



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

**LA APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO
COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO
EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL II CICLO DE
LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE CONTABILIDAD Y
ADMINISTRACIÓN DE LA ULADECH FILIAL HUÁNUCO,
2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN**

AUTOR:

Br. ELIAS AGRIPINO CASTILLO QUISPE

ASESOR:

Mgtr. GOYO DE LA CRUZ MIRAVAL

HUÁNUCO – PERÚ

2018

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LA APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL II CICLO DE LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE LA ULADECH FILIAL HUÁNUCO, 2016.

HOJA FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Dr. Lester Froilán Salinas Ordoñez

Presidente

Mg. Ana Bustamante Chávez

Secretaria

Mgr. Wilfredo Flores Sutta

Miembro

Mgr. Goyo de la Cruz Miraval

Asesor

AGRADECIMIENTO

- ✓ A la Universidad “CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE”, a nuestros docentes de la Escuela de post grado, quienes con sus conocimientos brindados en la maestría, han enriquecido mi conocimiento.

- ✓ A los estudiantes del II ciclo de la escuela profesional de Contabilidad y Administración de la ULADECH - Huánuco, por su apoyo en el trabajo de campo realizado para la presente investigación.

- ✓ Al docente Mg. Goyo De la Cruz Miraval, por su orientación en la realización de este trabajo de investigación.

DEDICATORIA

Con mucho sentimiento, dedico el presente trabajo a DIOS por darme el don de la vida. A mis padres y hermanos por estar siempre conmigo y apoyarme en las decisiones que tomo en la vida.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estuvo dirigido a determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco.

Nuestro estudio fue de tipo cuantitativo con un diseño cuasi experimental en el que se aplicaron un pre y post test al grupo experimental. Se trabajó con una población muestral de 30 estudiantes de la asignatura de Contabilidad II de las escuelas profesionales de Contabilidad y Administración. Para efectivizar nuestra investigación nos planteamos el siguiente enunciado: ¿en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el liderazgo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco? aplicando 12 sesiones referidas al aprendizaje cooperativo. Posteriormente, se aplicó una prueba de post test, cuyos resultados demostraron que el 20,09% de los estudiantes obtuvieron un cierto grado de desarrollo en el trabajo en equipo.

Tras la aplicación de la T de Student se concluye aceptando la hipótesis de investigación que sustenta que la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia desarrolla el trabajo cooperativo en los estudiantes.

Palabras clave: Aprendizaje, cooperativo, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The present research was aimed at determining the extent to which the application of cooperative learning improves leadership in the students of the II cycle of the Professional Schools of Accounting and Administration of ULADECH subsidiary Huánuco.

Our study was of quantitative type with a quasi experimental design in which a pre and post test was applied to the experimental group. We worked with a sample population of 30 students of the subject of Accounting II of the professional schools of Accounting and Administration. In order to carry out our research, we propose the following statement: to what extent does the application of cooperative learning improve leadership in the students of the 2nd cycle of the Professional Accounting and Administration Schools of ULADECH subsidiary Huánuco? Applying 12 sessions related to cooperative learning. Subsequently, a post test was applied, whose results showed that 20.09% of the students obtained a certain degree of development in teamwork.

After the application of Student's T is concluded accepting the research hypothesis that supports the application of cooperative learning as a strategy develops teamwork in students.

Key words: Learning, cooperative, teamwork.

INDICE

TÍTULO DE LA TESIS	ii
HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Bases teóricas relacionadas al estudio.....	15
2.2.1 Antecedentes.....	15
2.2.2 Aprendizaje cooperativo.....	45
2.2.3. Cooperación guiada.....	51
2.2.4. Desempeño de roles.....	52
2.2.5. Estudio de casos.....	55
2.2.6. Trabajo en equipo.....	58
2.2.7. Liderazgo.....	62
2.2.8. Habilidades interpersonales.....	68
2.2.9. Habilidades intrapersonales.....	73
2.2. Hipótesis de la investigación.....	76
2.3 Variables.....	77
METODOLOGÍA	
3.1 El tipo y el nivel de la investigación.....	78
3.2 Diseño de investigación.....	78
3.3 El universo y la muestra.....	79
3.3.1.Muestra.....	79

3.4 Definición y operacionalización de variables e indicadores	80
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	81
3.6. Plan de análisis.....	82
3.7. Matriz de consistencia.....	83
III. RESULTADOS	
4.1 Resultados.....	84
V. CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXOS	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	84
Resultados del trabajo en equipo según el pre test y post test	
Tabla 2	86
Resultados del liderazgo según el pre test y post test	
Tabla 3	88
Resultados de las habilidades interpersonales según el pre test y post test	
Tabla 4	90
Resultados de las habilidades intrapersonales según el pre test y post test	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01	85
Resultados del trabajo en equipo según el pre test y post test	
Gráfico N° 02	87
Resultados del liderazgo según el pre test y post test	
Gráfico N° 03	89
Resultados de las habilidades interpersonales según el pre test y post test	
Gráfico N° 04	91
Resultados de las habilidades intrapersonales según el pre test y post test	

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo titulado: la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia para la mejora del trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las escuelas profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco, 2016. Tiene como objetivo determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las escuelas profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco, 2016. Para llevar a cabo este estudio se aplicó la investigación experimental, con el nivel de investigación cuantitativo y diseño cuasi experimental. Los datos recolectados han sido procesados, aplicándose el método estadístico mediante el programa Excel para ser presentados a través de tablas de frecuencia.

El aprendizaje cooperativo se aplica en los diversos niveles de educación para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje de los educandos, dando resultados positivos, en este caso se aplicó esta estrategia con el fin de determinar en cuanto a influido en el desarrollo de las habilidades interpersonales del educando, ya que son muy importantes para el buen desempeño profesional de los estudiantes del II ciclo de las escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco, 2016.

La presentación del presente trabajo de investigación consta en V capítulos:

En el capítulo I se formula el problema de investigación, los objetivos, justificación.

El capítulo II se menciona algunos trabajos que se han realizado tratando de solucionar el problema en estudio. Esboza el marco teórico elaborando los elementos teórico – conceptuales que enmarcan y guían el problema e hipótesis formulados.

En el capítulo III se presenta la Metodología empleada en la investigación, para la observación de las variables, identificando la población y analizando los instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo IV se realiza el tratamiento de los resultados, para poder determinar la efectividad de la estrategia aprendizaje cooperativo en la mejora del trabajo de equipo de los estudiantes del II ciclo de Contabilidad de las escuelas de Administración y Contabilidad, se presentan los resultados mediante gráficos y tablas.

En el capítulo V se presentan las conclusiones a las que se llegó producto de la investigación realizada.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se ha formulado el siguiente enunciado:

¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco, 2016?

Para lo cual se formuló el objetivo general: Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco, 2016.

Y como objetivos específicos:

Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el liderazgo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco.

Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco.

Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas relacionadas al estudio

2.1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

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”, sustentado en la universidad de Alicante, llegando 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 (Psyc INFO, 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:

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.

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.

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.

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.

En cuanto al objetivo relativo a determinar “Cuales han sido las revistas con mayor número de artículos publicados”, podemos decir que las revistas más 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”.

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.

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.

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.

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%).

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”, sustentado en la universidad de La Salle en Colombia, 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 lección como del estudio que enfatizan en lo relacional, amigable, participativo, grupal. Consecuentemente, la necesidad por la clarificación de los términos llegó a la conclusión en la identificación de principios pedagógicos que están transversalmente en la observación de cualquier clase de costumbre en tácticas donde se privilegia la creación del grupo, ósea, 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 Estudio Cooperativo se configura desde tácticas metodológicas con las cuales el docente desde su costumbre de lección, apoya la cooperación entre iguales para lograr una misión habitual de estudio, por medio de una relación de trabajo cognoscitivo y popular 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 tácticas de lección del estudio cooperativo, se pudo admitir desde las prácticas intencionadas de los docentes, teóricos que vienen de la psicología y de la pedagogía. En la exploración además está que la interdependencia efectiva, establecida desde los primordiales autores en estudio cooperativo; no sólo se otorga en las relaciones entre alumnos, sino que, además, de forma recurrente se otorga en la relación entre docentes y alumnos, en todas las fases de la estrategia de enseñanza: planeación, utilización 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”.

Precisamente, el planteo interaccionista y dialéctico infalante en el desarrollo educativo, define la convicción y el deber del docente con una relación de acompañamiento que es sustancial para la formación de la soberanía tanto del estudiante, como del grupo o red social de estudio (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 tácticas cooperativas, tanto el docente como el estudiante tienen importancia, la evaluación es un desarrollo de creación conjunta: Es el docente quien permanente los criterios, los métodos, las formas y retroalimenta los resultados. A su vez, el estudiante aplica estos métodos, es activo en la auto y coevaluación guiadas por los permisos establecidos, y tiene la posibilidad de entablar los resultados que se consiguieron por sus camaradas de forma cuantitativa y cualitativa. La evaluación no únicamente se hace a los individuos, sino además a los grupos.

