamos al principio, nuestra intención al comenzar este trabajo era realizar un estudio bibliométrico del contenido de los documentos, obtenidos a partir de la búsqueda en tres bases de datos (PsycINFO, ERIC, Y Psycodoc), publicados entre los años 1997 y 2007, y aportar un punto de vista cuantitativo en dicho análisis completándolo con un enfoque cualitativo y descriptivo. Las conclusiones a que hemos llegado, en relación con los objetivos que nos propusimos son las siguientes:

1. En relación con el primer objetivo que nos planteábamos averiguar
“Cuáles son las áreas temáticas sobre las que se ha publicado más

dentro del tema de nuestra investigación”, podemos afirmar que han sido las áreas temáticas “Aprendizaje cooperativo”, “Habilidades sociales” y “Violencia escolar” sobre las que se ha publicado más.

2. El segundo objetivo de la investigación era determinar “El número de variables por documento”, es decir establecer la coincidencia de áreas temáticas en un solo documento dentro de nuestra base documental. La mayor coincidencia está referida a 4 áreas temáticas, seguido de 3 y de 5 áreas temáticas, con un total de 91, 87 y 52 coincidencias en los documentos respectivamente.
3. Al analizar “Los años en los que más se ha publicado sobre el tema de nuestro trabajo”, tercer objetivo de nuestro trabajo, observamos que el año en que más se ha publicado sobre el tema objeto de nuestro estudio fue 2004, en el que se publicaron 44 documentos (15% del total de la producción), seguido de cerca por los años 2002 y 2000, con una producción de 39 y 35 documentos respectivamente, lo que supone el 13% y 12% respectivamente del total de la producción de documentos publicados.
4. En relación con el cuarto objetivo, observar “El incremento o decremento en el número de publicaciones a lo largo del periodo revisado” 1997-2007, podemos confirmar, en relación con este, que la producción de documentos sobre “Aprendizaje cooperativo, educación intercultural, habilidades sociales y violencia escolar” ha presentado un crecimiento escaso desde el año 1997, con algún altibajo, hasta el año 2004, a partir del cual la producción cae significativamente.

5. En cuanto al objetivo relativo a determinar “Cuales han sido las revistas con mayor número de artículos publicados”, podemos decir que las revistas mas productivas serían, en primer lugar “Journal of Educational Research”, en segundo lugar destaca “Learning and Instruction” y por último, el tercer puesto lo ocupa “European Journal of Psychology of Education” y “British Journal of Educational Psychology”.
6. En relación con el sexto objetivo de nuestra investigación consiste en determinar “La existencia, o no, de grandes productores en relación con el tema de estudio”, no hemos encontrado autores con un gran número de publicaciones sobre “Aprendizaje cooperativo, educación intercultural, habilidades sociales y violencia escolar”, en cualquier caso podemos destacar que R. M. Gillies ha publicado, solo en colaboración, 9 documentos; D. W. Johnson y R. T. Johnson, 5 documentos, con el mismo número de trabajos publicados se encuentra una investigadora española M. J. Díaz-Aguado, y ya con cuatro trabajos se encuentran K. Hakkaraines, G. Kanselaar y C. Van Boxtel.
7. Determinar “La relación entre publicaciones individuales (pi) y múltiples (pm)”, séptimo objetivo de nuestra investigación, ésta es igual a $122/178 = 0,6854$ (pi / pm), lo que indica que por cada 68,54 publicaciones escritas por un solo autor, hay 100 escritas por más de uno. Expresado en porcentaje sobre los 300 documentos seleccionados, 122 documentos individuales representan 40,7% de la

producción total, y el tanto por cien que representan los restantes 178 documentos es el 59,34.

8. Con respecto al octavo objetivo que formulamos, determinar “La existencia de algún país, si lo hubiese, que destaque por el número de investigaciones que se han llevado a cabo de él”, los datos nos revelan que el país en el que se ha realizado mayor número de investigaciones ha sido Estados Unidos, del que procede un 61,66% del total de documentos publicados.
9. Otro objetivo que planteábamos era averiguar “Los idiomas en los que mayoritariamente se han publicado los documentos”. El idioma predominante es el inglés (70% de la producción) seguido del castellano, pero a mucha distancia (8,67%).
10. El décimo objetivo era determinar “La base de datos con un mayor número de artículos publicados”. PsicINFO ha sido la base de datos a partir de la cual hemos obtenido el mayor número de documentos publicados, 218, suponiendo el 72,67%.

CAMELO Y OTROS (2008) en su tesis denominada “*ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO EN EDUCACIÓN SUPERIOR*”, concluye en lo siguiente:

Desde los momentos y espacios de construcción del proyecto de investigación y la aproximación teórica a los fundamentos del aprendizaje cooperativo, se encontraron diversas denominaciones que indican una diferenciación entre los conceptos de cooperación y colaboración al referirse a estrategias de enseñanza que se basan en el

trabajo grupal. A la denominación de Aprendizaje cooperativo, se oponían: “trabajo cooperativo”, “trabajo colaborativo”, “trabajo pedagógico en colaboración”, “estrategias de colaboración”, “modelos colaborativos”. La búsqueda por los alcances de los términos se amplió a la búsqueda de las implicaciones pedagógicas tanto de la enseñanza como del aprendizaje que enfatizan en lo relacional, interactivo, participativo, grupal. En consecuencia, la necesidad por la clarificación de los términos concluyó en la identificación de principios pedagógicos que se encuentran transversalmente en la observación de cualquier tipo de práctica en estrategias donde se privilegia la construcción del grupo, es decir, cooperativas.

El concepto, se vuelve proceso de “cooperación”, el cual potencia el proceso cognitivo de los estudiantes; y esa posibilidad también involucra al docente porque su intencionalidad pedagógica, lo compromete con una postura diferente ante su práctica de enseñanza y lo que espera lograr con sus estudiantes. Esta consideración, se vincula con el modelo pedagógico interestructurante mencionado en los referentes conceptuales (De Zubiría J.), sustentando la importancia de la perspectiva individual/ social del aprendizaje, a partir de las siguientes afirmaciones: “la cooperación es fuente de reflexión y de conciencia de sí mismo; la cooperación disocia lo subjetivo y lo objetivo; la cooperación es fuente de regulación”.

La cooperación significa, trabajar/aprender juntos, conformar/interactuar en grupos, metas comunes/logros comunes, comportamientos/habilidades, enseñanza /aprendizaje,

diálogo/confrontación, iniciativa individual/construcción conjunta, responsabilidad/recompensa, apoyo/reconocimiento, formar parte/participar, pasividad/interactividad, convivencia/coexistencia, crecimiento individual/crecimiento colectivo. Para el caso de la educación superior, lo anterior está ligado a procesos de desarrollo cognitivo, que articulan proyectos de vida y profesionales que impactan a la sociedad.

El Aprendizaje Cooperativo se configura a partir de estrategias metodológicas con las cuales el docente desde su práctica de enseñanza, promueve la cooperación entre iguales para alcanzar una meta común de aprendizaje, mediante una relación de trabajo cognoscitivo y social interdependiente. Según Litwin (1997), “la enseñanza como actividad práctica se realiza siempre a la luz de alguna concepción sobre lo deseable y lo posible” y en la investigación sobre las estrategias de enseñanza del aprendizaje cooperativo, se logró reconocer desde las prácticas intencionadas de los docentes, supuestos teóricos provenientes de la psicología y de la pedagogía. En la investigación también se encuentra que la interdependencia positiva, establecida desde los principales autores en aprendizaje cooperativo; no sólo se da en las relaciones entre estudiantes, sino que también, de manera constante se da en la relación entre docentes y estudiantes, en todas las fases de la estrategia de enseñanza: planeación, implementación y evaluación.

Cada una de las estrategias relacionadas con enseñanza en cooperación, caracterizadas en la investigación, expresan

correspondencia con aportes teóricos que se inscriben en distintos paradigmas de la educación; aquí conviene detenerse a destacar cómo sin importar el paradigma, todas marcan énfasis en elementos comunes que caracterizan el sentido y propósito de la cooperación en el proceso de enseñanza aprendizaje:

Lo primero que se puede observar es que conceptos relacionados con la sociabilidad del hombre, la interacción social, el contexto cultural y la historia revelan dimensiones del desarrollo humano que son afectados por el proceso educativo, a la par que la orientación de metas de la educación sobre el desarrollo de las funciones mentales superiores definidos por el Aprendizaje Social. “No hay aprendizaje sin un nivel de desarrollo previo y tampoco hay desarrollo sin aprendizaje”. (Hernández, 1998)

En segundo lugar, en la premisa sobre la participación del docente y la colaboración entre pares en la perspectiva de generar las condiciones necesarias para el aprendizaje y desarrollo de la autonomía y la voluntad del estudiante; según Vigotsky, el docente es “proveedor del andamiaje cultural que el estudiante debe apropiarse en su proceso de aprendizaje”.

Ciertamente, el planteamiento interaccionista y dialéctico imprescindible en el proceso educativo, define la convicción y el compromiso del docente con una relación de acompañamiento que es importante para la formación de la autonomía tanto del estudiante, como del grupo o comunidad de aprendizaje (Ferreiro). En este sentido, se confirma que la interdependencia positiva, como elemento constitutivo del aprendizaje

cooperativo, también se da entre docentes y estudiantes. El sujeto estudiante se hace responsable de su propio aprendizaje, asume un rol activo con el proceso, con la reflexión y con la toma de decisiones. Por su parte, el maestro se encarga de brindar la intención, la orientación, los recursos, los criterios y las metas a alcanzar. Todas estas son características de fundamental importancia en la formación de profesionales universitarios y además explicitan que, en aprendizaje cooperativo es clave, pensar las estrategias de enseñanza orientadas a cómo los estudiantes aprenden. No se puede pensar la enseñanza desde cómo aprende el maestro, sino desde cómo aprende el estudiante.

De lo anterior se desprende que el proceso de apropiación y elaboración cognitiva de los conceptos científicos propios de la educación superior, que en los resultados de la investigación se designa como proceso de jalonamiento cognitivo, se potencia aún más en una construcción conjunta, que en una experiencia individual. Se evidencia que el conocimiento es producto de la interacción (Coll, Huertas y Vigotsky) y que no se puede lograr el conocimiento humano fuera del entorno en que se ubica (Lewin).

Desde otra perspectiva teórica, en aprendizaje cooperativo se propone el concepto del refuerzo como motivador extrínseco en los procesos de aprendizaje. En este punto, se establece la relación con la perspectiva motivacional (Slavin) y la interdependencia por recompensas de (Johnson y Johnson).

Los conceptos de interacción e interdependencia, son fundamentales en aprendizaje cooperativo. Se pueden pensar relacionados y se avanzaría en la actual comprensión de los principios por separado. Si se piensa en los dos principios vistos a lo largo de la investigación, se diría que la relación entre estos es circular; ya que si no se tiene que aportar al otro, no habría una interacción; y a la vez, si no se interactúa con el otro, no se puede lograr beneficios de su parte. En el estudiante la interdependencia inicia con la preparación previa de las clases y con la elaboración de los ejercicios que el docente ha sugerido. Si el estudiante lee, analiza, y realiza los ejercicios de comprensión; podrá aportar/interactuar a/con los demás miembros del equipo; y de otra parte, el maestro debe asegurarse de que los conceptos de interdependencia e interacción sean conocidos y apropiados por los estudiantes, en relación con el significado, beneficio y consecuencias derivadas de no ser llevados a la práctica. (Johnson & Johnson).

En la investigación, la comprensión y conceptualización sobre el aprendizaje Cooperativo en los maestros se dio desde los conceptos, en concordancia con los referentes teóricos. Lo anterior se evidenció en que, aunque los objetivos de la investigación no consideraron la indagación respecto de estos aspectos en los maestros participantes, se hizo necesaria la inclusión de las categorías de análisis Referentes Teóricos y Conceptos en las estrategias de enseñanza del Aprendizaje Cooperativo, valorando la importancia de la fundamentación teórica en la implementación de estas estrategias. Acontece además que, en las estrategias de enseñanza del Aprendizaje Cooperativo ya se cuenta con

alternativas metodológicas estructuradas que pueden implementarse a la luz de los referentes teóricos en educación.

De manera transversal a los tipos de prácticas en estrategias cooperativas determinadas para este proyecto, se encontró un acuerdo en cuanto a que todas estas se presentan como una contrapropuesta al trabajo en grupo tradicional, y una forma alternativa de cualificación de las prácticas de trabajo en grupo al interior del aula.

La didáctica es constitutiva en la configuración de la estructura de procedimiento que requiere la implementación en los procesos formativos en la educación superior. Esta investigación muestra que en la planeación de las clases intencionadas en Aprendizaje cooperativo y estrategias afines; los maestros insisten en que se tenga una estructura que de claridad sobre los objetivos académicos, las metas en la interacción social que se desean alcanzar, los recursos y actividades que se implementarán y los roles que desempeñarán los estudiantes, teniendo en cuenta las características y condiciones de los sujetos y las orientaciones que brindan los principios del Aprendizaje Cooperativo. Lo anterior se constituye en un aporte para cualquier práctica que incluya el trabajo en grupo en las sesiones de clase y evidencia además el protagonismo que desarrolla el docente para esta fase de las estrategias.

En la implementación de las estrategias cooperativas, el estudiante desempeña un rol protagónico en cuanto a que es quien lleva a cabo las actividades, es en él en donde se desarrollan las habilidades sociales y personales como consecuencia de la interacción con sus compañeros, y

alcanza los objetivos esperados en el aprendizaje. Las estrategias se caracterizan por brindar al estudiante la posibilidad de aportar un sin número de recursos y actividades desde su creatividad y experiencias, incentivando su participación activa en el proceso.

En la evaluación de las estrategias cooperativas, tanto el docente como el estudiante tienen protagonismo, la evaluación es un proceso de construcción conjunta: Es el docente quien establece los criterios, los procedimientos, las modalidades y retroalimenta los resultados. A su vez, el estudiante aplica estos procedimientos, es activo en la auto y coevaluación guiadas por los roles establecidos, y tiene la oportunidad de establecer los resultados obtenidos por sus compañeros de manera cuantitativa y cualitativa. La evaluación no solo se hace a los individuos, sino también a los grupos.

2.1.2. A Nivel Nacional

LÓPEZ (2011) En su tesis doctoral *“APRENDIZAJE COLABORATIVO PARA LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO EN REDES EDUCATIVAS EN LA WEB 2.0”*, llega a las siguientes conclusiones:

Entre las conclusiones sobre el Trabajo Colaborativo destacamos que. El Trabajo Colaborativo ha situado a los alumnos ante un nuevo reto, el pasar de ser Alumno Web 1.0 a ser Alumnos Web 2.0. Para facilitar el cambio a una enseñanza colaborativa basada en la Tecnologías de la Información y de la Educación, se considera importante programar actividades preparatorias, como algún seminario, antes de integrar a los alumnos en equipos de trabajo. Es necesario para plantear la forma

de aprendizaje en grupo, explicarles sus nuevas tareas y responsabilidades, el establecer los nuevos roles, es decir prepararles para la interacción entre los componentes del grupo desde un punto de vista más profesional.