López (2011) En su tesis doctoral “APRENDIZAJE COLABORATIVO PARA LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO EN REDES EDUCATIVAS EN LA WEB 2.0”, sustentada en la universidad nacional de educación a distancia de Madrid, 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 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.

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 llevarán 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 webs educativas sigan siendo una herramienta de apoyo como está pasando en otros campos.

De León (2013) en su tesis denominada “APREDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA EL APRENDIZAJE DEL IDIOMA INGLES”, sustentada en la universidad de Rafael Landívar de Guatemala, 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.

Antecedentes Nacionales

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:

Luego de haber creado el desarrollo de exploración estamos en estos instantes preparados para hacer una proximidad 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 esto, en varias situaciones tenemos la posibilidad de sentir ocasiones de concertación entre las coaliciones. En estas oportunidades, el conjunto logró proyectos de originalidad en ocupaciones de ínter estudio.

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 inter aprendizaje), ambientan sus aulas siguiendo la metodología del nuevo enfoque -basado en la solución de problemas; y diseñan proyectos y unidades con contenidos transversales.

No obstante, en la costumbre diaria se reconocieron sesgos hacia una educación más cognitiva, una idealización cuya base es la composición curricular y el cumplimiento secuencial del texto escolar en el avance de ocupaciones. Uno de los componentes de predominación es la comunicación suscitada entre el órgano intermedio y el centro educativo, la cual, en varios casos se expone ineficaz por una sucesión de variantes interpretativas y contradictorias en las aclaraciones brindadas en las capacitaciones que se brindan siempre.

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 auto proteger 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 agrupa periódicamente para ordenar las ocupaciones educativas. En ellas, varios de los integrantes del conjunto, adoptan posiciones particulares y no se involucran completamente en los acuerdos tomados. Esto quiere decir que todavía no logran consolidarse como conjunto.

Entre las aptitudes del director valoradas por el equipo docente se le reconoce los siguientes: la cooperación, la disponibilidad para tomar las elecciones que favorecen a la institución; la soberanía en sus acciones y decisiones; la confiabilidad al delegar responsabilidades, el deber con la tarea educativa; y su rivalidad 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 aclaraciones para conseguir los objetivos; la incoherencia entre lo planificado y la costumbre educativa; las ocasiones perturbativas que no logran solucionarse y se mantienen latentes en el ambiente; el con limite deber de los integrantes para hallar los objetivos de conjunto. Terminando, las críticas permanentes enlazadas a juicios intuitivos o subjetivos que van limitando las motivaciones personales para conseguir superiores desempeños.

Por último, es sustancial el aspecto de predominación que ejerce el ámbito sociolaboral en este centro educativo el cual no satisface sus expectativas, las reprime; refuerza valores y hábitos defensivos que les facilita subsistir y autoprotegerse del contexto. Influyen poderosamente en esto: las aptitudes físicas de la escuela, la carencia de seguridad, la baja remuneración, la carencia de elementos y materiales, y finalmente, las demandas de las coaliciones ajenas 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:

Las tácticas de estudio cooperativo son una opción y uno de los caminos o medios más efectivos para lograr aprendizajes óptimos y significativos; además facilita que los estudiantes se incluyan y aprendan en grupo en la creación de novedosas habilidades, entendimientos y hábitos institucionales muy distintos a los estilos de estudio individual.

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.

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.

Los alumnos en su integridad no conocían y poseían deficiencias para conducir las distintas capacidades cognitivas, lo cual se ha podido evidenciar la pobreza de sus trabajos que presentaron en la primera etapa de la exploración. Esto sirvió como un punto de partida para dirigir la participación en sala por medio de la selección de ocupaciones que implicaron el avance de capacidades cognitivas.

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.

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.

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.

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.

Los equipos de estudio cooperativo mejoran claramente las relaciones socio-afectivas e entre personas de sus integrantes, incrementándose el respeto mutuo, la solidaridad, de esta forma como los sentimientos recíprocos de compromiso y asistencia. De la misma manera tiene efectos remarcables inclusive en esos que tuvieron al inicio de la exploración un desempeño y autovaloración baja. Concretamente, el estudio cooperativo refuerza un grupo de reacciones positivas de interés para la escolaridad.

El docente que trabaja con tácticas cooperativas, requiere conducir los argumentos teóricos y metodológicos del estudio cooperativo para lograr asistir al alumno a desarrollar capacidades cognitivas. Se requiere comprender el perfil de la aptitud cognitiva de sus estudiantes y estudiar a hacer condiciones de aprendizaje; sólo de esta forma va a estar en la aptitud de orientar el estudio de los estudiantes desde una visión participativa y constructivista.

2.1.2. 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.

2.1.3. 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.

2.1.4. Desempeño de roles

Johnson y otros (1999), Al 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 más 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.

2.1.5. 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.

2.1.6. 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.

2.1.7. Liderazgo

Gómez (s/f), El concepto de liderazgo es uno de los que más controversias han 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 la 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 pasa por alto los componentes morales del liderazgo pasará a la historia como un malandrín 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 sobre administradas y sublideradas. 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 líderes eficaces – con habilidad para desatar el entusiasmo y la devolución --, 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.

2.1.8. 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.

2.1.9. 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.

2.2. Hipótesis de la investigación

2.2.1. Hipótesis General (Hi)

Hi: La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato, 2016.

2.2.2. Hipótesis Nula (Ho)

La aplicación del aprendizaje cooperativo no mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato, 2016.

2.2.3. Hipótesis Específicas

La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el liderazgo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato.

La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato.

La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato.

2.3. Variables

Variable independiente

Aprendizaje cooperativo

Variable dependiente

Trabajo en equipo

Dimensiones:

- Liderazgo
- Habilidades interpersonales
- Habilidades intrapersonales

III. METODOLOGÍA

3.1 El tipo y el nivel de la investigación

Tipo de investigación

Es cuantitativo

Nivel de investigación

Es experimental

3.2 Diseño de investigación

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

$$GE = O_1 X O_2$$

Dónde:

GE = Representa al grupo experimental seleccionado a criterio de los investigadores.

O1 = Pre test al grupo experimental.

X = Tratamiento (Aprendizaje cooperativo). O2

= Post test al grupo experimental.

3.3 Población y muestra

En la presente investigación la población está constituida por alumnos del II ciclo de las escuelas profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH Filial Huánuco, 2016, que en su totalidad conforman 30 alumnos.

3.3.1. Muestra

De acuerdo a Sánchez Carlessi, Hugo y otros (2002) en su texto “Metodología y Diseños de Investigación” la muestra corresponde al muestreo no aleatorio o intencionado.

Por ello la muestra equivale a 30 estudiantes del II ciclo de las escuelas profesionales de Contabilidad y Administración.

CUADRO N° 01

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE LOS ESTUDIANTES DEL II CICLO DE LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN. ULADECH HUÁNUCO. 2016

ESCUELA PROFESIONAL	N° DE MATRICULADOS	SEXO		TOTAL
		M	F	
CONTABILIDAD	18	5	13	18
ADMINISTRACIÓN	12	3	9	12
TOTAL	30	8	22	30

FUENTE : Registro de Matrícula 2016 del II ciclo de las escuelas profesionales de administración y contabilidad. ULADECH HUÁNUCO.

ELABORACIÓN : El investigador.

3.4 Definición y operacionalización de variables y los indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VI Aprendizaje	El aprendizaje cooperativo o de colaboración es un proceso en equipo en el cual los miembros se apoyan y confían unos en otros para alcanzar una meta propuesta. El aula es un excelente lugar para desarrollar las habilidades de	El proyecto de investigación se ha producido en base al esquema de investigación cuantitativa y en los procedimientos técnicos científicos.	Planificación	Diseña el programa para la aplicación del aprendizaje cooperativo, mediante la cooperación guiada, e desempeño de roles y el estudio de casos. Aplica el aprendizaje cooperativo para los estudiante del II ciclo de las escuela profesionales de contabilidad administración, mediante la cooperación guiada, e desempeño de roles y el estudio de casos.	Escala de litkert
Cooperativo	trabajo en equipo que se necesitarán más adelante en la vida. Se podría 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.		Ejecución	Evalúa los resultados de la aplicación del aprendizaje cooperativo, mediante la cooperación guiada, e desempeño de roles y el estudio de casos.	
VD Trabajo en Equipo		Se aplicó el diseño experimental y los instrumentos para la recolección de datos y finalmente la sistematización	Evaluación	Controla las acciones del grupo procura que su miembros sigan la instrucciones. Estimula a los miembros del equipo para la consecución de metas. Marca directrices a su equipo para lograr metas Muestra una comunicación asertiva. Coopera adecuadamente con sus compañeros. Manifiesta respeto a sus compañeros. Demuestra tolerancia entre sus compañeros.	
			Liderazgo		
			habilidades interpersonales		
			habilidades intrapersonales		

D
e
m
ue
str
a
ha
bil
id
ad
pa
r
co
ntr
ol
ar
lo
s
se
nti
mi
en
to
pe
rs
on
ale
s.

De
sta
ca
por
su
hab
ilid
ad
de
refl
exi
ón.

Reconoce sus puntos
fuertes y sus
debilidades.

3.5 Técnicas e instrumentos

En el proceso de investigación se empleó las técnicas de datos como: la observación de las sesiones de clases, con el instrumento de la guía de observación.

Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos se utilizó la guía de observación, que se aplicó antes del experimento (pre test) y también se aplicó luego del experimento (post test).

La fiabilidad y consistencia del instrumento de recolección de datos

Para la fiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, para tener un análisis total de la prueba.

De lo cual se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K	15
$\sum Vi$	8,00
Vt	29,44

SECCIÓN 1	1,071
SECCIÓN 2	0,728
ABSOLUTO S2	0,728

α	
----------	--

Se obtiene un Alfa de Cronbach de 0.681, por lo que se puede decir que la prueba alcanza una confiabilidad aceptable (Hernández, et al. 2006).

3.6 Plan de análisis

Se aplicó el método estadístico mediante el programa EXCEL, como procesamiento de análisis de datos recogidos de la muestra de estudio y lo presentamos a través de tablas de frecuencia estadística; así como de medidas de tendencia central: media, varianza, desviación estándar y covarianza para distribuciones bidimensionales.

3.7. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL II CICLO DE LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE LA ULADECH FILIAL HUÁNUCO VICARIATO, 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato, 2016?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el liderazgo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato?</p> <p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato?</p> <p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato?</p>	<p>a) OBJETIVO GENERAL Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato, 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>b) Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el liderazgo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato.</p> <p>Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato.</p> <p>Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL (Hi) La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato, 2016.</p> <p>HIPÓTESIS NULA (Ho) La aplicación del aprendizaje cooperativo no mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato, 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el liderazgo en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato.</p> <p>La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato.</p> <p>La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del II ciclo de las Escuelas Profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH filial Huánuco Vicariato.</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</p> <p>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 II ciclo de las escuelas profesionales de contabilidad y administración, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.</p> <p>Evalúa los resultados de la aplicación de aprendizaje cooperativo, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>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>Marca 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: Cuasiexperimental</p> <p style="text-align: center;">GE: O₁ X O₂</p> <p>GE: Grupo experimental O₁: Pre test X : Aplicación de la estrategia O₂: Post test</p> <p>POBLACIÓN La población está constituida por los estudiantes del II ciclo de las escuelas profesionales de Contabilidad y administración que en su totalidad conforman 30 estudiantes.</p> <p>MUESTRA La muestra está constituida por los estudiantes del II ciclo de las escuelas profesionales de Contabilidad y administración que en su totalidad conforman 30 estudiantes.</p>

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

En el análisis e interpretación de los datos se usó la Estadística Descriptiva e Inferencial.

TABLA N° 01

RESULTADOS DEL TRABAJO EN EQUIPO SEGÚN EL PRE TEST Y POST TEST

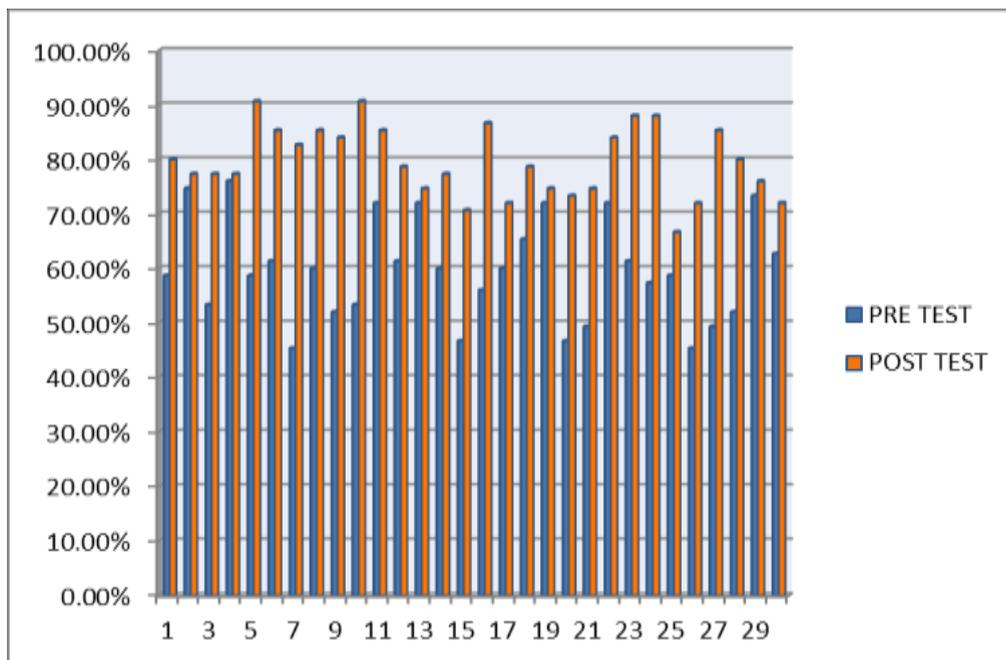
ESTUDIO	PRE TEST	%	POST TEST	%	DIFERENCIA	%
1	44	58.67%	60	80.00%	16	21.33%
2	56	74.67%	58	77.33%	2	2.67%
3	40	53.33%	58	77.33%	18	24.00%
4	57	76.00%	58	77.33%	1	1.33%
5	44	58.67%	68	90.67%	24	32.00%
6	46	61.33%	64	85.33%	18	24.00%
7	34	45.33%	62	82.67%	28	37.33%
8	45	60.00%	64	85.33%	19	25.33%
9	39	52.00%	63	84.00%	24	32.00%
10	40	53.33%	68	90.67%	28	37.33%
11	54	72.00%	64	85.33%	10	13.33%
12	46	61.33%	59	78.67%	13	17.33%
13	54	72.00%	56	74.67%	2	2.67%
14	45	60.00%	58	77.33%	13	17.33%
15	35	46.67%	53	70.67%	18	24.00%
16	42	56.00%	65	86.67%	23	30.67%
17	45	60.00%	54	72.00%	9	12.00%
18	49	65.33%	59	78.67%	10	13.33%
19	54	72.00%	56	74.67%	2	2.67%
20	35	46.67%	55	73.33%	20	26.67%
21	37	49.33%	56	74.67%	19	25.33%
22	54	72.00%	63	84.00%	9	12.00%
23	46	61.33%	66	88.00%	20	26.67%
24	43	57.33%	66	88.00%	23	30.67%
25	44	58.67%	50	66.67%	6	8.00%
26	34	45.33%	54	72.00%	20	26.67%
27	37	49.33%	64	85.33%	27	36.00%
28	39	52.00%	60	80.00%	21	28.00%
29	55	73.33%	57	76.00%	2	2.67%
30	47	62.67%	54	72.00%	7	9.33%
PROMEDIO	44.67	59.56%	59.73	79.64%	15.07	20.09%

Fuente: Guía de Observación.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 01

RESULTADOS DEL TRABAJO EN EQUIPO SEGÚN EL PRE TEST Y POST TEST



Fuente: Tabla N° 01

Elaboración: Propia

ANÁLISIS

En la TABLA N° 01 se observa que:

1. El trabajo en equipo de los estudiantes antes de aplicar el programa tuvo un desarrollo en promedio de 59,56 % y luego de aplicar el programa obtuvo el 79,64%.
2. El trabajo en equipo de los estudiantes se desarrolló en un promedio de 20,09 %.