Los grupos de trabajo proporcionan aprendizajes más permanentes ya que la participación en sus propios aprendizajes es mayor y con ello los alumnos construyen su propia mente y pueden recordar mejor los conocimientos ya adquiridos ya que ven su utilidad y han participado en su creación. Además la metodología colaborativa podrán aplicarla en su desempeño profesional posterior.

El Profesor debe dirigir a los alumnos a alcanzar los objetivos de la asignatura o módulo, ayudando al grupo con a la planificación previa de las tareas y trabajos a realizar, pero dejando al grupo suficiente autonomía para elegir el camino que consideren más adecuado de entre los posibles.

Con el apoyo de las herramientas informáticas Web 2.0 se pretende obtener ventajas competitivas para nuestros alumnos de Formación Profesional, ofertando una forma de conocimiento basada en los procesos de investigación mediante la búsqueda de información relevante y la experiencia, de tomar la propia responsabilidad de su aprendizaje, de colaborar para que la relación entre los implicados sea eficiente para que con el esfuerzo del grupo de trabajo se alcance el resultado y se haya conseguido aprender.

Otra de las finalidades del trabajo colaborativo en nuestra experiencia es intentar que el conocimiento adquirido por los alumnos respecto a

esta forma de trabajo les sirva posteriormente en su vida profesional, ya que los grupos de trabajo son la mejor herramienta de que nos hemos de provisto las personas para realizar proyectos complejos.

Debido a que los grupos de trabajo profesionales en este mundo globalizado, son cada día más grandes, con múltiples localizaciones en diversos países, el hecho de tener experiencia Web de trabajo en equipo, proporciona a nuestros alumnos una ventaja competitiva para encontrar trabajo en la industria y los servicios.

Este bloque lo finalizamos estudiando las herramientas que componen la Web 2.0. Algunas aún no se han terminado de desarrollar, pero ya podemos hablar de algunos hitos que han tenido y de su gran influencia social, que ha permitido a millones de personas establecer unas relaciones imposibles de pensar hace tan sólo unos muy pocos años. Estamos hablando de herramientas tipo enciclopedias web, buscadores, redes sociales, etc.

La Web clásica o Web 1.0 se refiere a consulta de páginas en la red, En ella vemos los usuarios sólo podían ser pasivos receptores, lectores de unos contenidos sobre los que no tenían ningún control. Estaba pensada (Marín, 2010) en retener al usuario el mayor tiempo posible dentro de sus páginas, salpicadas de anuncios y publicidad no demanda.

La Web 2.0 ha permitido a millones de personas establecer unas relaciones que eran imposibles de pensar hace tan sólo unos muy pocos años. Estamos hablando de interacción, de creación de páginas, de que el usuario ahora pase de ser lector a escritor y expresar

libremente su pensamiento. Hablamos de colaborar y trabajar en común, hablamos de redes sociales y redes educativas.

También hemos visto aspectos de la Web 2.0, que aún no se han terminado de desarrollar y del camino hacia la Web 3.0 o Web Semántica y.

En el campo educativo el paso de la Web 1.0 a la Web 2.0 ha ido marcando el cambio utilizando herramientas gratuitas como Wiki, para aprender usando la navegación web en colaboración con un grupo de trabajo para la creación de conocimiento.

En el momento actual ya vislumbramos las Web 3.0 o webs semánticas que aún están en desarrollo, pero prometen muchos beneficios en el campo educativo, dado se basan en potentes herramientas constructoras de Ontologías que nos llevaran a enseñar a aprender, nos educarán para pensar de una forma racional y lógica, y nos permitirán evolucionar tanto a profesores como a alumnos en el futuro. Se vislumbran las sucesivas versiones como la Web 4.0 que estará dotada ya de elementos inteligentes.

El gran reto de los educadores, va estar en adaptarse al ritmo que nos va a imponer la tecnología, para que las nuevas web educativas sigan siendo una herramienta de apoyo como está pasando en otros campos.

DE LEÓN (2013) en su tesis denominada *“APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA EL APRENDIZAJE DEL IDIOMA INGLES”*, llega a las siguientes conclusiones:

El proceso metodológico de aprendizaje cooperativo aplicado en el curso de inglés, benefició positivamente al grupo experimental, pasó de tener un promedio de no aprobado a uno de aprobado.

A diferencia del grupo experimental, el promedio obtenido por el grupo control en el post test en relación al del pre test disminuyó.

La interacción social y el intercambio verbal que se produce en el ejercicio del trabajo cooperativo favorece la práctica del idioma inglés, se desarrollan las habilidades de comunicación, especialmente la de escuchar y hablar.

El aprendizaje cooperativo incide favorablemente en la conducta social de los estudiantes, manifiestan valores de importancia y actitudes positivas, como el respeto, la solidaridad y la tolerancia, entre otras.

El tiempo de aplicación del trabajo cooperativo rindió resultados positivos, sin embargo, no fue el suficiente para que los estudiantes pudieran potencializar y desarrollar todas sus habilidades, destrezas y capacidades.

El aprendizaje cooperativo permite la disponibilidad de tiempo del docente para prestar atención a los alumnos con dificultades de aprendizaje.

El curso de inglés no representa para los estudiantes una necesidad de aprendizaje, lo consideran como un requisito más dentro del pensum de estudios.

RÍOS (2004) en su tesis titulada *“EL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS DECISIONES ORGANIZATIVAS. UN ESTUDIO DE CASOS EN EL*

CENTRO EDUCATIVO ESTATAL 0019. SAN MARTÍN DE PORRES VELASQUEZ’, concluye:

Después de haber desarrollado el proceso de investigación nos encontramos en estos momentos preparados para realizar una aproximación de respuesta a nuestro cuestionamiento sobre ¿Cómo se organizan internamente los miembros del Centro Educativo Estatal “San Martín de Porres Velásquez N°019” para tomar decisiones institucionales?

El primer alcance a presentar como conclusión general nos hace considerar a este centro educativo como parte de un sistema local inserto en un proceso al que denominamos “fenómeno burocrático” el cual permitirá delegar las responsabilidades y funciones en las dinámicas grupales.

En el ámbito general, la caracterización de la gestión, en la presente investigación, orienta su conducción sobre la base de dos niveles: El mantenimiento, característico de gestiones centralizadas, y la resistencia por oposición. El centro educativo, en particular, presenta características pertinentes a las jerarquías administrativas por un lado y a la disfunción por el otro.

No obstante, existe una intención racional de construir un mejor grado de participación consensual en las dinámicas de interacción entre sus miembros para una democratización en el entendimiento productivo.

Por ello, en algunas circunstancias podemos percibir situaciones de concertación entre las coaliciones. En estas ocasiones, el equipo ha logrado proyectos de innovación en actividades de ínter aprendizaje.

Los resultados hallados con relación a nuestro primer objetivo:

“Describir las características del fenómeno organizativo en el sistema de la escuela para desarrollar una mejor comprensión del equipo de trabajo y sus dinámicas de interacción”, nos permite realizar los siguientes razonamientos:

Las dinámicas grupales suscitadas en el sistema de gestión reflejan una orientación hacia la teoría de desarrollo organizacional en cuanto toma en cuenta el diagnóstico situacional como referencia para sus proyectos grupales, tareas centrales, ferias, expediciones. En las actividades se distribuyen acciones, se informa sobre los periodos de tiempo y se delegan responsabilidades, las cuales pueden ser elegidas de manera voluntaria o determinante. Existe un interés por la especialización voluntaria de los miembros del equipo para el mejor desempeño en los ciclos. Sin embargo, muchas veces no está basada en las habilidades personales para el cargo; y el primer grado de educación primaria es rotativo y obligatorio.

El sistema organizativo muchas veces se adapta a las nuevas tendencias de gestión suscitándose ciertas variaciones entre la documentación elaborada y la práctica cotidiana, por ello, los miembros del equipo escolar participaron en las GIAS, (Gestión de redes de ínter aprendizaje), ambientan sus aulas siguiendo la metodología del nuevo enfoque -basado en la solución de problemas-; y diseñan proyectos y unidades con contenidos transversales.

Sin embargo, en la práctica cotidiana se reconocieron sesgos hacia una educación más cognitiva, una planificación cuya base es la

estructura curricular y el cumplimiento secuencial del texto escolar en el desarrollo de actividades. Uno de los factores de influencia es la comunicación suscitada entre el órgano intermedio y el centro educativo, la cual, en muchos casos se muestra ineficaz por una serie de variaciones interpretativas y contradictorias en las informaciones brindadas en las capacitaciones que se brindan continuamente.

A todo esto se añade las sutiles resistencias del equipo al cambio, muchas veces, percibido como impuesto; y las limitaciones culturales que inhiben oportunidades de interactuar para compartir y aplicar nuevos aprendizajes.

La estructura organizativa, en esta dinámica interactiva, se encuentra centralizada en el ápice estratégico. La dirección delega y coordina con los docentes ofreciendo oportunidades de participación en el ámbito de la tecnoestructura. La gestión es concebida como una serie de procesos que requiere delegación de responsabilidades para trabajar en grupo. La supervisión directa se evidencia en la presentación formal de documentos como: proyecto educativo institucional, planes anuales, registros, actas, libretas, informes y unidades.

La capacidad de ofertar un servicio de calidad se encuentra limitada a las condiciones físicas de inseguridad, deterioro y mantenimiento del status quo de la cultura colectiva, la discontinuidad de los proyectos y la movilización de los docentes. Por lo tanto, sus metas buscan mejorar el aspecto técnico pedagógico y la infraestructura como prioridad. Por esta razón, la demanda de estos servicios se ha reducido progresivamente en estos diez últimos años.

Con relación a los procesos comunicativos en las relaciones de convivencia con la autoridad se concluyó que las continuas filtraciones, las críticas subjetivas y las barreras que se presentan en el ambiente escolar deterioran las relaciones interactivas del grupo hacia un trabajo propiamente de equipo.

Entre las funciones más reconocidas por el equipo de trabajo debemos destacar: la función cosmopolita de la señora directora quien conduce, participa y propicia la intervención directa de los miembros en la conducción y dirección del ínter aprendizaje en los programas de sensibilización. Así mismo, la labor intermediaria de MD y VH para la concertación de discrepancias y enfrentamientos subjetivos.

Por otro lado, consideran necesario fortalecer el revelado de la información para disminuir filtraciones, la crítica subjetiva y la transmisión de mensajes de interpretaciones y razonamientos defensivos.

El equipo reconoce que las barreras organizativas en sus interacciones son: el soslayamiento, la inercia organizativa, culpar a otros o al sistema por la ineficacia, la competencia incompetente, autodefensas, dilaciones, intromisiones y acuerdos superficiales. Estos comportamientos son producto de razonamientos defensivos ocasionados con el fin de competir y autoproteger sentimientos de temor, peligro o culpa.

Un elemento que evidencia lo anteriormente expresado es el nivel competencial del equipo docente y directivo en dos ámbitos fundamentales: las habilidades de interrelación de sus teorías de

acción y de uso; y las habilidades técnicas-funcionales de sus desempeños. Con respecto a la primera se manifiestan comportamientos característicos de los modelos defensivos. Esto, conlleva a un desarrollo de madurez grupal ubicado entre las fases de orientación y clarificación.

El personal docente, director inclusive, se reúne periódicamente para organizar las actividades educativas. En ellas, algunos de los miembros del equipo, adoptan posturas individuales y no se involucran totalmente en los acuerdos tomados. Esto significa que aún no logran consolidarse como equipo.

Entre las aptitudes del director valoradas por el equipo docente se le reconoce los siguientes: la cooperación, la disponibilidad para tomar las decisiones que benefician a la institución; la autonomía en sus acciones y decisiones; la confiabilidad al delegar responsabilidades, el compromiso con la labor educativa; y su competencia en el cargo.

Por el contrario, consideran que la parcialidad de su objetividad le conlleva a afirmar o a expresar comentarios negativos sin una información refrendada ni un control adecuado de sus sentimientos. Expresa juicios subjetivos y generales en voz alta, sin considerar las consecuencias que sus comentarios pueden producir en la persona y en sus desempeños.

Sus temores frente a posibles procesos administrativos o sanciones limitan el realizar acciones para una superación del grupo o la solución de una situación problemática.

La aptitud de colaboración que se presenta en el ambiente escolar, es reconocida positivamente por el personal, es decir, la disposición para brindar apoyo y realizar las acciones, las oportunidades de participación que la dirección le ofrece. Pero, reconocen como debilidad su poca persistencia cuando se les solicita un esfuerzo adicional o cuando se presentan en el ambiente sociolaboral cierto tipo de resentimiento comparativo.

Al enfrentarse a las dificultades sociolaborales tienden a esmerarse sin involucrarse totalmente. Se ingenian por utilizar sus propios recursos y cumplir con los objetivos elementales. Sin embargo, reconocen en el ambiente escolar un relativo conformismo entre los miembros. El grupo acepta con agrado generalmente lo dispuesto, o los acuerdos tomados con “apertura” pero en actitud pasiva.

El grado de cohesión y su sentido de pertenencia se presentan aun parcialmente dependiendo de las negociaciones e intereses particulares siendo ésta otra de las debilidades reconocida por el grupo. Las actividades son orientadas a la responsabilidad individual; y el apoyo mutuo, a veces, es cuestionado por juicios subjetivos que se filtran entre ellos.

Las responsabilidades y compromisos se caracterizan por las dilaciones, omisiones y soslayos que encubren a veces sus ineficacias.

Su autoexigencia se centra en la entrega de documentos.

Las habilidades técnico-funcionales en sus desempeños cuenta con las siguientes fortalezas: Se han definido y reconocido las funciones que corresponde a cada miembro del equipo en el proyecto educativo

con el fin de posibilitar mejores desempeños. Se presentan evidencias de satisfacción por la labor limitada realizada, la comunicación es abierta para expresar las opiniones, juicios, percepciones, interpretaciones y sentimientos. Se muestran autónomos para realizar las acciones del quehacer educativo. Comparten y demuestran aceptación a la estructura organizativa de la escuela.

Reconocen como debilidades en el equipo: la poca claridad en las informaciones para lograr los objetivos; la incoherencia entre lo planificado y la práctica educativa; las situaciones perturbativas que no logran solucionarse y se mantienen latentes en el ambiente; el limitado compromiso de los miembros para conseguir los objetivos de equipo. Por último, las críticas constantes vinculadas a juicios intuitivos o subjetivos que van limitando las motivaciones personales para lograr mejores desempeños.

Por último, es importante el factor de influencia que ejerce el ambiente sociolaboral en este centro educativo el cual no satisface sus expectativas, las reprime; refuerza valores y comportamientos defensivos que les permite sobrevivir y autoprotgerse del contexto. Inciden fuertemente en esto: las condiciones físicas de la escuela, la falta de seguridad, la baja remuneración, la carencia de recursos y materiales, y por último, las exigencias de las coaliciones externas en un contexto tan precario.

En contraste, estas limitaciones les han impulsado a buscar mecanismos compensatorios de satisfacción en el trabajo en equipo. Entre ellas identifican aquellas en las que se comparten

responsabilidades, los espacios de participación, la autonomía, el dictado de clases y la comunicación que existe entre ellos.

Como un alcance temático a manera de consideración final sugiero en el siguiente apartado los lineamientos generales para la toma de decisiones de equipo desde la perspectiva de un modelo de entendimiento productivo.

OJEDA Y REYES (2006) en su tesis titulada "*LAS ESTRATEGIAS DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO Y EL DESARROLLO DE HABILIDADES COGNITIVAS*", llegan a las siguientes conclusiones:

La puesta en práctica de la investigación y la contrastación de los objetivos propuestos permitió llegar a las siguientes conclusiones:

1. Las estrategias de aprendizaje cooperativo son una alternativa y uno de los caminos o medios más eficaces para alcanzar aprendizajes óptimos y significativos; además permite que los alumnos se integren y aprendan en equipo en la construcción de nuevas capacidades, conocimientos y comportamientos escolares muy diferentes a los estilos de aprendizaje individual.
2. Si bien existe muchas estrategias didácticas, todas ellas con muchas bondades para el trabajo de aula, las estrategias de aprendizaje cooperativo, tienen extraordinarias fortalezas que aún falta explorar. La selección y aplicación de estrategias de aprendizaje cooperativo que se utilizaron en las tres fases de la investigación (diagnóstico, desarrollo y evaluación) permitió articular las actividades de aprendizaje con el desarrollo de

habilidades cognitivas, con la finalidad que los alumnos comprendieran más y mejor la información implicada en el Área Curricular de Ciencias Sociales.

3. Las estrategias de aprendizaje cooperativo tales como: El rompecabezas, la cooperación guiada, el estudio de casos y el desempeño de roles ayudan significativamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje, propiciando así una genuina y verdadera participación de los alumnos cuando desarrollaron trabajos cooperativos mejorando notablemente su nivel de análisis, síntesis, creatividad, organización de la información. En resumen mejoraron las habilidades cognitivas de percepción, de procesamiento de la información y crítico,... reflexivos. Se ha demostrado en esta investigación que las estrategias de aprendizaje cooperativo tienen un gran valor para ayudar a “pensar” a los demás.
4. Los alumnos en su totalidad no conocían y tenían deficiencias para manejar las diversas habilidades cognitivas, lo cual se pudo evidenciar la pobreza de sus trabajos que presentaron en la primera fase de la investigación. Esto sirvió como un punto de partida para dirigir la intervención en aula a través de la selección de actividades que implicaron el desarrollo de habilidades cognitivas.
5. En todo ello, fue necesaria la utilización de recursos de aprendizaje (resúmenes, mapas conceptuales, cuadros comparativos, etc.) durante la aplicación de estrategias de

aprendizaje cooperativo que facilite a los alumnos, la mejora de sus aprendizajes.

6. El proceso cíclico que se asumió en la investigación ayudó a reconocer la efectividad de las estrategias de aprendizaje cooperativo en el desarrollo de habilidades cognitivas. La investigación tuvo tres fases o ciclos y en cada una de ellas se procedió pensando en demostrar la eficacia didáctica del aprendizaje cooperativo. En la primera fase se aplicó estrategias de aprendizaje cooperativo que permitió conocer las habilidades cognitivas que conocían y manejaban los alumnos; en la segunda fase se orientó y explicó el desarrollo de cada estrategia de aprendizaje cooperativo con el fin que cada grupo cooperativo mejore el desarrollo de habilidades cognitivas, y en la tercera fase se evaluó el nivel de logro de los alumnos en el manejo de habilidades cognitivas.
7. El desarrollo de habilidades cognitivas por los alumnos a partir de las estrategias de aprendizaje cooperativo, es una condición indispensable para "enseñar a pensar a los alumnos". Se comprueba que los alumnos que aprenden por medio de las estrategias cooperativas construyen de manera más eficaz sus aprendizajes y demuestran más interés por las actividades escolares. Es evidente que las clases desarrolladas con las estrategias de aprendizaje cooperativo son más atractivas, porque permiten a los alumnos realizar sus actividades de aprendizaje con sus compañeros y además intercambiar ideas, conocimientos,

etc. Las estrategias de aprendizaje cooperativo se adecuan para promover la motivación en los alumnos. Son estas estrategias las que consideran al alumno como el agente principal del proceso de enseñanza y aprendizaje, pues son las más apropiadas para fomentar la participación activa del alumno.

8. La investigación acción se sitúa como una modalidad de investigación que permite al docente investigar desde el aula, integrando su actividad de enseñanza con la investigación buscando de esta manera alternativas concretas y específicas para mejorar su práctica pedagógica. La investigación - acción es una opción que permite al docente perfeccionarse y renovar de manera permanente el trabajo curricular que desempeña desde el aula. Por lo tanto es un enfoque y modelo que debe potenciarse en la formación del profesorado.
9. Los equipos de aprendizaje cooperativo mejoran notablemente las relaciones socio-afectivas e interpersonales de sus miembros, incrementándose el respeto mutuo, la solidaridad, así como los sentimientos recíprocos de responsabilidad y ayuda. Del mismo modo tiene efectos remarcables incluso en aquellos que habían tenido al inicio de la investigación un rendimiento y autoestima baja. En concreto, el aprendizaje cooperativo refuerza un conjunto de actitudes positivas de interés para la escolaridad.

El docente que trabaja con estrategias cooperativas, necesita manejar los fundamentos teóricos y metodológicos del aprendizaje cooperativo para poder ayudar al alumno a desarrollar habilidades cognitivas. Se

necesita conocer el perfil de la capacidad cognitiva de sus alumnos y aprender a crear condiciones de aprendizaje; sólo así estará en la capacidad de orientar el aprendizaje de los alumnos desde una perspectiva participativa y constructivista.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. APRENDIZAJE COOPERATIVO

Bernaza y Lee (s/f), El AC es un proceso de construcción social en el que cada profesional aprende más de lo que aprendería por sí mismo, debido a la interacción con otros miembros de su comunidad profesional o de su grupo de estudio. Desde esta perspectiva, el resultado del trabajo hecho en un grupo colaborativo tiene un valor superior al que tendría la suma de los trabajos individuales de cada miembro de dicho grupo.

Lo que antes era una clase ahora se convierte en un foro abierto al diálogo entre estudiantes y entre estudiantes y profesores o tutores, los estudiantes ahora participan activamente en situaciones interesantes y demandantes.

Las actividades están estructuradas de manera que los estudiantes se expliquen mutuamente lo que aprenden. Algunas veces a un estudiante se le asigna un rol específico dentro del equipo. De esta manera ellos pueden aprender de sus puntos de vista, dar y recibir ayuda de sus

compañeros de clase y ayudarse mutuamente para investigar de manera más profunda acerca de lo que están aprendiendo.

Johnson y otros (1999), Aprender es algo que los alumnos hacen, y no algo que se les hace a ellos. El aprendizaje no es un encuentro deportivo al que uno puede asistir como espectador. Requiere la participación directa y activa de los estudiantes. Al igual que los alpinistas, los alumnos escalan más fácilmente las cimas del aprendizaje cuando lo hacen formando parte de un equipo cooperativo.

La cooperación consiste en trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes. En una situación cooperativa, los individuos procuran obtener resultados que sean beneficiosos para ellos mismos y para todos los demás miembros del grupo. El aprendizaje cooperativo es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás. Este método contrasta con el aprendizaje competitivo, en el que cada alumno trabaja en contra de los demás para alcanzar objetivos escolares tales como una calificación de "10" que sólo uno o algunos pueden obtener, y con el aprendizaje individualista, en el que los estudiantes trabajan por su cuenta para lograr metas de aprendizaje desvinculadas de las de los demás alumnos. En el aprendizaje cooperativo y en el individualista, los maestros evalúan el trabajo de los alumnos de acuerdo con determinados criterios, pero en el aprendizaje competitivo, los alumnos son calificados según una cierta norma. Mientras que el aprendizaje competitivo y el

individualista presentan limitaciones respecto de cuándo y cómo emplearlos en forma apropiada, el docente puede organizar cooperativamente cualquier tarea didáctica, de cualquier materia y dentro de cualquier programa de estudios.

Servicio de Innovación Educativa de la Universidad Politécnica de Madrid (2008), El AC es un método de aprendizaje basado en el trabajo en equipo de los estudiantes. Incluye diversas y numerosas técnicas en las que los alumnos trabajan conjuntamente para lograr determinados objetivos comunes de los que son responsables todos los miembros del equipo.

Antes de profundizar en el concepto de AC, puede ser interesante hacer alusión a otro concepto que últimamente es muy utilizado: aprendizaje colaborativo. Muchos autores no hacen diferencias entre el AC y el aprendizaje colaborativo y los utilizan como sinónimos.

Sin embargo, otros autores si emplean estos términos de forma diferente. Zañartu (2000) afirma que la diferencia básica es que el AC necesita de mucha estructuración para la realización de la actividad por parte del docente mientras que el aprendizaje colaborativo necesita de mucha más autonomía del grupo y muy poca estructuración de la tarea por parte del profesor. En palabras de otro autor, Panitz (2001), en el aprendizaje colaborativo los alumnos son quienes diseñan su estructura de interacciones y mantienen el control sobre las diferentes decisiones que repercuten en su aprendizaje, mientras que en el AC, es el profesor quien

diseña y mantiene casi por completo el control en la estructura de interacciones y de los resultados que se han de obtener. Siguiendo a estos autores, la diferencia entre los dos tipos de aprendizaje es el grado de estructura de la tarea y de las interacciones entre los alumnos.

Ahora sí, profundicemos en el AC:

Kagan (1994) sostiene que el AC “se refiere a una serie de estrategias instruccionales que incluyen a la interacción cooperativa de estudiante a estudiante, sobre algún tema, como una parte integral del proceso de aprendizaje”. El aprendizaje cooperativo se cimienta en la teoría constructivista desde la que se otorga un papel fundamental a los alumnos, como actores principales de su proceso de aprendizaje.

Johnson & Johnson (1991), destacan que el AC “es el uso instructivo de grupos pequeños para que los estudiantes trabajen juntos y aprovechen al máximo el aprendizaje propio y el que se produce en la interrelación”. Estos autores definen que cooperar significa trabajar juntos para lograr objetivos compartidos y también destacan que dentro de las actividades cooperativas los estudiantes buscan los resultados que son beneficiosos para ellos mismos y para los otros miembros del grupo.

En las dos definiciones presentadas los autores destacan la interacción que tiene lugar entre los estudiantes para el logro de los objetivos previstos.

Johnson y otros (1997), Así como “no todo lo que brilla es oro,” no todos los grupos son cooperativos. El simple hecho de poner a los estudiantes en grupos y decirles que trabajen juntos no redundará en un esfuerzo cooperativo. Existen diversas maneras en las que los esfuerzos grupales pueden resultar equivocados. Sentar a los estudiantes juntos puede resultar en una competencia en menor escala o en esfuerzos individuales a los que se añade la conversación. Entender el aprendizaje cooperativo requiere diferenciarlo del aprendizaje competitivo e individual y entender cuáles son los elementos básicos que permiten que la cooperación funcione.

Cualquier actividad en cualquier materia, en cualquier tipo de currículo, puede estructurarse de manera competitiva o individual, o de manera cooperativa (Johnson, Johnson, & Smith, 1991). Cuando se les pide a los estudiantes competir con los demás para obtener una nota, trabajan contra los otros para alcanzar una meta a la que sólo uno o pocos estudiantes pueden acceder (Deutsch, 1962; Johnson & Johnson, 1989). Los estudiantes son evaluados sobre bases de referencia de evaluación normativa, que generalmente exige de ellos trabajar más rápido y con mayor precisión que sus pares. El instructor dicta conferencias a la clase y espera que los alumnos escuchen atentamente y tomen notas sin hablar con sus compañeros de clase ni interactuar con ellos. El aprendizaje de los estudiantes se evalúa a través de exámenes parciales y finales en los que los estudiantes son clasificados según los puntajes más altos o más bajos y evaluados de acuerdo a la curva.

Cuando se requiere que los estudiantes funcionen de manera individual, ellos trabajan por sí mismos para alcanzar metas de aprendizaje no relacionadas con las metas de sus compañeros (Deutsch, 1962; Johnson & Johnson, 1989). Se asignan metas individuales y el esfuerzo de cada estudiante es evaluado sobre las bases de criterios de referencia. Cada estudiante tiene su propio conjunto de materiales y trabaja a su velocidad ignorando por completo a los otros estudiantes de la clase. El instructor dicta conferencias y espera que los alumnos escuchen atentamente y tomen notas sin conversar ni interactuar con los otros compañeros de clase. El aprendizaje de los estudiantes se evalúa a través de exámenes finales y parciales en los cuales el rendimiento de cada alumno se compara contra criterios de excelencia preestablecidos.

Cuando los estudiantes cooperan, trabajan juntos para alcanzar metas compartidas (Deutsch, 1962; Johnson & Johnson, 1989). Los estudiantes se esfuerzan para maximizar su aprendizaje y el de los compañeros de su grupo, estos resultados son evaluados en base a criterios de referencia. Los estudiantes trabajan juntos en pequeños grupos para asegurarse de que todos los miembros del grupo alcancen los criterios pre-establecidos. El aprendizaje de los alumnos se evalúa a través de exámenes parciales o finales en los cuales el rendimiento de cada alumno se compara con criterios pre - establecidos de excelencia.

Si todos los miembros del grupo alcanzan los criterios, cada participante recibe un determinado número de puntos a manera de bonificación.

2.2.2. COOPERACIÓN GUIADA

De León (2013) menciona: permite incluir controles experimentales, se dirige a actividades cognitivas y meta-cognitivas. Se utiliza básicamente en tareas de comprensión lectora. Se forman parejas, el docente divide el texto en secciones y en forma alterna ambos se turnan los roles de aprendiz-recitador y oyente-examinador. Los pasos a seguir son: La pareja lee la primera sección del texto, luego el participante A repite la información sin ver la lectura y el participante B le da retroalimentación sin ver el texto, los dos trabajan la información, para la segunda sección es el mismo procedimiento, excepto que se cambian los roles, y así hasta completar todas las secciones del texto.

Rodríguez (2014), La técnica de aprendizaje cooperativo llamada COOPERACION GUIADA, es una técnica para trabajar por parejas. Las tareas a realizar son muy estructuradas. El profesor propone un texto dividido en diferentes secciones y se deben seguir los siguientes PASOS:

PASO 1. Lectura individual de la primera sección del texto.

PASO 2. Un alumno repite la información sin mirar.

- El otro alumno (sin mirar) complementa y corrige a su compañero.
- Ambos, relacionan con otros contenidos, ejemplifican y comentan.

PASO 3. Lectura individual de la segunda sección.

- Mismos pasos, pero con roles invertidos.
- Repetición hasta el final del texto.