TABLA N° 02

RESULTADOS DE LIDERAZGO SEGÚN EL PRE TEST Y POST TEST

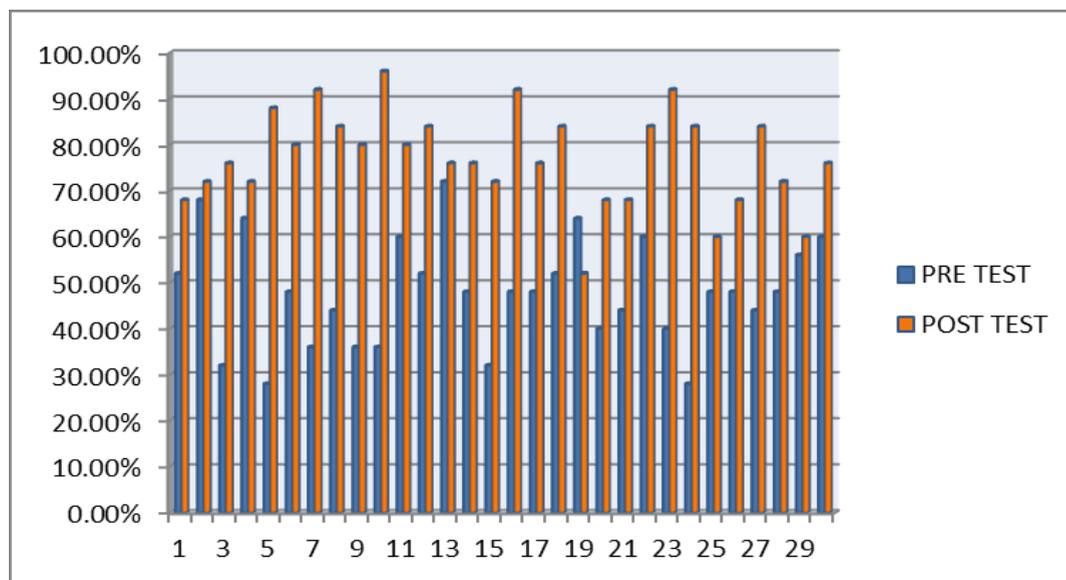
ESTUDIO	PRE TEST	%	POST TEST	%	DIFERENCIA	%
1	13	52.00%	17	68.00%	4	16.00%
2	17	68.00%	18	72.00%	1	4.00%
3	8	32.00%	19	76.00%	11	44.00%
4	16	64.00%	18	72.00%	2	8.00%
5	7	28.00%	22	88.00%	15	60.00%
6	12	48.00%	20	80.00%	8	32.00%
7	9	36.00%	23	92.00%	14	56.00%
8	11	44.00%	21	84.00%	10	40.00%
9	9	36.00%	20	80.00%	11	44.00%
10	9	36.00%	24	96.00%	15	60.00%
11	15	60.00%	20	80.00%	5	20.00%
12	13	52.00%	21	84.00%	8	32.00%
13	18	72.00%	19	76.00%	1	4.00%
14	12	48.00%	19	76.00%	7	28.00%
15	8	32.00%	18	72.00%	10	40.00%
16	12	48.00%	23	92.00%	11	44.00%
17	12	48.00%	19	76.00%	7	28.00%
18	13	52.00%	21	84.00%	8	32.00%
19	16	64.00%	13	52.00%	-3	-12.00%
20	10	40.00%	17	68.00%	7	28.00%
21	11	44.00%	17	68.00%	6	24.00%
22	15	60.00%	21	84.00%	6	24.00%
23	10	40.00%	23	92.00%	13	52.00%
24	7	28.00%	21	84.00%	14	56.00%
25	12	48.00%	15	60.00%	3	12.00%
26	12	48.00%	17	68.00%	5	20.00%
27	11	44.00%	21	84.00%	10	40.00%
28	12	48.00%	18	72.00%	6	24.00%
29	14	56.00%	15	60.00%	1	4.00%
30	15	60.00%	19	76.00%	4	16.00%
PROMEDIO	11.97	47.87%	19.30	77.20%	7.33	29.33%

Fuente: Guía de Observación.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 02

RESULTADOS DEL LIDERAZGO SEGÚN EL PRE TEST Y POST TEST



Fuente: Tabla N° 02

Elaboración: Propia

ANÁLISIS

En la TABLA N° 02 se observa que:

1. El liderazgo de los estudiantes antes de aplicar el programa tuvo un desarrollo en promedio de 47,87 % y luego de aplicar el programa obtuvo el 77,20%.
2. El liderazgo de los estudiantes se desarrolló en un promedio de 29,33%.

TABLA N° 03

RESULTADOS DE HABILIDADES INTERPERSONALES SEGÚN EL PRE TEST Y POST TEST

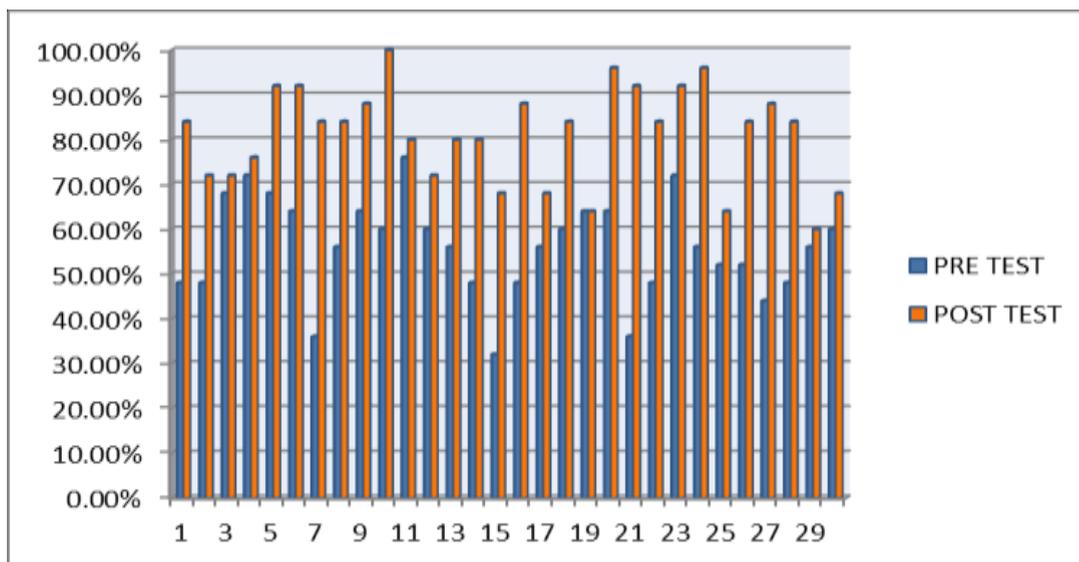
ESTUDIO	PRE TEST	%	POST TEST	%	DIFERENCIA	%
1	12	48.00%	21	84.00%	9	36.00%
2	12	48.00%	18	72.00%	6	24.00%
3	17	68.00%	18	72.00%	1	4.00%
4	18	72.00%	19	76.00%	1	4.00%
5	17	68.00%	23	92.00%	6	24.00%
6	16	64.00%	23	92.00%	7	28.00%
7	9	36.00%	21	84.00%	12	48.00%
8	14	56.00%	21	84.00%	7	28.00%
9	16	64.00%	22	88.00%	6	24.00%
10	15	60.00%	25	100.00%	10	40.00%
11	19	76.00%	20	80.00%	1	4.00%
12	15	60.00%	18	72.00%	3	12.00%
13	14	56.00%	20	80.00%	6	24.00%
14	12	48.00%	20	80.00%	8	32.00%
15	8	32.00%	17	68.00%	9	36.00%
16	12	48.00%	22	88.00%	10	40.00%
17	14	56.00%	17	68.00%	3	12.00%
18	15	60.00%	21	84.00%	6	24.00%
19	16	64.00%	16	64.00%	0	0.00%
20	16	64.00%	24	96.00%	8	32.00%
21	9	36.00%	23	92.00%	14	56.00%
22	12	48.00%	21	84.00%	9	36.00%
23	18	72.00%	23	92.00%	5	20.00%
24	14	56.00%	24	96.00%	10	40.00%
25	13	52.00%	16	64.00%	3	12.00%
26	13	52.00%	21	84.00%	8	32.00%
27	11	44.00%	22	88.00%	11	44.00%
28	12	48.00%	21	84.00%	9	36.00%
29	14	56.00%	15	60.00%	1	4.00%
30	15	60.00%	17	68.00%	2	8.00%
PROMEDIO	13.93	55.73%	20.30	81.20%	6.37	25.47%

Fuente: Guía de Observación.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 03

RESULTADOS DE HABILIDADES INTERPERSONALES SEGÚN EL PRE TEST Y POST TEST



Fuente: Tabla N° 03

Elaboración: Propia

ANÁLISIS

En la TABLA N° 03 se observa que:

1. Las habilidades interpersonales de los estudiantes antes de aplicar el programa tuvo un desarrollo en promedio de 55,73 % y luego de aplicar el programa obtuvo el 81,20%.
2. Las habilidades interpersonales de los estudiantes se desarrolló en un promedio de 25,47%.