2.2.3. DESEMPEÑO DE ROLES

Johnson y otros (1999), A1 planificar una clase, el docente tiene que considerar qué acciones deberán realizarse para maximizar el aprendizaje de los estudiantes. Los roles indican qué puede esperar cada miembro del grupo que hagan los demás y, por lo tanto, qué está obligado a hacer cada uno de ellos. A veces, los alumnos se niegan a participar en un grupo cooperativo o no saben cómo contribuir al buen desarrollo del trabajo en grupo. El docente puede ayudar a resolver y prevenir ese problema otorgándole a cada miembro un rol concreto que deberá desempeñar dentro del grupo. La asignación de roles tiene varias ventajas:

1. Reduce la probabilidad de que algunos alumnos adopten una actitud pasiva, o bien dominante, en el grupo.
2. Garantiza que el grupo utilice las técnicas grupales básicas y que todos los miembros aprendan las prácticas requeridas.
3. Crea una interdependencia entre los miembros del grupo. Esta interdependencia se da cuando a los miembros se les asignan roles complementarios e interconectados.

Asignar roles a los alumnos es una de las maneras más eficaces de asegurarse de que los miembros del grupo trabajen juntos sin tropiezos y

en forma productiva.

Ojeda y Reyes (2006), Esta estrategia se ha seleccionado de Rosa (2003:162-164). El autor la conoce como técnica: “El desempeño de roles” consiste en la representación de una situación típica de la vida real; esta se realiza por dos o más personas, asumiendo los roles del caso con el objeto de que pueda ser mejor comprendida, más visible y vivido por el grupo”.

Los que desempeñan los roles se colocan en el lugar de aquellas personas que vivieron en realidad. Se revive dramáticamente la situación, por un acto de comprensión íntima de los actores reales.

La técnica o estrategia no solo permite la participación de los “actores” sino que compromete a todo el equipo que participe en la escenificación transmitiéndoles la sensación de estar viviendo como si estuvieran en la realidad misma, permitiéndoles participación plena de todo el equipo. La representación es libre y espontánea, sin uso de libretos o ensayos. Los actores se poseionan de sus roles como si fueran verdaderos. Contando para esto siempre con un director que ponga experiencia y estimule al grupo. En este caso este rol lo asume el profesor.

Los pasos para su desarrollo son los siguientes:

- Se elige a los “actores” que se encargan de los papeles. Cada personaje recibirá un nombre ficticio, pero es conveniente dar unos minutos de tiempo a los participantes antes que entren en acción.
- Se debe preparar el “escenario”, utilizando los elementos

indispensables, por lo común una mesa y sillas. Todo lo demás debe ser imaginado y descrito verbal y brevemente.

- Los intérpretes dan comienzo y desarrollan la escena con la mayor naturalidad posible. Tomarán posesión de sus personajes con espontaneidad, pero sin perder de vista la objetividad de la realidad que representa.
- Los intérpretes deben ajustarse a las características de los autores para que la representación resulte mas objetiva.
- El director, en este caso el profesor corta la acción cuando considera que se ha logrado suficiente información para proceder a la discusión del problema. La representación escénica suele durar de diez a quince minutos.
- Luego se procede al comentario y discusión de la representación bajo la conducción del director que en este caso es el profesor. En primer término se permite a los intérpretes dar sus impresiones, descubrir su estado de ánimo en la acción, decir cómo se sintieron al interpretar su rol. En seguida todo el grupo expone sus impresiones, interroga a los intérpretes, proponiendo otras formas de jugar la escena, etc.

Estas “textualizaciones” permiten a los estudiantes comprender mejor las situaciones reales que representan, además les ayuda a seleccionar ideas, analizar e interpretar hechos, así como el de elaborar sus propios conceptos en la adquisición de nuevos aprendizajes, además que esta estrategia ayuda a propiciar la creatividad tanto en el profesor como en el alumno que interpreta.

2.2.4. ESTUDIO DE CASOS

Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (s/f), La técnica de estudio de casos, consiste precisamente en proporcionar una serie de casos que representen situaciones problemáticas diversas de la vida real para que se estudien y analicen. De esta manera, se pretende entrenar a los alumnos en la generación de soluciones.

Evidentemente, al tratarse de un método pedagógico activo, se exigen algunas condiciones mínimas. Por ejemplo, algunos supuestos previos en el profesor: creatividad, metodología activa, preocupación por una formación integral, habilidades para el manejo de grupos, buena comunicación con el alumnado y una definida vocación docente. También hay que reconocer que se maneja mejor el método en grupos poco numerosos.

Específicamente, un caso es una relación escrita que describe una situación acaecida en la vida de una persona, familia, grupo o empresa. Su aplicación como estrategia o técnica de aprendizaje, como se apuntó previamente, entrena a los alumnos en la elaboración de soluciones válidas para los posibles problemas de carácter complejo que se presenten en la realidad futura. En este sentido, el caso enseña a vivir en sociedad. Y esto lo hace particularmente importante.

El caso no proporciona soluciones sino datos concretos para reflexionar, analizar y discutir en grupo las posibles salidas que se pueden encontrar a cierto problema. No ofrece las soluciones al estudiante, sino que le entrena para generarlas. Le lleva a pensar y a contrastar sus conclusiones con las conclusiones de otros, a aceptarlas y expresar las propias sugerencias, de esta manera le entrena en el trabajo colaborativo y en la toma de decisiones en equipo. Al llevar al alumno a la generación de alternativas de solución, le permite desarrollar la habilidad creativa, la capacidad de innovación y representa un recurso para conectar la teoría a la práctica real. Ese es su gran valor.

Castro (s/f), El Método del Caso (MdC), denominado también análisis o estudio de casos, como técnica de aprendizaje tuvo su origen en la Universidad de Harvard (aproximadamente en 1914), con el fin de que los estudiantes de Derecho, en el aprendizaje de las leyes, se enfrentaran a situaciones reales y tuvieran que tomar decisiones, valorar actuaciones, emitir juicios fundamentados, etc.

Con el paso de los años el MdC fue extendiéndose a otros contextos, estudios, etc. y se ha convertido en una estrategia muy eficaz para que los estudiantes adquieran diversos aprendizajes y desarrollen diferentes habilidades gracias al protagonismo que tienen en la resolución de los casos.

El método del caso, es una de las técnicas que favorece el aprendizaje por descubrimiento (Bruner 1960), aprendizaje que anima al alumno a hacer preguntas y formular sus propias respuestas, así como a deducir principios de ejemplos prácticos o experiencias.

El aprendizaje por descubrimiento precisa de una participación activa del estudiante a la hora de decidir qué, cómo y cuándo debe estudiarse algo, en lugar de esperar a que el profesor le “dicte” el contenido. Se espera que el estudiante estudie ejemplos que le permitan “descubrir” los principios o conceptos que debe estudiar. Este tipo de enseñanza-aprendizaje fomenta la curiosidad y el desarrollo de destrezas que permiten el aprendizaje a lo largo de toda la vida, además de permitir que el estudiante se sienta parte activa de este proceso.

El empleo del método del caso como medio pedagógico se justifica gracias a la idea de que los estudiantes, tanto de forma individual como en grupo, aprenden mejor porque aceptan más responsabilidad en el desarrollo de la discusión y se acercan a la realidad de su futuro profesional; se trata de un método activo que exige una participación constante del estudiante y cuyo éxito depende fundamentalmente de la competencia del docente en su utilización.

2.2.5. TRABAJO EN EQUIPO

Carnota (2000), El concepto de equipo, en su expresión contemporánea es una extensión del concepto de grupo y ambos se refieren al trabajo de

conjunto de varias personas a las cuales une un objetivo común, que puede ser la solución de un problema, la construcción de algo, una toma de decisión o la expresión de un dictamen. Este tipo de actividad, bien ejecutada, ha demostrado ser una contribución importante a la reducción del agobio de los directivos y a elevar la calidad del trabajo de la organización.

Equipos y grupos han existido siempre y pareciera que el simple hecho de reunir a las personas y ponerlas a trabajar juntas bastaría para lograr que el resultado de su trabajo sea superior a la simple suma de sus talentos, experiencias y conocimientos. Sin embargo, cuando se habla de equipos y de grupos, se está tratando de algo mucho más que de reunir a la gente.

En la actualidad el término equipo se viene empleando para identificar una forma más avanzada de trabajo con los grupos la cual ha demostrado sus resultados más allá de los valores teóricos que explican el concepto, pues se expresa en términos de crecimiento concreto de las empresas, de mayor calidad en los productos y servicios y de una capacidad renovada para vencer la presión de competidores aparentemente más fuertes.

Bedoya (s/f), De por sí la palabra "equipo" implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción. Es como un

juego de fútbol: todos los miembros del equipo deben colaborar y estar en la misma sintonía para poder ganar. El futbolista no debe jugar por sí solo, tiene que tomar en cuenta el hecho de que forma parte de un equipo. Solemos pensar que el trabajo en equipo sólo incluye la reunión de un grupo de personas, sin embargo, significa mucho más que eso.

Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas.

Jaramillo (2012), Toda organización es fundamentalmente un equipo constituidos por sus miembros. Es importante aclarar dos conceptos: equipo de trabajo y trabajo en equipo.

Equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Revisemos algunas definiciones de trabajo en equipo:

- Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida. Katzenbach y K. Smith.
- Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar un resultado. Fainstein Héctor.
- Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común. Díaz. S.
- Es un grupo energizado que se ha comprometido para lograr objetivos comunes, que trabajan y gozan con ello, y que producen resultados de alta calidad. Álvarez, J.

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan en forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos claves del trabajo en equipo. Personas, organización, objetivo común.

Un equipo puede definirse como un conjunto o grupo de personas que poseen capacidades complementarias y que colaboran para alcanzar unos objetivos comunes compartiendo responsabilidades. En este contexto, el trabajo en equipo hace referencia al conjunto de acciones, estrategias, técnicas o procedimientos que utiliza ese grupo para lograr sus metas.

Etimológicamente la palabra equipo proviene del escandinavo “skip” cuyo significado es barco, y del francés “equipage” que designa a la tripulación o conjunto de personas organizadas para realizar un trabajo de navegación. Así una idea básica respecto al equipo es que este realiza una obra en común, vinculados por un objetivo y una organización determinada. No resulta extraño pedir un esfuerzo preciso a los integrantes de un equipo, ya que van en el mismo barco.

En resumen, podríamos definir el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común.

Un equipo no debe confundirse con un grupo, no son lo mismo. Un grupo es una serie de personas que forman un conjunto, es decir un grupo es una reunión de personas que hacen algo juntos, puede ser asistir a un concierto. Un equipo en cambio, además de ser un grupo de personas, están organizadas con un propósito, esto quiere decir, un objetivo común.

2.2.6. LIDERAZGO

Gómez (s/f), El concepto de liderazgo es uno de los que más controversias ha generado dentro de la literatura científica y sobre este existen diversas interpretaciones así como diversos autores han tratado

la temática. Así, Fiedler (1961) citado por Kreitner y Kinicki (1997), considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo.

Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo. Este líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad.

Desde otro punto de vista, el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización (Robbins, 1999).

El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (French & Bell, 1996).

Liderazgo es, además, la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que

existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales (Chiavenato, 1999).

Según Donnelly, Gibson & Ivancevich (1996), algunos autores han dado la Impresión de que el liderazgo es sinónimo de dirección; sin embargo, esto no es correcto; no solo los líderes se encuentran en la jerarquía de la gerencia, sino también en los grupos informales de trabajo. La diferencia entre liderazgo y dirección se ha establecido de la siguiente manera: el liderazgo es una parte de la dirección, pero no es toda ella. El liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos. Es el factor humano el que une a un grupo y lo motiva hacia los objetivos. Las actividades de la dirección como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las dirige hacia los objetivos.

El liderazgo es la manera de mover personas y esto es únicamente una parte de las tareas del directivo (Ginebra, 1997). Según Siliceo, Casares & González (1999), el líder en todos los niveles y en todos los campos de trabajo humano, es en realidad un constructor de la cultura organizacional, siendo esta, el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales.

Sobre el mismo particular, Kast (1973) citado por Sobral (1998), afirma que el liderazgo es el proceso por el que un individuo ejerce consistentemente más influencia que otros en la ejecución de las funciones del grupo. Además, este autor hace énfasis en que esa influencia no puede limitarse a unas pocas ocasiones o acciones, sino que debe tener una perdurabilidad en el tiempo. Ello provoca que el papel del líder sea permanente, en el sentido que se le concede capacidad de influencia sobre un grupo determinado y por un periodo temporal más o menos amplio.

Quijano (2003), Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

Otras definiciones son: -"El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas"

Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo

gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes.

- En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo serían irrelevante.
- En segundo el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.
- El tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras. De hecho, algunos líderes han influido en los soldados para que mataran y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía. El poder para influir nos lleva al cuarto aspecto del liderazgo.
- El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. James MC Gregor Burns argumenta que el líder que para por alto los componentes morales del liderazgo pasará a la historia como un mandrín o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se

ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia.

Chiavenato, Idalberto (1993), Destaca lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Cabe señalar que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración. Warren Bennis, al escribir sobre el liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobreadministradas y sublidereadas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado-, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líder eficaces, con habilidad para desatar el entusiasmo y la devoción, pero carente de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tiene habilidades de líderes.

2.2.7. HABILIDADES INTERPERSONALES

Van-der Hofstadt (2003), Como decíamos, en ocasiones los conceptos de habilidad social y habilidad interpersonal suelen utilizarse como

sinónimos. La siguiente definición da cuenta de ello, por la similitud que guarda con la anterior.

Las habilidades interpersonales “son un conjunto de conductas emitidas por una persona en una situación social, que expresa y recibe opiniones, sentimientos y deseos, que conversa, que defiende y respeta los derechos personales, de un modo adecuado, aumentando la probabilidad de reforzamiento y disminuyendo la probabilidad de problemas en las relaciones con los demás.”

Asimismo, las habilidades interpersonales tienen las siguientes características:

- Las habilidades interpersonales no se heredan, sino que se aprenden.
- No son un rasgo de personalidad, sino un patrón de conductas específicas en situaciones sociales concretas.
- Nuestro comportamiento social depende siempre de la situación social: contextos y personas.
- La habilidad interpersonal hace referencia a nuestra capacidad para relacionarnos con las otras personas, y por tanto, a nuestra habilidad comunicativa.

Como vemos, aprender habilidades interpersonales significa aprender a relacionarse de manera apropiada con otras personas. Si poseemos habilidades interpersonales, probablemente nos llevaremos mejor con

nuestros padres, hermanos/as, amigos/as, compañeros/as de clase y profesores/as.

Las principales ventajas de poseer habilidades interpersonales son:

- Comprender y conocer mejor a los demás.
- Comunicarse mejor con los demás, ya sean conocidos o desconocidos.
- Construir relaciones amistosas o afectivas más saludables.
- Conseguir intereses personales con mayor facilidad.
- Defender los derechos personales cuando otras personas no los respetan.

Por el contrario, los inconvenientes de no tener habilidades interpersonales son:

- No comunicar adecuadamente pensamientos, opiniones, necesidades y sentimientos a los demás, dificultando la posibilidad de que nos comprendan.
- Dificultad a la hora de hacer nuevos amigos/as o mantener los que ya tenemos.
- Sentirnos desplazados de ciertas actividades sociales.