TABLA N° 04

RESULTADOS DE HABILIDADES INTRAPERSONALES SEGÚN EL PRE TEST Y POST TEST

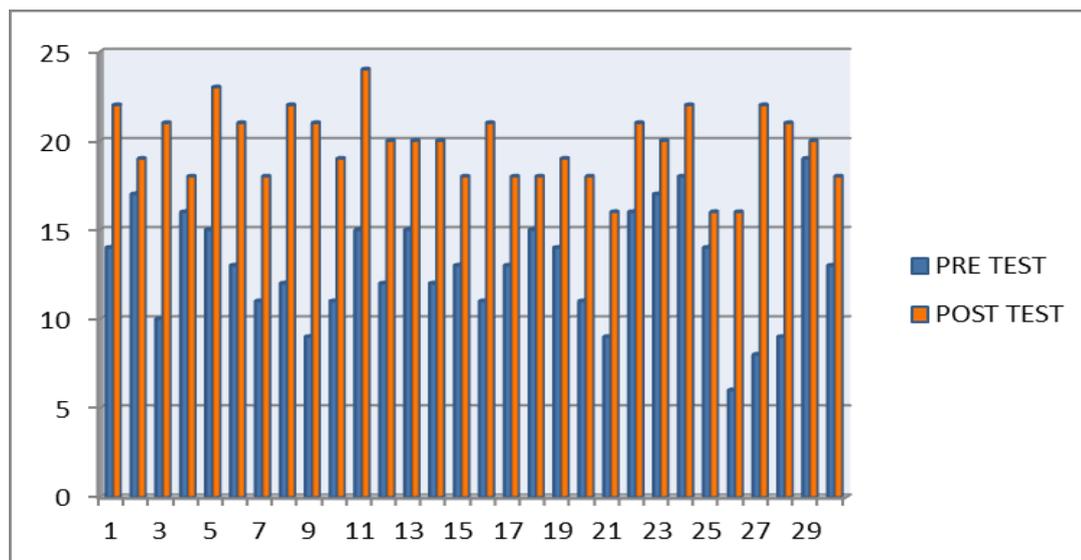
ESTUDIO	PRE TEST	%	POST TEST	%	DIFERENCIA	%
1	14	56.00%	22	88.00%	8	32.00%
2	17	68.00%	19	76.00%	2	8.00%
3	10	40.00%	21	84.00%	11	44.00%
4	16	64.00%	18	72.00%	2	8.00%
5	15	60.00%	23	92.00%	8	32.00%
6	13	52.00%	21	84.00%	8	32.00%
7	11	44.00%	18	72.00%	7	28.00%
8	12	48.00%	22	88.00%	10	40.00%
9	9	36.00%	21	84.00%	12	48.00%
10	11	44.00%	19	76.00%	8	32.00%
11	15	60.00%	24	96.00%	9	36.00%
12	12	48.00%	20	80.00%	8	32.00%
13	15	60.00%	20	80.00%	5	20.00%
14	12	48.00%	20	80.00%	8	32.00%
15	13	52.00%	18	72.00%	5	20.00%
16	11	44.00%	21	84.00%	10	40.00%
17	13	52.00%	18	72.00%	5	20.00%
18	15	60.00%	18	72.00%	3	12.00%
19	14	56.00%	19	76.00%	5	20.00%
20	11	44.00%	18	72.00%	7	28.00%
21	9	36.00%	16	64.00%	7	28.00%
22	16	64.00%	21	84.00%	5	20.00%
23	17	68.00%	20	80.00%	3	12.00%
24	18	72.00%	22	88.00%	4	16.00%
25	14	56.00%	16	64.00%	2	8.00%
26	6	24.00%	16	64.00%	10	40.00%
27	8	32.00%	22	88.00%	14	56.00%
28	9	36.00%	21	84.00%	12	48.00%
29	19	76.00%	20	80.00%	1	4.00%
30	13	52.00%	18	72.00%	5	20.00%
PROMEDIO	12.93	51.73%	19.73	78.93%	6.80	27.20%

Fuente: Guía de Observación.

Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 04

RESULTADOS DE HABILIDADES INTRAPERSONALES SEGÚN EL PRE TEST Y POST TEST



Fuente: Tabla N° 04

Elaboración: Propia

ANÁLISIS

En la TABLA N° 04 se observa que:

1. Las habilidades intrapersonales de los estudiantes antes de aplicar el programa tuvo un desarrollo en promedio de 51,73 % y luego de aplicar el programa obtuvo el 78,93%.
2. Las habilidades intrapersonales de los estudiantes se desarrolló en un promedio de 27,20 %.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba “t” para dos muestras suponiendo varianzas iguales y, también, los datos de la prueba de entrada y salida de la tabla N° 01.

	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	44,6666667	59,7333333
Varianza	48,8505747	22,9609195
Observaciones	30	30
	-	
Coefficiente de correlación de Pearson	0,00377523	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	29	
Estadístico t	9,72114714	
P(T<=t) una cola	6,2437E-11	
Valor crítico de t (una cola)	1,69912703	
P(T<=t) dos colas	1,2487E-10	
<u>Valor crítico de t (dos colas)</u>	<u>2,04522964</u>	

El valor calculado de “t” ($t = 9,721$) resulta superior al valor tabular ($t = 1,6991$) con un nivel de confianza de 0,05 ($9,721 > 1,6991$). 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.

V. CONCLUSIONES

Después de haber aplicado las sesiones referidas a la aplicación como estrategia del aprendizaje cooperativo, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Con la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia se logró que el grupo experimental mejora el trabajo en equipo en un 79,64% de los estudiantes. Los estudiantes de la asignatura de Contabilidad II de las escuelas profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH- Huánuco, lograron desarrollar el trabajo en equipo en el liderazgo, las habilidades interpersonales y las habilidades intrapersonales. Todo esto gracias a la aplicación del aprendizaje cooperativo.
2. Con la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia se logró que el grupo experimental mejora el liderazgo en un 77,20% de los estudiantes de la asignatura de Contabilidad II de las escuelas profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH- Huánuco. Evidenciando un desarrollo promedio del liderazgo en un 29,33%.
3. Con la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia se logró que el grupo experimental mejora las habilidades interpersonales en un 81,20% de los estudiantes de la asignatura de Contabilidad II de las escuelas profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH- Huánuco. Evidenciando un desarrollo promedio de las habilidades interpersonales de los estudiantes en un 25,47%.

4. Con la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia se logró que el grupo experimental mejora las habilidades intrapersonales en un 78,93% de los estudiantes de la asignatura de Contabilidad II de las escuelas profesionales de Contabilidad y Administración de la ULADECH- Huánuco. Evidenciando un desarrollo promedio de las habilidades intrapersonales de los estudiantes en un 27,20%.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a todos los docentes de la ULADECH filial Huánuco aplicar el aprendizaje cooperativo para la mejora del trabajo en equipo, ya que esta investigación comprobó su efectividad en el desarrollo del trabajo en equipo en los estudiantes.
2. Se sugiere a los docentes de la ULADECH filial Huánuco, implementar el aprendizaje cooperativo en las asignaturas a su cargo, ya que esta mejora el liderazgo en los estudiantes.
3. Se sugiere a los docentes de la ULADECH filial Huánuco, emplear el aprendizaje cooperativo en los estudiantes, ya que con el estudio efectuado se ha podido demostrar que este contribuye a la mejora de las habilidades interpersonales de los estudiantes.
4. Se sugiere a los docentes de la ULADECH filial Huánuco, tener como estrategia de enseñanza el aprendizaje cooperativo en los estudiantes de las asignaturas a su cargo, ya que se ha demostrado que con esta estrategia, se mejora las habilidades intrapersonales de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

HIDALGO, J. (2015). *La Tesis*. Única Edición. Lima Perú. Editorial FECAT E.I.R.L.

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

LABORATORIO DE INNOVACION EDUCATIVA (2012). *Aprendizaje Cooperativo*. Madrid España

JOHNSON, D., Y OTROS (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires Argentina, Editorial Paidós SAICF.

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

PALOMINO, M. (2000). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. Editorial Isic. Madrid

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%2Frieo.org%2Fdeloslectores%2F1123Bernaza.pdf&usg=AFQjCNEiuUGN6GhXy7ezr6sB_MgJ5aDjSQ (Visitado: 12/07/16)

<http://cooperativo.sallep.net/El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf> (Visitado: 12/07/16)

http://innovacioneducativa.upm.es/guias/Aprendizaje_coop.pdf (Visitado: 12/07/16)

http://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/Johnson_Aprendizaje_cooperativo_en_la_universidad.pdf (Visitado: 14/07/16)

<http://hhprofe.blogspot.pe/2014/01/tecnica-de-aprendizaje-cooperativo.html>
(Visitado: 14/07/16)

<http://www.ctascon.com/SC.pdf> (Visitado: 14/07/16)

<http://sitios.itesm.mx/va/dide2/documentos/casos.PDF> (Visitado: 17/07/16)

http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/programa2/Agrop007_13/documentos/El_metodo_de_casos_como_estrategia_de_ensenanza.pdf (Visitado: 17/07/16)

ANEXOS



ANEXO N° 01

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 II ciclo de las Escuelas de Contabilidad y Administración de la ULADECH – HUÁNUCO VICARIATO.

Valoración:

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

PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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.					
6. Muestra una comunicación asertiva.					
7. Cooperera 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.					
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° 02

MONOGRAFÍA APLICADA A LA MUESTRA DE ESTUDIO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ASIGNATURA: CONTABILIDAD II
MONOGRAFIA: VENTA DE ELECTRODOMESTICOS

Con fecha 02 de Enero de 2016 la Empresa Comercial “Confort Hogar” reinicia sus actividades comerciales, con los siguientes saldos:

- Dinero en efectivo S/. 18,000.00
- Dinero en cuenta corriente bancarias S/. 25,000.00.
- Fact. N° 010- 1728 por cobrar S/. 2,300.00
- Préstamo por cobrar al Sr. Pedro Salinas Trujillo por S/. 500.00
- Mercaderías consistentes en:
 - 30 Televisores LCD de 32” marca SONY, valorizado cada uno en S/. 1,200.00
 - 12 Cocinas de 4 hornillas marca INRESA, valorizado cada uno en S/. 400.00
- Un inmueble de 400 mt² de un piso ubicado en el Jr. Huánuco N° 675 de esta ciudad. Valorizado en S/. 90,000.00 (Terreno S/. 40,000.00, Construcción S/. 50,000.00)
- Muebles:
 - 03 escritorios modelo gerencial valorizado en S/. 800.00 cada uno.
 - 03 sillas tipo gerente valorizado en S/. 500.00 cada uno.
 - 04 vitrinas exhibidores valorizado en S/. 1,100.00 cada uno.
 - 03 computadoras Pentium V, valorizado en S/. 1,400.00 cada uno.
- Depreciación acumulada de muebles S/. 4,250.00
- Depreciación acumulada de computadoras S/. 2,550.00
- Impuesto a la renta pendiente de pago por S/. 1,300.00
- Letra N° 1575 por pagar al Proveedor Estefany Landauro Corrales por S/. 900.00.
- Capital S/. 150,000.00
- Resultados acumulados S/. 30,100.00

Operaciones:

05/01/16 Depositamos el dinero en efectivo en cuenta corriente bancaria.

07/01/16 Con giro de cheque N° 600, se concede una entrega a rendir cuenta por S/ 700.00 al administrador de la empresa para que viaje a la ciudad de Lima a realizar diversas gestiones para la empresa.

09/01/16 Se compra al proveedor Arte Hogar S.A.C. RUC: 20469927941, con F/ 650-2932 lo siguiente:

- 12 Refrigeradoras marca Mabe valorizado en S/. 1,800.00 cada uno.
- 15 Hornos Microondas marca Sansum valorizado en S/. 350.00 cada uno.
- 15 Equipos de Sonido marca Pioner valorizado en S/. 800.00 cada uno.
- 12 Lavadoras marca Electrolux valorizado en S/. 650.00 cada uno.
- 20 DVD marca Sony valorizado en S/. 250.00 cada uno.
- 20 Frigobar marca Inresa valorizado en S/. 730.00 cada uno.

Los precios incluyen el IGV. Se amortiza el 80% y por el saldo de la factura se canjea con una letra a 30 días.

- 12/01/16 Con giro de cheque N° 650, se paga el saldo del impuesto a la renta del ejercicio anterior.
- 15/01/16 Se vende una computadora Pentium V en S/. 950.00, cuya de depreciación acumulada asciende a S/. 850.00. Nos pagan en efectivo, depositándose en cuenta corriente de la empresa.
- 17/01/16 Con giro de cheque N° 680 se concede un adelanto al personal siendo este como sigue: Administrador S/. 600.00, Contador S/. 500.00, Cajera S/. 300.00, Vendedor S/. 200.00.
- 19/01/16 Se vende al cliente Sr. Edwin López Solís con RUC: 10727147330 las siguientes mercaderías:
- 20 Televisores LCD de 32" marca Sony a S/. 1,800.00 c/u. más IGV.
 - 06 Cocinas marca Inresa de 4 hornillas a S/. 700.00 cada uno mas IGV.
 - 06 Refrigeradoras marca Mabe a S/. 2,300.00 cada uno mas IGV.
 - 10 Equipos de Sonido marca Pioner a S/. 1,300.00 cada uno mas IGV.
 - 08 Lavadoras marca Electrolux a S/. 900.00 cada uno mas IGV.
- Nos cancela al contado, con cheque N° 1014 depositándose en cuenta corriente de la empresa.
- 21/01/16 El Sr. Pedro Salinas Trujillo nos devuelve el préstamo que se le concedió.
- 23/01/16 Con cheque N° 700, se cancela los siguientes servicios:
- R/. 958-2053 Electrocentro S.A. con RUC: 20567123064, por S/. 500.00,
R/. 023-3225 Seda Huánuco S.A. con RUC: 20101056382, por S/. 300.00,
R/. 014-18325 Telefónica del Perú S.A. RUC: 20999658763 por S/. 400.00, Recibo por Honorarios N° 001-058 Sebastián Torres Villavicencio, con RUC 10224576109, por pintado de la oficina del administrador por S/. 250.00.
- Los importes incluyen el IGV. Con excepción del recibo de agua y el recibo por honorarios que no se encuentran gravados con el IGV.
- 25/01/16 El Banco Continental nos envía la Nota de Crédito N° 7021 por mantenimiento de cuenta corriente por el importe de S/. 250.00.
- 27/01/16 El administrador, retorna de la ciudad de Lima, y efectúa su rendición de cuenta, siendo este de la siguiente manera: Pasaje Huánuco Lima y viceversa S/. 120.00, Hospedaje en la ciudad de Lima S/. 220.00, alimentación S/. 150.00, los importes incluyen el IGV. Efectuando el depósito en cuenta corriente de la empresa del excedente.
- 30/01/16 Las Planillas son:
- Sr. Andrés Castro Silva, Administrador S/. 1,210.00, Sr. Christian Campos López, Contador S/. 1,000.00 más asignación familiar, Srta. Lili Vásquez Milla, cajera S/. 880.00, Sr. Robert Luna Pérez, vendedor S/. 850.00. Se cancela con giro de cheque N° 711
- 31/01/16 Las provisiones del ejercicio son 3% edificios, 10% muebles, 20% equipos de cómputo, las tasas son anuales. Provisionar la CTS de acuerdo a ley. (Las provisiones efectuar por la parte correspondiente a un mes).
La existencia final de mercaderías es S/. 45,755.93
Los servicios públicos se destinan: Electricidad y Agua 30% gastos administrativos y 70% gastos de venta, Teléfono y Honorarios a gastos administrativos, mantenimiento de cta. cte. a gastos financieros. Las planillas, así como la CTS de acuerdo a un criterio lógico.
- Se pide: Registrar las operaciones en el libro diario, libro mayor, elaborar la hoja de trabajo, EE.FF. básicos y cierre de la contabilidad.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ANEXO N° 03

SESION DE APRENDIZAJE N° 01

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

FECHA : 03 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “El asiento de apertura, y el depósito del efectivo en cuenta corriente bancaria”.
OBJETIVO	Aprender el registro contable de los saldos con que se inicia el ejercicio Económico, así como del depósito del efectivo en cuenta corriente de la Empresa.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCION CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACIÓN INICIAL: Se explica a los estudiantes sobre el trabajo a desarrollar, que consiste en el desarrollo de una monografía, para ello se les indica que conformen grupos de trabajo integrado por 9 estudiantes.	15 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utiliza la técnica de El juego de las palabras : interactúa con los estudiantes de los distintos grupos conformados explicándoles acerca del contenido del trabajo monográfico, sobre el Libro Diario, algunas cuentas contables, los saldos iniciales de los activos, pasivos y patrimonio, el depósito en cuenta corriente.	60 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso a través de una plenaria, verificándose la elaboración del Libro Diario, los asientos de apertura de ejercicio, el asiento de la primera operación sobre el depósito del dinero en efectivo en cuenta corriente de la empresa.	15 minutos

Elías Castillo Quispe



Docente

ANEXO N° 04
SESION DE APRENDIZAJE N° 02

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

FECHA : 06 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “La entrega a rendir cuenta, la compra de mercaderías”
OBJETIVO	Aprender el registro de la entrega a rendir cuenta al personal de la empresa, así como registrar la compra de mercaderías, e ingreso a almacén.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCION CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACIÓN INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre las labores que se encomienda al personal de la empresa para que realicen en otras ciudades, así también sobre la adquisición de los productos que se van a comercializar.	20 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utiliza la técnica de El juego de las palabras: interactúa con los estudiantes de los distintos grupos conformados explicándoles acerca del registro de las entregas a rendir cuenta al personal de la empresa, así también del proceso de registro de las compras de mercaderías.	55 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula a través de tarjetas metaplan todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso, verificándose el registro en el Libro Diario, el asiento de entrega a rendir cuenta, los asientos de compra de mercaderías, su ingreso al almacén, el registro del pago.	15 minutos

Elías Castillo Quispe
Docente



ANEXO N° 05

SESION DE APRENDIZAJE N° 03

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

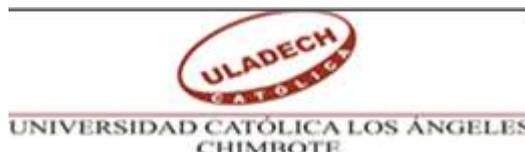
FECHA : 07 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “El pago de regularización del impuesto a la renta, la venta de activo inmovilizado”
OBJETIVO	Aprender el registro del pago de impuesto a la renta, así como el registro de la venta del activo fijo y su correspondiente retiro del registro contable.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACIÓN INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre la obligación por parte de la empresa de pagar sus impuestos, así como de vender sus activos fijos por diversos motivos.	25 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utiliza la técnica Peticiones del oyente: Se interactúa con los estudiantes de los distintos grupos conformados explicándoles acerca del registro del pago del impuesto a la renta, así como del registro de la enajenación de los activos fijos.	50 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula a través de tarjetas metaplan todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso, verificándose el registro en el Libro Diario, el asiento del pago del impuesto a la renta, y de la venta del activo fijo y su correspondiente retiro de la contabilidad.	15 minutos