Rivas (s/f), Las habilidades de relación interpersonal son un repertorio de comportamientos que adquiere una persona para interactuar y relacionarse con sus iguales y con los adultos de forma efectiva y mutuamente satisfactoria.

El ser humano es esencialmente un sujeto social que vive y se desarrolla en un proceso de aprendizaje social y el aprendizaje social ocurre inmediatamente después del nacimiento. Por tanto, la familia es la primera unidad social donde el niño se desarrolla y donde tienen lugar las primeras experiencias sociales. Para que la interacción posterior sea adecuada, es necesario que el sujeto haya desarrollado con anterioridad la seguridad que proporciona una correcta relación con la figura de apego. Una inadecuada interrelación con esta figura, que no proporcione al niño suficiente seguridad e independencia; dificultará y reducirá la interacción posterior con sus iguales y con el adulto.

La escuela es el segundo agente de socialización donde el niño va a aprender y desarrollar conductas de relación interpersonal. El niño va a aprender las normas y reglas sociales en la interacción con sus iguales. Los comportamientos sociales, tanto positivos como negativos, van a ir configurando el patrón de comportamiento que va a tener el niño para relacionarse con su entorno.

Los objetivos de la escuela, por tanto, no deben enfocarse solamente hacia los contenidos, sino hacia un desarrollo integral del niño como persona, y para ello es necesario el entrenamiento en habilidades de relación interpersonal puesto que los déficits en estas habilidades que aparecen a edades tempranas se agravan con el tiempo. Además, los comportamientos interpersonales adecuados se consideran requisitos imprescindibles para una buena adaptación a la vida.

La escuela constituye, pues, uno de los más relevantes para el desarrollo social de los niños y, por tanto, para potenciar y enseñar las habilidades de relación. Esta enseñanza tiene que hacerse del mismo modo que se hace la enseñanza de otras materias, es decir, de un modo directo, intencional y sistemático, por lo que es necesario que se incorpore a la currícula.

Las alumnas/nos con necesidades educativas especiales presentan frecuentemente baja aceptación y déficits en su relación interpersonal por lo que es imprescindible enfatizar en esta área con ellos, ya que constituyen un grupo de riesgo de desajustes sociales.

En tercer lugar, debe haber una colaboración entre la familia y la escuela, puesto que ambas son instituciones poderosas donde el niño va a aprender a interactuar.

Los padres y profesores, como distribuidores primarios de refuerzos y modelos, son los factores de transmisión de interacciones sociales indispensables para el desarrollo armonioso de la personalidad. La familia y la escuela son los agentes determinantes del proceso de aprendizaje.

Debemos proporcionar, por tanto, a nuestros hijos, alumnos y usuarios ocasiones facilitadoras de habilidades sociales. Cuando les ofrecemos experiencias variadas que posibiliten relacionarse en distintas situaciones sociales, estamos favoreciendo una conducta más adecuada, un mayor

desarrollo y un mejor ajuste personal y social, tanto en la infancia como en la edad adulta.

La incompetencia social, además, supone: baja aceptación, aislamiento social por parte de los iguales, problemas emocionales, problemas escolares, desajustes psicológicos infantiles, psicopatologías, delincuencia juvenil y problemas de salud mental en la edad adulta.

La competencia social de un sujeto tiene una contribución importante a su competencia personal, puesto que hoy en día el éxito personal y social parece estar más relacionado con la sociabilidad y las habilidades interpersonales del sujeto, que con sus habilidades cognitivas e intelectuales.

2.2.8. HABILIDADES INTRAPERSONALES

Parrado (s/f), La inteligencia intrapersonal se define como la habilidad de conocerse a sí mismo, de controlar las emociones y llevar a cabo un trabajo aun cuando los riesgos y peligros existentes sean grandes y amenacen la propia estabilidad mental y emocional.

Los ambientes laborales tradicionales ofrecen toda una serie de retos continuos para la convivencia y la inteligencia intrapersonal de los trabajadores en términos de comunicación interna armoniosa y continua, debido a los cambios de temperamento y tendencias emocionales negativas que suelen ocurrir con frecuencia entre los miembros de cada empresa.

Cada persona que hace parte del ámbito laboral en el mundo además de tener sus competencias profesionales, estudios o talentos lleva consigo en su jornada diaria una carga mental y emocional que involucra: mala programación mental, traumas, presiones, pasiones, decepciones, frustraciones, animosidades, odios, resentimientos, envidias, etc., y que saca a relucir en momentos de presión laboral especialmente en su comunicación con otras personas de su entorno cercano en lugares donde debe permanecer por largo tiempo como es costumbre en ocho o más horas de trabajo para una empresa o negocio particular (...).

La inteligencia intrapersonal es ante todo una habilidad mental y emocional que se desarrolla con el tiempo mediante el tratamiento y reciclamiento de las malas tendencias personales y conflictos que se hayan podido vivir en el desarrollo de una vida insatisfecha o de una realidad limitante. Y esto se logra como veremos con un programa intensivo de adiestramiento donde se cambia la interpretación de momentos difíciles vividos y se proyectan nuevas opciones de vida al futuro para recibir confianza y energía y para no centrarse en un cumplimiento pesado de deberes en una jornada laboral diaria penosa o desgastante.

Meiler (2007), La inteligencia intrapersonal es la capacidad de ver con realismo y veracidad cómo somos y qué queremos, y de entender cabalmente cuáles son nuestras prioridades y anhelos, para así actuar

en consecuencia. Otro componente es el de no engañarnos con respecto a nuestras emociones y a nuestros sentimientos, y respetarlos.

En vez de suponer que uno está dominado por sus caprichos y deseos y que nada se puede hacer al respecto, las personas con un alto grado de inteligencia intrapersonal pueden entender por qué sienten o piensan tal o cual cosa y actuar en consecuencia. También se ven muy favorecidas ya que hacen excelentes elecciones al momento de elegir con quién casarse, qué carrera estudiar o qué trabajo no aceptar.

Aprender a monitorear los sentimientos para saber qué nos sucede, y llegar a entendernos y a tratarnos con respeto y compasión mientras decidimos qué medidas tomar para lograr equilibrio y satisfacer nuestras necesidades emocionales nos proporciona mecanismos para calmarnos y evita que tengamos reacciones desmedidas frente a lo que se nos presenta. Asimismo, nos permite tener en nuestras manos las riendas de casi todas las situaciones, lo que redundará en un marcado bienestar emocional que llega a notarse en el plano físico también. De ahí la importancia de desarrollar tanto la inteligencia interpersonal como la intrapersonal.

2.3. BASES CONCEPTUALES

Bases teóricas del aprendizaje cooperativo Definiciones de aprendizaje cooperativo El aprendizaje cooperativo fue definido por diversos autores, cada uno desde una apreciación personal; para Díaz y Hernández (2004) “es el uso pedagógico de grupos pequeños para que los estudiantes realicen una tarea colectivamente y obtengan provecho del aprendizaje propio y el que se produce en la interrelación” (p. 102).

El autor refirió que el aprendizaje cooperativo es una forma de trabajo colectivo, en el que interactúan los que componen el equipo y que los beneficios son mutuos, es decir para todos.

Por su parte, Casal (2000) definió el aprendizaje cooperativo como: La estrategia que permite que los estudiantes se organicen en pequeños grupos pero estructurados, esto permitirá potenciar la inteligencia interpersonal, asimismo la constante interacción que habrá entre ellos hará que la cooperación surja espontáneamente. (p. 81)

Casal es claro al afirmar que el aprendizaje cooperativo permite trabajar en menor tiempo con mayor cantidad de estudiantes, generando un desarrollo social óptimo, en el que cada integrante del equipo aportará algo, así como también asumirá alguna función.

Por otro lado, Cassany (2004) sostuvo que: El aprendizaje cooperativo tiene la función de brindar ayuda a todo aquel que forme parte de un equipo, los

beneficios que alcance el equipo serán para todos, se carece en todo momento de la competitividad, pero se imparte la justicia y la comunicación como las principales características. (p. 123)

Este autor, relacionó el aprendizaje cooperativo con las relaciones interpersonales, es decir, trabajar en el acercamiento de los estudiantes, el permitir conocerse y que compartan no sólo tareas, sino también ideas, habilidades, etc. y si logran el éxito, será de todos. Panitz (2005), definió el aprendizaje cooperativo como “una estrategia instruccional que implanta una serie de técnicas motivacionales para hacer más pertinente la enseñanza e incrementar los niveles de responsabilidad en los estudiantes” (p. 90).

En esta definición se considera que el aprendizaje cooperativo depende mucho de la motivación que logre el docente en los estudiantes, de las técnicas o instrucciones que puedan generar interés en los estudiantes, haciendo que participen con entusiasmo.

Según Trujillo (2005), el aprendizaje cooperativo es: Una técnica valiosa para los docentes, sobretodo cuando se quiere ayudar a los niños con dificultades para aprender. Esta estrategia permite combinar destrezas y habilidades, es decir, mientras que un niño dibujará, otro escribirá, otro expondrá y así sucesivamente, cada quien aportará para construir el trabajo. (p. 76) Finalmente, el autor indicó que el aprendizaje cooperativo puede tomarse como una estrategia que permite administrar mejor el aula, tanto en tiempo

como en calidad, porque logra ser efectiva y contribuye al desarrollo de habilidades en los estudiantes.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. ÁMBITO

La investigación se desarrolló en la zona urbana del distrito, provincia y región Huánuco, además el estudio abarcó a una población de clase media, donde el mayor porcentaje se dedican a la actividad comercial y parte de ella son migrantes de las zonas rurales.

3.2. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por los 377 estudiantes de las 13 secciones del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes. Provincia de Huánuco.

3.3. MUESTRA

Nuestra muestra estuvo representada por 28 estudiantes del aula "A" que será nuestro grupo experimental y 25 estudiantes del aula "B" que será nuestro grupo control; de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Provincia de Huánuco, seleccionados con el tipo de muestra no probabilístico intencionado a criterio del investigador.

MUESTRA	VARONES	MUJERES	TOTAL
Segundo A	18	10	28
TOTAL	18	10	28

Fuente: Nómina de matrícula 2018
Elaboración: propia

3.4. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. Nivel de investigación

El desarrollo de la investigación tuvo un nivel Explicativo causal.

3.4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, se emplearon los conocimientos teóricos del aprendizaje cooperativo para demostrar que el aprendizaje cooperativo favorece en la mejora del trabajo en equipo, de los estudiantes del segundo A de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Provincia de Huánuco.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a Hernández (2010) y otros en su texto: “Metodología de la investigación científica”, utilizamos el diseño cuasiexperimental de tipo de diseño con grupo experimental y a un grupo control equivalente a pre y post test, el cual presentamos en el siguiente cuadro:

GE	O₁	X	O₂
GC	O₃		O₄

GE: Grupo experimental

O₁: Aplicación del pre test al grupo experimental

O₂: Aplicación del post test al grupo experimental

GC: Grupo control

O₃: Aplicación del pre test al grupo control

O₄: Aplicación del post test al grupo control

X: Tratamiento del experimento (Aprendizaje cooperativo)

3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS

3.6.1. Técnicas

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la observación con el respectivo cuestionario de la guía de observación aplicado a 28 estudiantes del segundo A de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Provincia de Huánuco.

Técnicas para el procesamiento de datos

Se aplicó las siguientes técnicas de procesamiento de datos:

- a) El ordenamiento de la Información: Este paso consistió básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo o de gabinete, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios.

- b) Clasificación de la Información: Se llevó a cabo con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las variables de estudios.
- c) La Codificación y Tabulación: La codificación es la etapa en la que se forma un cuerpo o grupo de símbolos o valores de tal manera que los datos serán tabulados, generalmente se efectúa con números o letras. La tabulación manual se realizó ubicando cada una de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea en la distribución de frecuencias. También se utilizó la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos de sistema computarizado SPSS versión 20 y Excel.

3.6.2. Instrumentos

Para determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejorará el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, se hizo uso de la observación como técnica y como instrumento la guía de observación.

Validez y confiabilidad del instrumento

El criterio de validez y confiabilidad tiene que ver con el contenido interno del instrumento, con las variables que pretende medir y la validez de construcción de los ítems del instrumento en relación con las bases teóricas y objetivos de la investigación evaluando su consistencia y coherencia técnica

con pruebas estadísticas de confiabilidad para el proceso de recolección de datos.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

σ_t^2 : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{15}{15 - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{19,22}{156,24} \right]$$

$$\alpha = 0,9567019$$

El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala; Sin embargo, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la confiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en las respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

Dado el siguiente cuadro con los niveles de confiabilidad para el alfa de Cronbach:

Cuadro N° 001

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CRITERIO CONFIABILIDAD	DE	VALORES
Inaceptable		Menor a 0,5
Pobre		Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable		Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable		Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno		Mayor 0,8 hasta 0,9
Excelente		Mayor 0,9

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

En vista a los resultados obtenidos en la confiabilidad del instrumento, observamos que este reside en la escala de “Excelente” lo que garantiza la confiabilidad de nuestro instrumento.

3.7. PROCEDIMIENTO

a) Planeamiento:

En esta etapa inicial se hizo las prevenciones sobre las acciones a ejecutarse, se tomó como punto de partida el desarrollo del proyecto de tesis; para lo cual se inició con los trámites a la Dirección de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco.

b) Organización:

En reunión sostenida con la Directora, se dio a conocer sobre la aplicación de los propósitos y actividades consideradas en el Proyecto de Tesis de Maestría. Mediante una programación y cronograma de acciones establecidos en la unidad de aprendizaje.

c) Ejecución:

Se inició con la aplicación de los cuestionarios a los estudiantes del segundo grado A de secundaria de la Institución Educativa.

d) Evaluación:

Se hizo la evaluación con el propósito de conocer los resultados finales, con la aplicación del instrumento a la muestra de estudio, obteniéndose los datos finales para el procesamiento estadístico.

3.8. ASPECTOS ÉTICOS

Los profesionales en cada área disciplinar o académica, desarrollan estatutos éticos y que concluimos en el caso de la investigación educativa que los códigos tienen dos funciones: la primera, identificar el estatus profesional de sus miembros. La categoría de trabajo, estableciendo sus obligaciones, funciones prácticas, etc.; en segundo lugar, los códigos de ética constituyen un intento de explicitar que el ejercicio de la profesión tiene un compromiso hacia el bienestar de la misma y de las personas a las cuales se dirige, por encima de cualquier otra consideración. En ese sentido en la presente investigación se pretende respetar los siguientes códigos de ética:

El rigor científico

Privacidad y confidencialidad

Respeto por la intimidad

El respeto a los derechos que las personas tienen legal y moralmente reconocidos.

De este modo, puede decirse que la justicia responde a un grupo de normas, explícitas o implícitas, que regulan la vida en sociedad, puesto que determinan qué cosas pueden hacerse o no en las relaciones entre individuos y entre estos y las instituciones.

3.9. TABULACIÓN

También se hizo el análisis e interpretación de la información a través gráficos de barras y de líneas.

Los datos *obtenidos* como resultado de la aplicación se analizaron mediante los estadígrafos de tendencia central y de dispersión. Ambos son insumos indispensables para hacer otro análisis en la comprobación de hipótesis que en este caso será mediante el estadístico de Mann - Whitney al ser una muestra pequeña con respecto a la muestra ($n \leq 30$)

La media aritmética o promedio aritmético es uno de los estadígrafos más usados. "*Esta medida refleja el promedio de las distribuciones de un determinado grupo*" (Fernández, 2007, pp.61-72).

3.10. ANÁLISIS DE DATOS

El presente estudio de investigación es de carácter cuantitativo, porcentual e inferencial, lo que prioriza ordenar los datos obtenidos y presentarlos a partir del instrumento aplicado. En este sentido, se tiene que el análisis inferencial es la parte estadística que, basándose en el análisis de los resultados obtenidos en el estudio, induce o refiere el comportamiento o característica de la población de donde procede. El análisis porcentual es el que está referido a descifrar lo que revelan los datos que se han recogido y asignándole este resultado a la población en su conjunto. Con relación al análisis cualitativo, este consiste en emitir juicios de valor valiéndose del marco teórico referencial, para sustentar la inferencia a favor o en contra de la opinión registrada en los datos suministrados por los sujetos objetos de estudio.

La información recabada se presentó en cuadros de datos obtenidos de la aplicación del instrumento, conteniendo el siguiente encabezamiento: Escala numérica, se refiere al valor asignado a cada opción de respuesta de cada sujeto frente a una pregunta y para cada dimensión; Nivel o categoría, es la opción literal que tiene cada opción de respuesta y por último está el porcentaje que se obtiene a partir de la totalidad de la muestra objeto de estudio que representa al 100% de encuestados.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.1.1. En relación al objetivo general:

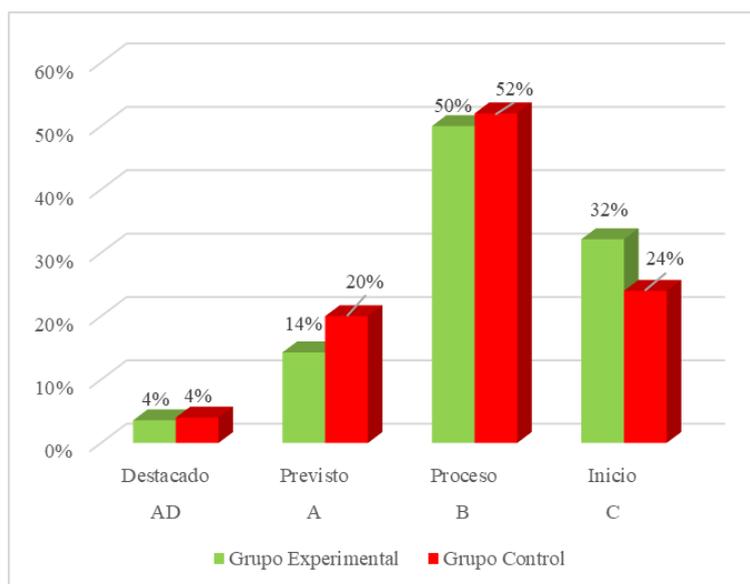
TABLA N° 001 Resultados del trabajo en equipo del pre test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

Literal	Nivel de logro Descriptivo	Grupo experimental		Grupo control	
		fi	hi%	fi	hi%
AD	Destacado	1	4%	1	4%
AD	Previsto	4	14%	5	20%
B	Proceso	14	50%	13	52%
C	Inicio	9	32%	6	24%
TOTAL		28	100%	25	100%

Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 001 Resultados del trabajo en equipo del pre test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.



Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 1 y gráfico 1 observamos lo siguiente:

- 04% de estudiantes del grupo experimental y 4% de estudiantes del grupo control se ubicaron en el logro destacado.
- 14% de estudiantes del grupo experimental y 20% de estudiantes del grupo control se ubicaron en logro previsto.
- 50% de estudiantes del grupo experimental y 52% de estudiantes del grupo control se ubicaron en proceso.
- 32% de estudiantes del grupo experimental y 24% de estudiantes del grupo control se ubicaron en inicio.

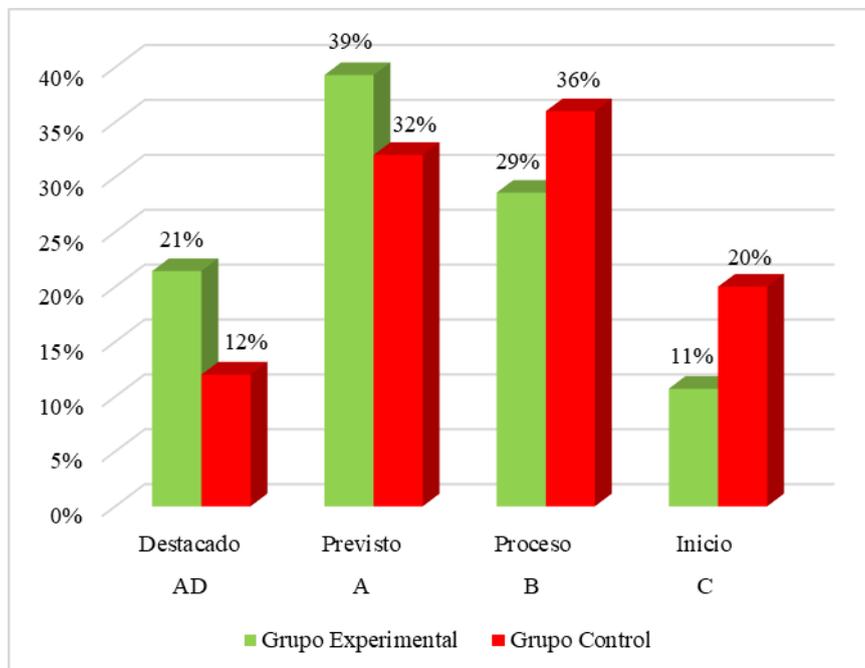
TABLA N° 002 Resultados del trabajo en equipo del post test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

Nivel de logro		Grupo experimental		Grupo control	
Literal	Descriptivo	fi	hi%	fi	hi%
AD	Destacado	6	21%	3	12%
AD	Previsto	11	39%	8	32%
B	Proceso	8	29%	9	36%
C	Inicio	3	11%	5	20%
TOTAL		28	100%	25	100%

Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 002 Resultados del trabajo en equipo del post test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.



Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.
Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 2 y gráfico 2 observamos lo siguiente:

- 21% de estudiantes del grupo experimental y 12% de estudiantes del grupo control se ubicaron en el logro destacado.
- 39% de estudiantes del grupo experimental y 32% de estudiantes del grupo control se ubicaron en logro previsto.
- 29% de estudiantes del grupo experimental y 36% de estudiantes del grupo control se ubicaron en proceso.
- 11% de estudiantes del grupo experimental y 20% de estudiantes del grupo control se ubicaron en inicio.

4.1.2. En relación al objetivo específico 1:

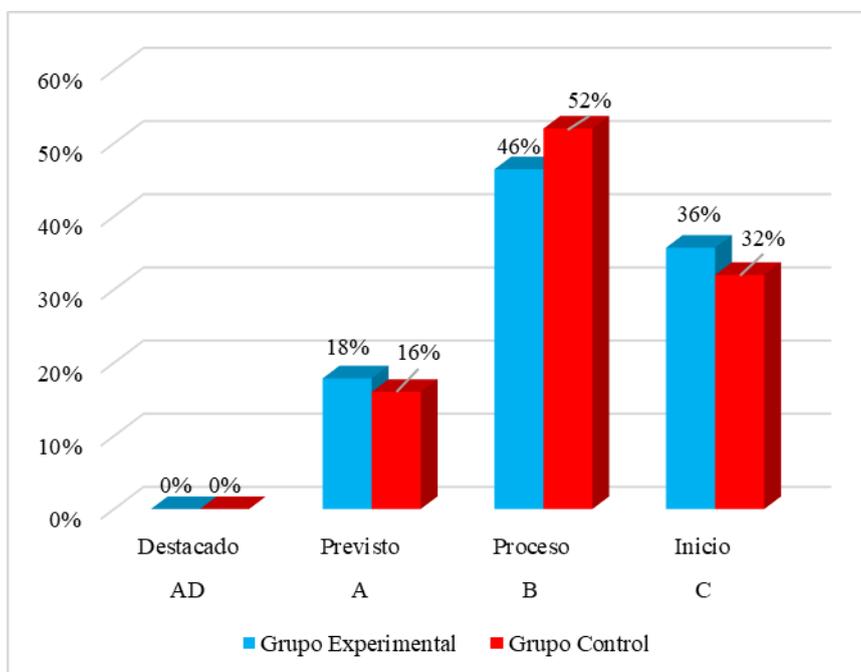
TABLA N° 003 Resultados del liderazgo del pre test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

Nivel de logro		Grupo experimental		Grupo control	
Literal	Descriptivo	fi	hi%	fi	hi%
AD	Destacado	0	0%	0	0%
AD	Previsto	5	18%	4	16%
B	Proceso	13	46%	13	52%
C	Inicio	10	36%	8	32%
TOTAL		28	100%	25	100%

Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 003 Resultados del liderazgo del pre test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.



Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 3 y gráfico 3 observamos lo siguiente:

- 18% de estudiantes del grupo experimental y 16% de estudiantes del grupo control se ubicaron en logro previsto.
- 46% de estudiantes del grupo experimental y 52% de estudiantes del grupo control se ubicaron en proceso.
- 36% de estudiantes del grupo experimental y 32% de estudiantes del grupo control se ubicaron en inicio.

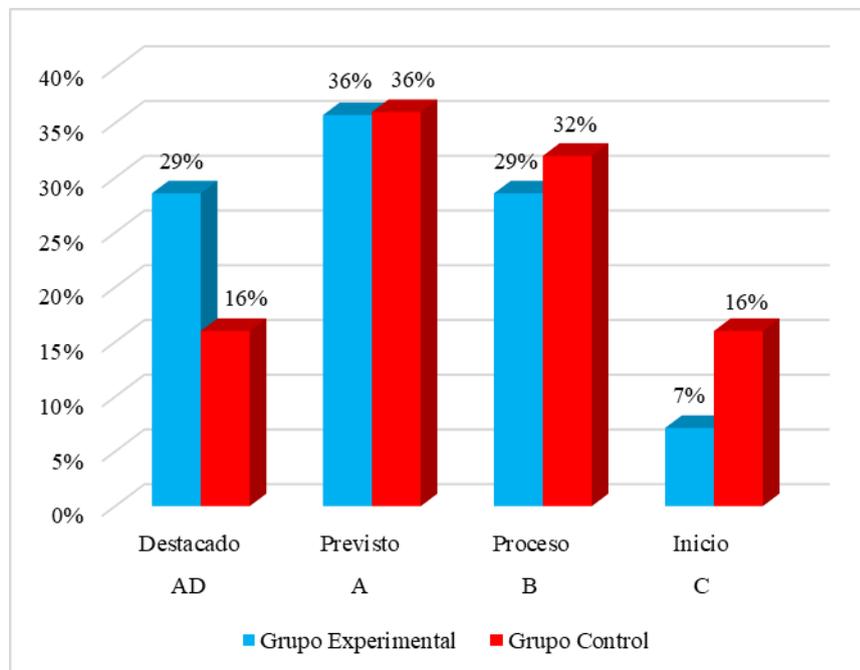
TABLA N° 004 Resultados del liderazgo del post test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

Nivel de logro		Grupo experimental		Grupo control	
Literal	Descriptivo	fi	hi%	fi	hi%
AD	Destacado	8	29%	4	16%
AD	Previsto	10	36%	9	36%
B	Proceso	8	29%	8	32%
C	Inicio	2	7%	4	16%
TOTAL		28	100%	25	100%

Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 004 Resultados del liderazgo del post test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.



Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.
Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 4 y gráfico 4 observamos lo siguiente:

- 29% de estudiantes del grupo experimental y 16% de estudiantes del grupo control se ubicaron en el logro destacado.
- 36% de estudiantes del grupo experimental y 36% de estudiantes del grupo control se ubicaron en logro previsto.
- 29% de estudiantes del grupo experimental y 32% de estudiantes del grupo control se ubicaron en proceso.
- 7% de estudiantes del grupo experimental y 16% de estudiantes del grupo control se ubicaron en inicio.

4.1.3. En relación al objetivo específico 2:

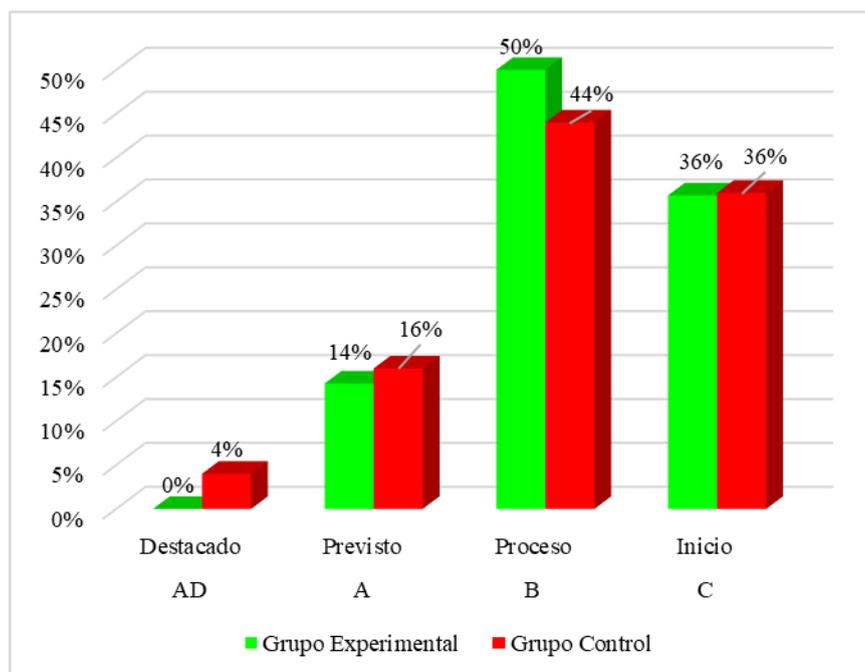
TABLA N° 005 Resultados de las habilidades interpersonales del pre test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

Nivel de logro		Grupo experimental		Grupo control	
Literal	Descriptivo	fi	hi%	fi	hi%
AD	Destacado	0	0%	1	4%
AD	Previsto	4	14%	4	16%
B	Proceso	14	50%	11	44%
C	Inicio	10	36%	9	36%
TOTAL		28	100%	25	100%

Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 005 Resultados de las habilidades interpersonales del pre test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.



Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 5 y gráfico 5 observamos lo siguiente:

- 0% de estudiantes del grupo experimental y 4% de estudiantes del grupo control se ubicaron en el logro destacado.
- 14% de estudiantes del grupo experimental y 16% de estudiantes del grupo control se ubicaron en logro previsto.
- 50% de estudiantes del grupo experimental y 44% de estudiantes del grupo control se ubicaron en proceso.
- 36% de estudiantes del grupo experimental y 36% de estudiantes del grupo control se ubicaron en inicio.

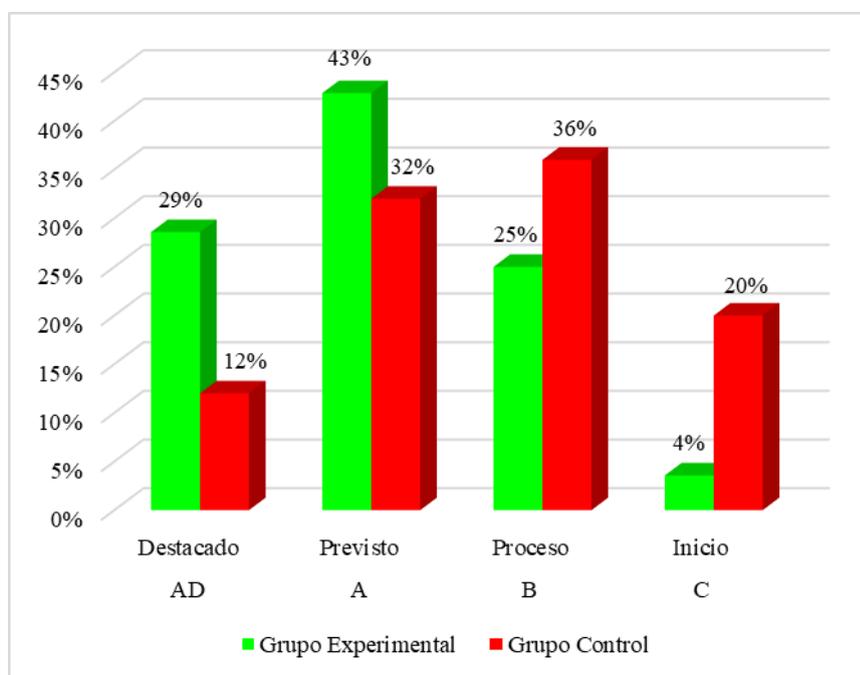
TABLA N° 006 Resultados de las habilidades interpersonales del post test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

Nivel de logro		Grupo experimental		Grupo control	
Literal	Descriptivo	fi	hi%	fi	hi%
AD	Destacado	8	29%	3	12%
AD	Previsto	12	43%	8	32%
B	Proceso	7	25%	9	36%
C	Inicio	1	4%	5	20%
TOTAL		28	100%	25	100%

Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 006 Resultados de las habilidades interpersonales del post test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.



Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.
Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 6 y gráfico 6 observamos lo siguiente:

- 29% de estudiantes del grupo experimental y 12% de estudiantes del grupo control se ubicaron en el logro destacado.
- 43% de estudiantes del grupo experimental y 32% de estudiantes del grupo control se ubicaron en logro previsto.
- 25% de estudiantes del grupo experimental y 36% de estudiantes del grupo control se ubicaron en proceso.
- 4% de estudiantes del grupo experimental y 20% de estudiantes del grupo control se ubicaron en inicio.

4.1.4. En relación al objetivo específico 3:

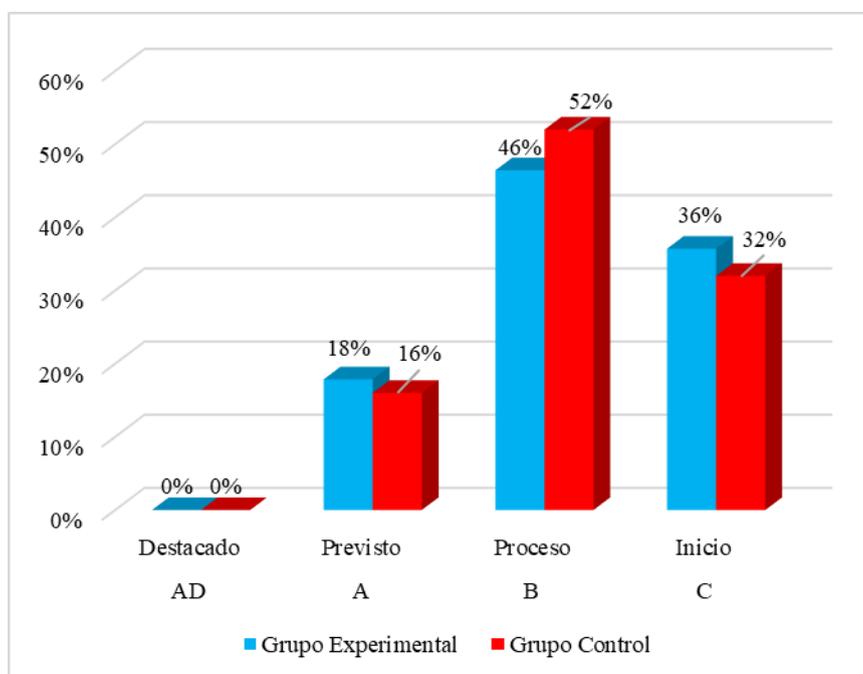
TABLA N° 007 Resultados de las habilidades intrapersonales del pre test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

Nivel de logro		Grupo experimental		Grupo control	
Literal	Descriptivo	fi	hi%	fi	hi%
AD	Destacado	0	0%	0	0%
AD	Previsto	5	18%	4	16%
B	Proceso	13	46%	13	52%
C	Inicio	10	36%	8	32%
TOTAL		28	100%	25	100%

Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 007 Resultados de las habilidades intrapersonales del pre test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.



Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 7 y gráfico 7 observamos lo siguiente:

- 18% de estudiantes del grupo experimental y 16% de estudiantes del grupo control se ubicaron en logro previsto.
- 46% de estudiantes del grupo experimental y 52% de estudiantes del grupo control se ubicaron en proceso.
- 36% de estudiantes del grupo experimental y 32% de estudiantes del grupo control se ubicaron en inicio.

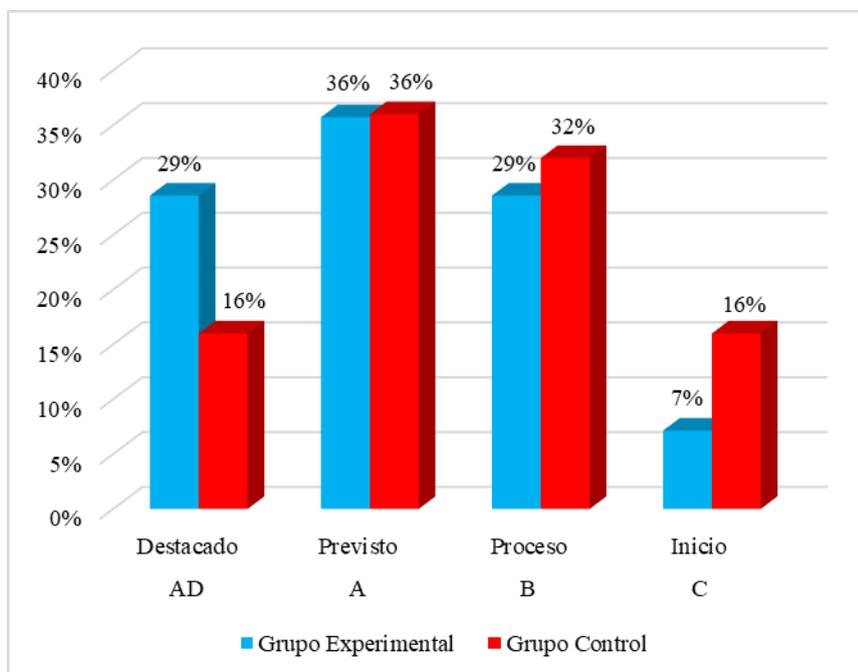
TABLA N° 008 Resultados de las habilidades intrapersonales del post test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

Nivel de logro		Grupo experimental		Grupo control	
Literal	Descriptivo	fi	hi%	fi	hi%
AD	Destacado	8	29%	4	16%
AD	Previsto	10	36%	9	36%
B	Proceso	8	29%	8	32%
C	Inicio	2	7%	4	16%
TOTAL		28	100%	25	100%

Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 008 Resultados de las habilidades intrapersonales del post test de los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.



Fuente: Instrumento Aplicado en 2018.
Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 8 y gráfico 8 observamos lo siguiente:

- 29% de estudiantes del grupo experimental y 16% de estudiantes del grupo control se ubicaron en el logro destacado.
- 36% de estudiantes del grupo experimental y 36% de estudiantes del grupo control se ubicaron en logro previsto.
- 29% de estudiantes del grupo experimental y 32% de estudiantes del grupo control se ubicaron en proceso.
- 7% de estudiantes del grupo experimental y 16% de estudiantes del grupo control se ubicaron en inicio.

4.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Tabla 009 Resultados de la prueba general de rangos de Mann- Whitney

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Trabajo en equipo	Grupo Experimental	28	30,91	865,50
	Grupo Control	25	22,62	565,50
	Total	53		

Estadísticos de prueba	
	Trabajo en equipo
U de Mann-Whitney	240,500
Z	-2,049
Sig. asintótica (bilateral)	,040

a. Variable de agrupación: Grupo

Se observa el valor $|Z_{\text{cal}} = -2,049| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,040 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general del investigador.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 010 Resultados de la prueba específica 1 de rangos de Mann-Whitney

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Liderazgo	Grupo Experimental	28	31,32	877,00
	Grupo Control	25	22,16	554,00
	Total	53		

Estadísticos de prueba

	Liderazgo
U de Mann-Whitney	229,000
Z	-2,270
Sig. asintótica (bilateral)	,023

a. Variable de agrupación: Grupo

Se observa el valor $|Z_{\text{cal}} = -2,270| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,023 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1 del investigador.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 011 Resultados de la prueba específica 2 de rangos de Mann-Whitney

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Habilidades interpersonales	Grupo Experimental	28	31,39	879,00
	Grupo Control	25	22,08	552,00
	Total	53		

Estadísticos de prueba	
	Habilidades interpersonales
U de Mann-Whitney	227,000
Z	-2,299
Sig. asintótica (bilateral)	,022

a. Variable de agrupación: Grupo

Se observa el valor $|Z_{cal} = -2,299| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,022 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2 del investigador.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 012 Resultados de la prueba específica 3 de rangos de Mann-Whitney

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Habilidades intrapersonales	Grupo Experimental	28	31,32	877,00
	Grupo Control	25	22,16	554,00
	Total	53		

Estadísticos de prueba	
	Habilidades intrapersonales
U de Mann-Whitney	229,000
Z	-2,270
Sig. asintótica (bilateral)	,023

a. Variable de agrupación: Grupo

Se observa el valor $|Z_{cal} = -2,270| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,023 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3 del investigador.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta la confrontación de la situación problemática formulada con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, la hipótesis general y el aporte científico de la investigación.

5.1. Contrastación con los Referentes Bibliográficos

Las teorías planteadas constituyen una base sólida para las variables de estudio en la cual se contrasta nuestros resultados.

A). Nuestro resultado al contrastar la hipótesis general el valor calculado el valor $|Z_{cal}=-2,049| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,040 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general del investigador; por lo tanto, el uso del aprendizaje cooperativo mejora significativamente el trabajo en equipo de los estudiantes del segundo grado de secundaria.

Estos nos menciona Camelo y otros (2008), El Aprendizaje Cooperativo se configura a partir de estrategias metodológicas con las cuales el docente desde su práctica de enseñanza, promueve la cooperación entre iguales para alcanzar una meta común de aprendizaje, mediante una relación de trabajo cognoscitivo y social interdependiente. Según Litwin (1997), "la enseñanza como actividad práctica se realiza siempre a la luz de alguna concepción sobre lo deseable y lo posible" y en la investigación sobre las estrategias de enseñanza del aprendizaje cooperativo, se logró reconocer desde las prácticas intencionadas de los docentes,

supuestos teóricos provenientes de la psicología y de la pedagogía. En la investigación también se encuentra que la interdependencia positiva, establecida desde los principales autores en aprendizaje cooperativo; no sólo se da en las relaciones entre estudiantes, sino que también, de manera constante se da en la relación entre docentes y estudiantes, en todas las fases de la estrategia de enseñanza: planeación, implementación y evaluación.

Desde otra perspectiva teórica, en aprendizaje cooperativo se propone el concepto del refuerzo como motivador extrínseco en los procesos de aprendizaje. En este punto, se establece la relación con la perspectiva motivacional (Slavin) y la interdependencia por recompensas de (Johnson y Johnson).

B). Asimismo, al contrastar la hipótesis específico 1 el valor $|Z_{cal} = -2,270| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,023 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1 del investigador; por tanto, se evidencia que el uso del aprendizaje cooperativo mejora significativamente la dimensión liderazgo del trabajo en equipo tras los datos procesados.

Desde otro punto de vista, el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia

podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización (Robbins, 1999).

El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (French & Bell, 1996).

C). Nuestro resultado al contrastar la hipótesis específico 2 el valor $|Z_{cal} = -2,299| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,022 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2 del investigador; por tanto, se concluye que el aprendizaje cooperativo mejora significativamente la dimensión habilidades interpersonales del trabajo en equipo.

Rivas (s/f), Las habilidades de relación interpersonal son un repertorio de comportamientos que adquiere una persona para interactuar y relacionarse con sus iguales y con los adultos de forma efectiva y mutuamente satisfactoria.

La escuela constituye, pues, uno de los más relevantes para el desarrollo social de los niños y, por tanto, para potenciar y enseñar las habilidades de relación. Esta enseñanza tiene que hacerse del

mismo modo que se hace la enseñanza de otras materias, es decir, de un modo directo, intencional y sistemático, por lo que es necesario que se incorpore al currículo.

D). Finalmente, nuestro resultado al contrastar la hipótesis específica 3 el valor $|Z_{cal} = -2,270| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,023 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3 del investigador; por tanto, se concluye que se verifica la hipótesis planteada que el aprendizaje cooperativo mejora significativamente a la dimensión habilidades intrapersonales del trabajo en equipo.

Meiler (2007), La inteligencia intrapersonal es la capacidad de ver con realismo y veracidad cómo somos y qué queremos, y de entender cabalmente cuáles son nuestras prioridades y anhelos, para así actuar en consecuencia. Otro componente es el de no engañarnos con respecto a nuestras emociones y a nuestros sentimientos, y respetarlos.

En vez de suponer que uno está dominado por sus caprichos y deseos y que nada se puede hacer al respecto, las personas con un alto grado de inteligencia intrapersonal pueden entender por qué sienten o piensan tal o cual cosa y actuar en consecuencia. También se ven muy favorecidas ya que hacen excelentes

elecciones al momento de elegir con quién casarse, qué carrera estudiar o qué trabajo no aceptar.

4.4. Aporte de la investigación

El siguiente aporte de la presente investigación es de que las actividades del aprendizaje cooperativo si mejoran significativamente el trabajo en equipo en los estudiantes y esto se comprobó al aplicar 14 sesiones de aprendizaje, tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y su debido procesamiento estadístico. Además, esto servirá como antecedentes para las futuras investigaciones.