Elías Castillo Quispe
Docente



ANEXO N° 06

SESION DE APRENDIZAJE N° 04

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

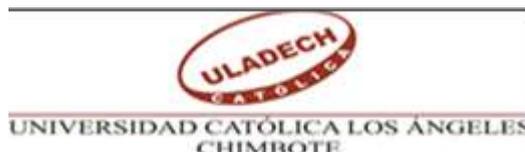
FECHA : 10 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “Adelanto de remuneración al personal, venta de mercaderías al cliente”
OBJETIVO	Aprender el registro de los adelantos de remuneración al personal, así como las ventas de mercaderías a los clientes.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCION CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACION INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre el manejo del personal por parte de la empresa, así como sobre las operaciones de venta de mercaderías a los clientes.	15 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utiliza la técnica Demostración silenciosa: Se pide a los estudiantes de los distintos grupos conformados que observen acerca del registro del adelanto de remuneraciones que se le otorga al personal de la empresa. Que observen también el proceso del registro de la venta de mercaderías por parte de la empresa a sus clientes, así como la salida del almacén y el pago correspondiente por parte del cliente.	65 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso, a través de una plenaria, verificándose el registro en el Libro Diario, el asiento del adelanto de remuneraciones; el registro de la venta de mercaderías, su correspondiente costo de ventas y el pago del cliente.	10 minutos

Elías Castillo Quispe
Docente



ANEXO N° 07

SESION DE APRENDIZAJE N° 05

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

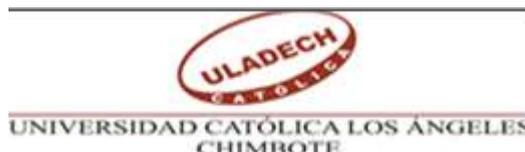
FECHA : 13 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “Devolución de préstamo del personal, Provisión de servicios públicos”
OBJETIVO	Aprender el registro de las devoluciones de préstamos al personal, así como la provisión de los servicios públicos que se brindan a la empresa.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCION CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACIÓN INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre los préstamos que la empresa puede efectuar a su personal, así como los servicios que esta recibe de terceros, y que son necesarios para el desarrollo de sus actividades.	20 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utiliza la técnica el juego de las palabras: interactúa con los estudiantes de los distintos grupos conformados explicándoles acerca del registro de la devolución de préstamo que la empresa hizo a su personal. Se explica también el registro de la provisión de servicios públicos que la empresa ha recibido de terceros.	55 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso, a través de una plenaria, verificándose el registro en el Libro Diario, del asiento de devolución del préstamo a personal, así como de la provisión de los servicios públicos, su correspondiente destino y pago con cheque.	15 minutos

Elías Castillo Quispe
Docente



ANEXO N° 08

SESION DE APRENDIZAJE N° 06

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

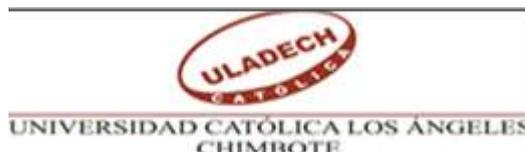
FECHA : 14 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “La nota de crédito por mantenimiento de cuenta corriente, rendición de entrega a rendir cuenta al personal”
OBJETIVO	Aprender el registro de la nota de crédito por mantenimiento de cuenta corriente, así como la rendición de cuenta del personal.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACIÓN INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre el costo de mantenimiento que genera una cuenta corriente bancaria, así como el procedimiento sobre la rendición de cuentas cuando un personal retorna de su viaje.	15 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utilizó la técnica 1-2-4: Se interactúa con los estudiantes de los distintos grupos conformados explicándoles acerca del registro de la nota de crédito enviado por el banco. Se explica también sobre el registro de la provisión de los documentos que entrega el personal a su retorno de la labor encomendada.	65 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso, a través de tarjetas metaplan, verificándose el registro en el Libro Diario, del asiento de la nota de crédito enviada por el banco, así como de la provisión de los documentos entregados en la rendición de cuenta.	10 minutos

Elías Castillo Quispe
Docente



ANEXO N° 09

SESION DE APRENDIZAJE N° 07

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

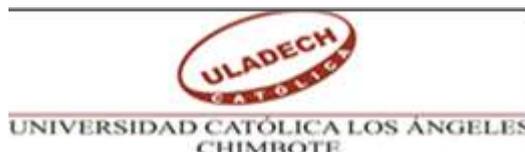
FECHA : 17 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “Elaboración de la planilla de sueldos del personal de la empresa”
OBJETIVO	Aprender a elaborar la planilla de sueldos del personal de la empresa.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCION CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACION INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre el personal que trabaja en la empresa, en las distintas áreas de esta.	15 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utiliza la técnica de Los cuatro sabios: Días previos se selecciona a un estudiante de cada grupo, para entregárseles un tema determinado, una vez preparados, ellos deben de explicar al portavoz de cada grupo acerca del tema encomendado, para que este a su vez lo socialice con su grupo.	65 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso, mediante una plenaria verificándose la correcta elaboración de la planilla de sueldos.	10 minutos

Elías Castillo Quispe
Docente Tutor



ANEXO N° 10

SESION DE APRENDIZAJE N° 08

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

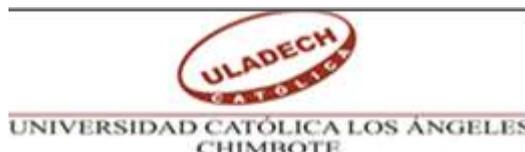
FECHA : 20 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “Provisión de la planilla de sueldos del personal de la empresa”
OBJETIVO	Aprender el registro de la provisión de planillas del personal de la empresa.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCION CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACION INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre el pago al personal que trabaja en la empresa, por concepto de remuneración.	15 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utiliza la técnica de los cuatro sabios, se interactúa con los estudiantes de los distintos grupos conformados explicándoles acerca de la provisión de la planilla de sueldos del personal, mediante el asiento de provisión en el libro diario.	65 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso a través de una plenaria, verificándose la correcta elaboración de la planilla de sueldos, y su correspondiente provisión en el Libro Diario.	10 minutos

Elías Castillo Quispe
Docente



ANEXO N° 11

SESION DE APRENDIZAJE N° 09

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

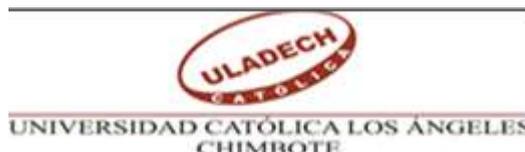
FECHA : 21 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “Provisión de depreciación de activo inmovilizado, provisión de la CTS del personal de la empresa”
OBJETIVO	Aprender el registro de la provisión de depreciación de activos, así como de la compensación por tiempo de servicios del personal de la empresa.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACIÓN INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre la provisión de la depreciación de activos, así como de la compensación por tiempo de servicios.	20 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utiliza la técnica Parejas de discusión enfocada introductoria: Se interactúa con los estudiantes de los distintos grupos conformados explicándoles acerca de la provisión del desgaste que sufren los activos inmovilizados de la empresa, así también del fin que cumple la compensación por tiempo de servicio del personal de la empresa, a cuánto asciende el importe de acuerdo a ley, registrándose los asientos de provisión en el libro diario.	55 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso a través de tarjetas metaplan, verificándose la correcta provisión de la depreciación del activo inmovilizado, así como de la CTS en el Libro Diario.	15 minutos

Elías Castillo Quispe
Docente



ANEXO N° 12

SESION DE APRENDIZAJE N° 10

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

FECHA : 24 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “El Libro Mayor”
OBJETIVO	Aprender el registro del Libro Mayor, con el traslado de los importes del Libro Diario.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCION CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACIÓN INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre la importancia de la elaboración del Libro Mayor, con el fin de poder elaborarse la Hoja de Trabajo.	20 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utilizó la técnica el juego de las palabras, se interactúa con los estudiantes de los distintos grupos conformados explicándoles acerca del concepto y llenado de manera correcta del Libro Mayor, y el fin que tiene este que es el de acumular los movimientos a nivel de las divisionarias, con el fin de poder trasladarse los importes a la Hoja de Trabajo.	60 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso mediante tarjetas metaplan, verificándose el correcto traslado de los importes del Libro Diario al Libro Mayor.	10 minutos

Elías Castillo Quispe
Docente



ANEXO N° 13

SESION DE APRENDIZAJE N° 11

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

FECHA : 27 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “La hoja de trabajo y determinación del resultado del ejercicio”
OBJETIVO	Aprender la elaboración de la Hoja de trabajo, y determinar el resultado del ejercicio.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACIÓN INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre la importancia de elaborar la Hoja de Trabajo, con el fin de determinarse el resultado del ejercicio.	25 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utiliza la técnica de Intercambiar dificultades: Se interactúa con los estudiantes de los distintos grupos conformados explicándoles acerca del llenado correcto de cada una de las columnas de la hoja de trabajo, con el fin de que pueda cuadrar dicha hoja, y determinarse de manera correcta el resultado del ejercicio, sea esta utilidad o pérdida.	50 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso mediante una plenaria, verificándose el correcto llenado de la hoja de trabajo y la determinación del resultado del ejercicio.	15 minutos

Elías Castillo Quispe

Docente



ANEXO N° 14

SESION DE APRENDIZAJE N° 12

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
HUÁNUCO-VICARIATO

FACULTAD : CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA : CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN **ASIGNATURA :**

CONTABILIDAD II

TURNO : B

DOCENTE TUTOR : ELÍAS A. CASTILLO QUISPE

FECHA : 28 DE OCTUBRE DE 2016

CONTENIDO	Desarrollo de casos prácticos – Monografías: “Estados Financieros básicos”
OBJETIVO	Aprender la elaboración de los Estados Financieros básicos y la importancia de esta herramienta de gestión.

II. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN CONJUNTA	DURACION
INICIO	MOTIVACIÓN INICIAL: A los estudiantes, reunidos en grupos, se les explica sobre la importancia de elaborar Los Estados Financieros (Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados Integrales) y la información que nos brinda para la toma de decisiones.	20 minutos
PROCESO	PROCESAMIENTO: Se utiliza la técnica de Peticiones del oyente, se interactúa con los estudiantes de los distintos grupos conformados explicándoles acerca del Estado de Situación Financiera y el Estado de Resultados Integrales, que información mínima debe contener los EE. FF. de que columnas de la hoja de trabajo se extrae la información para los componentes del Activo Pasivo y Patrimonio, así como de los Ingresos y Gastos.	55 minutos
SALIDA	REFLEXIONES FINALES: Se recapitula todo lo desarrollado y aprendido durante el proceso mediante una plenaria, verificándose la correcta elaboración del Estado de Situación Financiera, así como del Estado de Resultados Integrales.	15 minutos

Elías Castillo Quispe
Docente

PROPUESTA DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO

FUNDAMENTACIÓN:

El aprendizaje cooperativo es una técnica de aprendizaje estructurada, muy útil que permite que el estudiante pueda desarrollar sus actividades educativas en el centro de estudios de una manera colaborativa. Esta técnica permite al estudiante desarrollar el trabajo en equipo, interrelacionarse con sus compañeros de aula, y de esta manera cambiar de actitud frente a sus compañeros, de actuar de manera aislada e individualizada, a socializar con ellos.

OBJETIVOS:

- Cambiar la actitud del estudiante frente a sus compañeros de aula.
- Interactuar entre compañeros de aula a través del aprendizaje cooperativo.
- Mejorar el aprendizaje del estudiante mediante el empleo del aprendizaje cooperativo.

ACTIVIDADES:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	APLICACIÓN	DURACION
El juego de las palabras	<p>Orientar hacia los contenidos.</p> <p>Activar conocimientos previos.</p> <p>Desarrollar y explicar conceptos.</p>	<p>El docente escribe en la pizarra unas cuantas palabras clave sobre el tema que se va a trabajar en la sesión.</p> <p>Dentro de los equipos, los estudiantes escriben juntos una frase con estas palabras tratando de expresar la idea que hay detrás de ellas.</p> <p>Se realiza una puesta en común, que representará una aproximación a los contenidos que se tratarán en la sesión.</p>	60 Minutos

ACTIVIDAD	OBJETIVO	APLICACIÓN	DURACIÓN
Peticiones del oyente	<p>Orientar hacia los contenidos.</p> <p>Activar conocimientos previos.</p> <p>Despertar el interés por los contenidos que se van a trabajar.</p>	<p>El docente presenta el tema que se tratará en la unidad didáctica que comienza.</p> <p>Los estudiantes piensan de forma individual un aspecto que les gustaría aprender sobre ese tema.</p> <p>Dentro de los equipos base, se abre un turno de palabras para que cada estudiante cuente un aspecto del tema que ha elegido.</p>	50 minutos

ACTIVIDAD	OBJETIVO	APLICACIÓN	DURACIÓN
Demostración silenciosa	<p>Favorecer la atención y concentración.</p> <p>Interiorizar destrezas, procedimientos, rutinas.</p> <p>Analizar acciones y ordenar secuencias lógicas.</p> <p>Aumentar el nivel de procesamiento de la información.</p>	<p>Escoger un procedimiento de múltiples etapas que requiera enseñar a los estudiantes.</p> <p>Pedir a los estudiantes que observen mientras el docente realiza todo el procedimiento. No esperar que los estudiantes lo retengan. Por el momento, sólo se los prepara para el aprendizaje.</p> <p>Formar parejas. Demostrar la primera parte del procedimiento, nuevamente sin hacer comentarios.</p> <p>Pedir a las parejas que conversen sobre lo que</p>	60 minutos

		<p>observaron hacer. Solicitar un voluntario que explique lo que ha visto. Resaltar las observaciones correctas.</p> <p>Indicar a las parejas que practiquen la primera parte del procedimiento. Cuando lo hayan dominado, proceder con una demostración silenciosa de las siguientes partes y continuar con la práctica en parejas.</p> <p>Finalizar la clase pidiendo a los alumnos que realicen todo el procedimiento sin ninguna ayuda.</p>	
--	--	---	--

ACTIVIDAD	OBJETIVO	APLICACION	DURACION
1-2-4	<p>Responder preguntas, ejercicios y problemas</p> <p>Activar conocimientos previos.</p> <p>Asegurar el procesamiento de la información por parte de toda la clase.</p> <p>Recapitular y sintetizar.</p> <p>Aclarar dudas, realizar correcciones, contrastar repuestas.</p>	<p>El profesor plantea un problema o pregunta.</p> <p>Cada estudiante dedica unos minutos a pensar en la respuesta.</p> <p>Ponen en común sus ideas con su pareja de hombre dentro del equipo base buscando la respuesta más adecuada a la pregunta/problema planteada.</p> <p>El profesor dirige una puesta en común en gran</p>	60 minutos

		grupo, pidiendo a un miembro de cada equipo base que exponga la respuesta de su grupo.	
--	--	--	--

ACTIVIDAD	OBJETIVO	APLICACIÓN	DURACIÓN
Los cuatro sabios	<p>Presentar contenidos.</p> <p>Promover la exposición oral de los contenidos.</p> <p>Promover la ayuda y el apoyo entre los estudiantes.</p>	<p>Días antes, el profesor elige cuatro estudiantes de la clase que dominen un determinado tema, habilidad o procedimiento. Éstos se convierten en "sabios" en una determinada cosa. Le pide que se preparen bien puesto que deberán enseñar lo que saben a sus compañeros de clase.</p> <p>En la sesión, el portavoz de cada equipo base acude a uno de los "cuatro sabios" para que le explique su tema habilidad o procedimiento.</p> <p>El portavoz vuelve a su equipo a explicar lo aprendido al resto de sus compañeros.</p>	60 minutos

ACTIVIDAD	OBJETIVO	APLICACIÓN	DURACIÓN
Parejas de discusión enfocada introductoria	<p>Activar conocimientos previos.</p> <p>Generar diversas respuestas.</p>	El profesor plantea una serie de preguntas que se responderán a lo largo de la sesión.	50 minutos

	Fomentar el dialogo, la controversia y el consenso.	Los alumnos se agrupan en parejas. Las parejas discuten sobre las preguntas y buscan una solución. El profesor pide al azar algunas de las respuestas de las parejas	
--	---	--	--

ACTIVIDAD	OBJETIVO	APLICACIÓN	DURACIÓN
Intercambiar dificultades	Promover la comprensión de los contenidos. Resolver dudas. Preparar pruebas orales o escritas.	Tras una explicación, el docente pide a los alumnos que... ... piensen en una dificultad que hayan encontrado a lo largo de la exposición; ... la formulen como un problema o pregunta; y ... la escriban en el anverso de una tarjeta proporcionada por el docente. Los equipos-base trabajan sobre los problemas/preguntas de sus miembros, tratando de responderlas. A continuación, cada alumno escribe la respuesta en el reverso de su tarjeta. Finalmente, los equipos-base intercambian con otros sus tarjetas y tratan de	50 minutos

		<p>responder a los problemas/preguntas.</p> <p>Cuando han consensuado una respuesta, la cotejan con el reverso de la tarjeta. Si es correcto, pasan a la siguiente; si no, revisan el proceso para introducir las correcciones necesarias.</p>	
--	--	--	--

EVALUACIÓN:

Desenvolvimiento del estudiante frente a sus compañeros.

El interés que presta por dar solución a los problemas planteados.

El liderazgo que ejerce frente a sus compañeros.

Los conocimientos adquiridos.

ANEXO N° 15
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



FOTO N° 01: ORIENTANDO A LOS ESTUDIANTES SOBRE EL LLENADO DEL TEST.



FOTO N° 02: REPARTIENDO A LOS ESTUDIANTES EL TEST



FOTO N° 03: LOS ESTUDIANTES DESARROLLANDO TRABAJOS EN GRUPO



FOTO N° 04: LOS ESTUDIANTES DESARROLLANDO TRABAJOS EN GRUPO