También en los anexos se deja precisado la forma de aplicación de las sesiones de aprendizajes, como un modelo para su uso para los diferentes docentes del nivel secundaria que buscan mejorar el trabajo en equipo de los estudiantes del nivel secundaria.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

El desarrollo de la investigación ha permitido cumplir con los objetivos planteados, al mismo tiempo nos permite comprobar las hipótesis de trabajo, de acuerdo con los resultados se esbozan las siguientes conclusiones:

1. Al comparar los resultados de la prueba de hipótesis general, el valor $|Z_{cal}=-2,049| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,040 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general del investigador; por lo tanto, el uso del aprendizaje cooperativo mejora significativamente el trabajo en equipo de los estudiantes de segundo grado de secundaria, siendo la mejora del promedio de 21%.
2. Al comparar los resultados de la prueba de hipótesis específica 1, el valor $|Z_{cal}=-2,270| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,023 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1 del investigador; por tanto, se evidencia que el uso del aprendizaje cooperativo mejora significativamente la dimensión liderazgo del trabajo en equipo tras los datos procesados, siendo la mejora del promedio de 26%.

3. Al comparar los resultados de la prueba de hipótesis específica 2, el valor $|Z_{cal}=-2,299| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,022 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2 del investigador; por tanto, se concluye que el aprendizaje cooperativo mejora significativamente la dimensión habilidades interpersonales del trabajo en equipo, siendo la mejora del promedio de 26%.

4. Al comparar los resultados de la prueba de hipótesis específica 3, el valor $|Z_{cal}=-2,270| > |Z_{95\%} = -1,645|$ y además el p valor es 0,023 menor al nivel de significancia de 0,05, por tanto, los mencionados resultados nos indican que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3 del investigador; por tanto, se concluye que se verifica la hipótesis planteada que el aprendizaje cooperativo mejora significativamente a la dimensión habilidades intrapersonales del trabajo en equipo, siendo la mejora del promedio de 26%.

SUGERENCIAS

De acuerdo a las conclusiones de la investigación realizada se sugiere lo siguiente:

1. Se sugiere que los directivos de las Instituciones Educativas organicen cursos de capacitación, en el manejo de estrategias de aprendizaje cooperativo.
2. A los docentes del nivel secundaria se sugiere que incluyan en sus planificaciones diarias actividades incluyendo actividades de aprendizaje cooperativo para mejorar el trabajo en equipo de los estudiantes
3. A los docentes del nivel secundaria se sugiere que el uso del aprendizaje cooperativo debe de ser rutinario en las actividades diarias de los docentes dentro de la Institución Educativa para mejorar el desarrollo del liderazgo, habilidades interpersonales y habilidades intrapersonales de los estudiantes.
4. A los Directores de las Instituciones Educativas de la provincia de Huánuco, difundir los resultados de la presente investigación con la finalidad de que la población y la comunidad científica conozcan que el uso del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADOR, A. (1988). *Análisis psicológico de la formación de interrelaciones personales en niños de grupos de preescolares. En: Investigaciones Psicológicas y Pedagógicas del niño cubano*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación. p. 195-204.
- ESTEBAN, E. (2010). *Cómo elaborar proyectos de investigación en educación*. Edit. Graficentro. Junín.
- GARDNER, H. (1998). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós
- HERNÁNDEZ, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill.
- HIDALGO, J. (2015). *La Tesis*. Única Edición. Lima Perú. Editorial FECAT E.I.R.L.
- JOHNSON, D., Y OTROS (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires Argentina, Editorial Paidós SAICF.
- LABORATORIO DE INNOVACION EDUCATIVA (2012). *Aprendizaje Cooperativo*. Madrid España .
- MUÑAGORRI Y GUERRA (2008). *Premisas básicas para lograr el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los niños y niñas de la Educación Preescolar*. Disponible en: Opuntia Brava.
- PALOMINO, M. (2000). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. Editorial Isic. Madrid.
- PISCOYA L. (2004) *Pruebas PISA: niveles de desempeño y construcción de preguntas*. EDUCACIÓN, Revista Semestral de la Facultad de Educación de la UNMSM.

SÁNCHEZ, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica* (4ª ed.). Perú: Vios

STAKE, R (1998). *Investigación con estudios de casos*. Ediciones Morata S.L España.

PAGINA WEB

http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjn04vO2_HNAhVDFR4KHTpjAwwQFgghMAE&url=http%3A%2F%2Frieoei.org%2Fdeloslectores%2F1123Bernaza.pdf&usg=AFQjCNEiuUGN6GhXy7ezr6sB_MgJ5aDjSQ (Visitado: 12/01/19)

<http://cooperativo.sallep.net/El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf> (Visitado: 12/01/19)

http://innovacioneducativa.upm.es/guias/Aprendizaje_coop.pdf (Visitado: 22/01/19)

http://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/Johnson_Aprendizaje_cooperativo_en_la_universidad.pdf (Visitado: 24/01/19)

<http://hhprofe.blogspot.pe/2014/01/tecnica-de-aprendizaje-cooperativo.html> (Visitado: 24/01/19)

<http://www.ctascon.com/SC.pdf> (Visitado: 14/07/19)

<http://sitios.itesm.mx/va/dide2/documentos/casos.PDF> (Visitado: 27/01/19)

http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/programa2/Agrop007_13/documentos/El_metodo_de_casos_como_estrategia_de_ensenanza.pdf
(Visitado: 30/01/19)

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL SEGUNDO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, HUÁNUCO, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODOLOGIA
<p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el liderazgo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018?</p> <p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018?</p> <p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018?</p>	<p>a) OBJETIVO GENERAL Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.</p> <p>b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el liderazgo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.</p> <p>Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.</p> <p>Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL (Hi) La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS NULA (Ho) La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia no mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el liderazgo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018. La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018. La aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Aprendizaje cooperativo</p> <p>Planificación</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Trabajo en equipo</p> <p>Liderazgo</p> <p>Habilidades interpersonales</p> <p>Habilidades intrapersonales</p> <p>VARIABLE INTERVINIENTE Edad. Nivel socioeconómico. Sexo</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Diseña el programa para la aplicación del aprendizaje cooperativo, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.</p> <p>Aplica el aprendizaje cooperativo para los estudiantes del segundo año de secundaria, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.</p> <p>Evalúa los resultados de la aplicación del aprendizaje cooperativo, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Controla las acciones del grupo procura que sus miembros sigan las instrucciones.</p> <p>Estimula a los miembros del equipo para la consecución de metas.</p> <p>Marcas directrices a su equipo para lograr metas</p> <p>Muestra una comunicación asertiva.</p> <p>Coopera adecuadamente con sus compañeros.</p> <p>Manifiesta respeto a sus compañeros.</p> <p>Demuestra tolerancia entre sus compañeros.</p> <p>Demuestra habilidad para controlar los sentimientos personales.</p> <p>Destaca por su habilidad de reflexión.</p> <p>Reconoce sus puntos fuertes y sus debilidades</p>	<p>- Tipo de Investigación: Experimental</p> <p>- Nivel de investigación: Cuantitativo</p> <p>- Diseño: Cuasixperimental</p> <p style="text-align: center;">GE: O₁ X O₂ GC: O₃ O₄</p> <p>GE: Grupo experimental O1 y O3: Pre test X : Aplicación de la estrategia O2 y O4: Post test GC: Grupo control</p> <p>POBLACIÓN La población estará conformada por los 377 estudiantes de las 13 secciones del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes. Provincia de Huánuco.</p> <p>MUESTRA Nuestra muestra estará representada por 28 estudiantes del aula "A" que será nuestro grupo experimental y 25 estudiantes del aula "B" que será nuestro grupo control; de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Provincia de Huánuco, seleccionados con el tipo de muestra no probalístico intencionado a criterio del investigador.</p>



ANEXO 02.

Consentimiento informado



ID: _____

FECHA: 2019

TÍTULO: Aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia para la mejora del trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de la Mercedes, Huánuco, 2018

OBJETIVO: Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

INVESTIGADOR: Cerafin Santiago Cardenas Reyes

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 22 de Setiembre del 2021

ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO

La siguiente guía de observación se aplicará para obtener información sobre el trabajo en equipo de los estudiantes del segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes de Huánuco.

Valoración:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
LIDERAZGO					
1. Se percata que sus compañeros sigan las instrucciones dadas para el desarrollo del trabajo grupal.					
2. Motiva a sus compañeros para alcanzar los objetivos propuestos.					
3. Planifica el trabajo equitativamente para lograr sus metas trazadas.					
4. Propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.					
5. Establece las normas y tareas claras para el desarrollo del trabajo grupal.					
HABILIDADES INTERPERSONALES					
6. Muestra una comunicación asertiva.					
7. Cooperar adecuadamente con sus compañeros.					
8. Practica la tolerancia con sus compañeros.					
9. Muestra respeto con sus compañeros.					
10. Facilita la comunicación y participación de sus compañeros.					
HABILIDADES INTRAPERSONALES					
11. Demuestra habilidad para controlar sus sentimientos personales.					
12. Reconoce sus puntos fuertes y débiles dentro del grupo.					
13. Destaca por su habilidad de reflexión.					
14. Acepta las críticas de forma positiva.					
15. Expresa sus conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.					

ANEXO N° 04: Validación de expertos


UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE CALIFICACIÓN DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL SEGUNDO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, HUÁNUCO, 2018.

Instrucciones: La presente guía de observación va dirigido para la recolección de datos sobre la variable dependiente de estudio: Trabajo en equipo. Marca con una (X) de acuerdo a tu criterio lo que corresponde.

ITEM	CALIFICACIÓN		SUGERENCIAS / OBSERVACIONES
	ACUERDO	DESACUERDO	
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Fecha: 18/03/2019.....

Apellidos y Nombres de evaluador: Dr. SALINAS ORDÓÑEZ, LESTER FROILAN

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

Firma:  DNI: 4.034.9762.....



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
ESCUELA DE POSGRADO



FICHA DE CALIFICACIÓN DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

**APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA
LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL
SEGUNDO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, HUÁNUCO, 2018.**

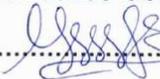
Instrucciones: La presente guía de observación va dirigido para la recolección de datos sobre la variable dependiente de estudio: Trabajo en equipo. Marca con una (X) de acuerdo a tu criterio lo que corresponde.

ITEM	CALIFICACIÓN		SUGERENCIAS / OBSERVACIONES
	ACUERDO	DESACUERDO	
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Fecha: 19-03-19.....

Apellidos y Nombres de evaluador: Mag. Dávila Espinosa, Gloria M.

Institución donde labora: Escuela de Posgrado UNHEVAL

Firma:  DNI: 22402062



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
ESCUELA DE POSGRADO**



FICHA DE CALIFICACIÓN DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

**APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA
LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL
SEGUNDO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, HUÁNUCO, 2018.**

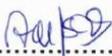
Instrucciones: La presente guía de observación va dirigido para la recolección de datos sobre la variable dependiente de estudio: Trabajo en equipo. Marca con una (X) de acuerdo a tu criterio lo que corresponde.

ITEM	CALIFICACIÓN		SUGERENCIAS / OBSERVACIONES
	ACUERDO	DESACUERDO	
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Fecha: 14-03-2019.....

Apellidos y Nombres de evaluador: M^g. SIPION RENGIFO, ADELA.....

Institución donde labora: I.E.I. N° 006 "I.N.M." - HUÁNUCO.....

Firma: ..... DNI: 22511079.....

ANEXO N° 05: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**Foto N° 01: Los estudiantes realizando trabajo en equipo.****Foto N° 02: Los estudiantes realizando trabajo en equipo**



Foto N° 03: Los estudiantes que participaron en el experimento.



Foto N° 03: Los estudiantes que participaron en el experimento

NOTA BIOGRÁFICA

Cerafin Santiago Cardenas Reyes, nació el 12 de octubre de 1977 en el distrito de San Pedro de Chaulan, provincia y departamento de Huánuco.

Estudios primarios realizados en distrito de Yarumayo, estudios secundarios en la Institución Educativa Cesar Vallejo de Paucarbamba, estudios superiores en el Instituto Superior de Música Pública Daniel Alomía Robles, estudios de complementación Bachillerato y Licenciatura en la Universidad Nacional mayor de San Marcos como también Maestría, de igual forma en la Escuela de Posgrado UNHEVAL en Maestría en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior.

Laboro como docente en la Escuela Superior de Formación Artística Eduardo Mesa Saravia de Pucallpa en el año 2000, Docente en el Instituto superior de Música, actual Universidad nacional Daniel Alomia Robles Huánuco desde 2001 al 2018 y 2020 hasta la actualidad, docente en Colegio Nacional de Aplicación UNHEVAL 2008 y 2009 en la especialidad de Arte y música, en la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes desde 2010 hasta la actualidad en taller de banda sinfónica, ganador de diferentes concursos de banda 2014 al 2016 ganador de macro Región Huánuco, Pasco, Junín y Ucayali representando en la ciudad de Lima en juegos florales en lo cual obteniendo segundo puesto nacional en el 2015.

Instructor en sinfonía por el Perú en la especialidad de Flauta, Clarinete y Oboe desde diciembre del 2012 al abril del 2019, integrante de Orquesta Sinfónica Huánuco, dirigió en concursos de bandas particulares de Huánuco, viajando tanto al interior del país como al exterior, Ecuador, Bolivia y Chile con la Internacional banda Santa Lucia.

Actualmente se desempeña como docente y músico en la ciudad de Huánuco.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **10:00h**, del día sábado **14 DE MARZO DE 2020** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Lester Froilan SALINAS ORDOÑEZ	Presidente
Mg. Jorge Boyle CHAVEZ ALBORNOZ	Secretario
Mg. Teofilo Miguel PINEDA CLAUDIO	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA (Resolución N° 01544-2019-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, Don, Cerafin Santiago CARDENAS REYES.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL SEGUNDO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, HUÁNUCO, 2018”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dieciséis (16)
Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 16:25 horas de 14 de marzo de 2020.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 46349762

.....
SECRETARIO
DNI N° 22475030

.....
VOCAL
DNI N° 22516257

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0755-2020-UNHEVAL/EPG)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y nombres: Cardenas Reyes Cerafin Santiago

DNI: 40108426

Correo electrónico: ccerafins@gmail.com

Teléfono de casa: 062622020

Celular: 992628253

Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Maestría: Educación
Mención: Investigación y Docencia Superior

Grado académico obtenido:

Maestro en educación, mención: Investigación y Docencia Superior.

Título de la tesis:

Aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia para la mejora del trabajo en equipo en los estudiantes de segundo año de secundaria de la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, Huánuco, 2018.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 22 de setiembre del 2021


 Firma del autor



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL SEGUNDO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, HUÁNUCO, 2018**, realizado por el Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, **Cerafin Santiago CARDENAS REYES**, cuenta con un **índice de similitud del 18%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuyna, 29 de octubre de 2021.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO