

---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN  
SECUNDARIA**

**EL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA  
PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS  
ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE SECUNDARIA  
DE LA I.E. RICARDO FLORES GUTIÉRREZ, HUÁNUCO.  
2019.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA  
ESPECIALIDAD LENGUAJE LITERATURA Y COMUNICACIÓN**

**AUTOR:**

**Br. LUIS ANTONIO AROSTEGUI RAMOS  
COD. ORCID. 0000-0002-0295-1999**

**ASESOR:**

**Mgtr. WILFREDO FLORES SUTTA  
COD. ORCID. 0000-0003-4269-6299**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2019**

## **1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

EL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. RICARDO FLORES GUTIÉRREZ, HUÁNUCO. 2019.

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Bach. Arostegui Ramos, Luis Antonio  
COD.ORCID. 0000-0002-0295-1999  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado  
Huánuco, Perú

### **ASESOR**

Flores Sutta, Wilfredo  
COD. ORCID. 0000-0003-4269-6299  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y  
Humanidades, Escuela Profesional de Educación Inicial, Perú

### **JURADO**

Salinas Ordoñez, Lester Froilan  
COD. ORCID. 0000-0002-5726-909X

Bustamante Chávez, Ana Maritza  
COD.ORCID. 0000-0001-9066-3892

Sánchez Cornejo, Soledad  
COD.ORCID.0000-0002-4985-204X

## **HOJA DEL JURADO EVALUADOR**

Dr. Lester Froilan Salinas Ordoñez

Presidente

Mgtr. Ana Bustamante Chávez

Miembro

Mgtr. Soledad Sánchez Cornejo

Miembro

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Filial Huánuco por ser parte de mi formación como profesional.

A los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades por sus enseñanzas y orientaciones para formarme como una gran profesional y competente ante los cambios de la sociedad.

Al docente Mgtr. Wilfredo Flores Sutta por su apoyo y asesoría constante para la culminación de este trabajo de investigación.

Al personal directivo, docentes y estudiantes de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco; por haberme brindado las facilidades para la aplicación de esta investigación.

## **DEDICATORIA**

A mi madre y a mis hermanos por  
ser parte de este logro.

## RESUMEN

La presente tesis estuvo dirigida a determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco, 2019. El estudio fue de tipo cuantitativo con un diseño de investigación pre experimental con pre test y post test al grupo experimental. Se trabajó con una población muestral de 29 estudiantes del primer grado de primaria. Se utilizó la prueba estadística de “t” de Student para la prueba de hipótesis de la investigación. Los resultados demostraron que el 32% de los estudiantes obtuvieron en el trabajo en equipo. A partir de estos resultados se aplicó el aprendizaje en equipo a través de 15 sesiones de aprendizaje. Posteriormente, se aplicó un post test, cuyos resultados demostraron que el 76% de los estudiantes del primer grado de secundaria obtuvieron en el trabajo en equipo, demostrando un desarrollo del 44%. Con los resultados obtenidos y procesando la prueba de hipótesis T de student se concluye aceptando la hipótesis general de la investigación que sustenta que aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo.

**Palabras clave:** Trabajo en equipo, estudiantes, secundaria, aprendizaje cooperativo.

## ABSTRACT

This thesis was aimed at determining to what extent the application of cooperative learning improves teamwork in students in the third grade of secondary school of the I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco, 2019. The study was quantitative with a pre-experimental research design with pre-test and post-test to the experimental group. We worked with a sample population of 29 first grade students. Student's statistical "t" test was used to test the research hypothesis. The results showed that 32% of the students obtained in teamwork. Based on these results, team learning was applied through 15 learning sessions. Subsequently, a post test was applied, the results of which showed that 76% of the students in the first grade of secondary school obtained in teamwork, demonstrating a 44% development. With the results obtained and processing the student's hypothesis test, it is concluded by accepting the general hypothesis of the research that sustains that cooperative learning improves teamwork.

**Keywords:** Teamwork, students, high school, cooperative learning.



## INDICE

TÍTULO DE LA TESIS .....	ii
EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
HOJA DE FIRMA DE JURADO .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INDICE .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA</b>	
2.1 Antecedentes.....	16
2.2 Marco conceptual .....	35
2.2.1 Aprendizaje cooperativo .....	35
2.2.2. Cooperación guiada.....	43
2.2.3. Desempeño de roles .....	44
2.2.4. Estudio de casos .....	47
2.2.5. Dimensiones del aprendizaje cooperativo.....	50
2.2.6. Trabajo en equipo.....	54
2.2.7. Definición de liderazgo .....	59
<b>III. HIPÓTESIS.....</b>	<b>78</b>
<b>IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
4.1. Diseño de investigación.....	80
4.2. Población y muestra.....	80
4.2.1. Muestra.....	81
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	82
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	83

4.5. Plan de análisis.....	84
4.6. Matriz de consistencia.....	84
4.7. Principios éticos.....	86
<b>V. RESULTADOS</b>	
5.1. Resultados.....	87
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>96</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>98</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>100</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	87
Resultado del trabajo en equipo según la prueba de entrada y salida	
<b>Tabla 2</b> .....	89
Resultado del liderazgo según la prueba de entrada y salida	
<b>Tabla 3</b> .....	91
Resultado de la dimensión habilidades interpersonales según la prueba de entrada y salida	
<b>Tabla 4</b> .....	93
Resultado de la dimensión las habilidades intrapersonales según la prueba de entrada y salida	

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico N° 01</b> .....	88
Resultado del trabajo en equipo según la prueba de entrada y salida	
<b>Gráfico N° 02</b> .....	90
Resultado de la dimensión liderazgo según la prueba de entrada y salida	
<b>Gráfico N° 03</b> .....	92
Resultado de la dimensión habilidades interpersonales según la prueba de entrada y salida	
<b>Gráfico N° 04</b> .....	94
Resultado de la dimensión habilidades intrapersonales según la prueba de entrada y salida	

## I. INTRODUCCIÓN

En el informe de investigación denominado: EL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. RICARDO FLORES GUTIERREZ, HUÁNUCO. 2019, Sea cual fuere su origen, el hombre como ser social requiere desempeñar sus actividades en cooperación, no es un ser aislado, individualista, el cual pueda sostenerse de manera particular. Es por ello que es necesario que deba aprender a trabajar en equipo, pero no siempre las cosas han sucedido así, existen casos en los cuales para determinadas personas, el trabajo en equipo constituye un problema por distintas razones entre ellas por ejemplo la comunicación. Es frecuente encontrar en personas este problema debido a la personalidad y emotividad, personas distanciadas de las relaciones sociales, personas inestables en las relaciones sociales, personas con necesidades extremas de atención, personas con necesidades extremas de admiración, entre otras características propias de cada ser.

Si bien es cierto el currículo nacional de la Educación Básica del Ministerio de Educación (2009) que menciona: “Educar es acompañar a una persona en el proceso de generar estructuras propias internas, cognitivas y socioemocionales, para que logre el máximo de sus potencialidades. Simultáneamente, es la principal vía de inclusión de las personas en la sociedad, como ciudadanos que cumplen con sus responsabilidades y ejercen sus derechos con plenitud, con pleno respeto a la diversidad de identidades socioculturales” se busca la formación integral del

educando a través del desarrollo de competencias, pero en muchos casos esto no se logra, generándose en consecuencia dificultades para interactuar entre los estudiantes a nivel superior como es el caso de las universidades donde el estudiante no muestra las aptitudes necesarias para desarrollar trabajos en equipo.. La misma que está comprendida en cinco capítulos que a continuación se detalla de la siguiente manera:

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 mismo problema. Esboza el marco teórico elaborando los elementos teórico – conceptuales que enmarcan y guían el problema e hipótesis formulados.

En el capítulo III se diseña la Metodología de la Investigación describiendo 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 en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de secundaria, se presentará mediante gráficos y tablas.

En el capítulo V se presenta las conclusiones del trabajo de investigación.

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 tercer grado de secundaria de la I.E.

Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco, 2019?

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 tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco, 2019.

Y como objetivos específicos:

Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el liderazgo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.

Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.

Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1 Antecedentes

Siguantay (2015) en su trabajo de investigación titulado TRABAJO EN EQUIPO-LOGRO INDIVIDUAL Y SU INCIDENCIA EN EL APRENDIZAJE DE PRODUCTOS NOTABLES. Llega a las siguientes conclusiones:

Como señalábamos al principio, nuestra intención al comenzar este trabajo era realizar un estudio bibliométrico del contenido de los documentos, obtenidos a partir de la búsqueda en tres bases de datos (PsycINFO, ERIC, Y Psicodoc), 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:

Se determinó a través del pre-test, aplicados al grupo experimental y control en el cual el primero obtuvo una media de 36.67 y el segundo alcanzó una media de 30.79 puntos de manera que aventajaba en 5.88 puntos el experimental al control.

Se implementó la estrategia TELI en el grupo experimental, a través de incorporar los elementos del trabajo en equipo: Interdependencia positiva, responsabilidad y compromiso personal, interacción estimulante cara a cara, revisión periódica del equipo y habilidades sociales para el aprendizaje de los productos notables; mediante explicaciones, reflexiones y dinámicas. Como resultado solamente 5 de los 10 grupos practicaron dichos elementos en las



actividades de clase, pues se obtuvo en la escala de rango una media de 3.3 puntos.

Al evaluar el aprendizaje de los productos notables se evidenció que el grupo experimental obtuvo una nota promedio de 48.97 puntos en el cual ascendieron 12.30 puntos con respecto al pre-test, en tanto el grupo control obtuvo un promedio de 47.37 puntos y ascendió 16.38 puntos.

Al comparar las notas obtenidas del grupo experimental con respecto al grupo control por medio de la prueba estadística t de student, se encontró que t se valora en 0.34, el cual es menor a 1.99, que es el valor crítico. Por tanto no existe diferencia significativa al 0.05. Debido a que el grupo experimental le hizo falta integrar totalmente, cada uno de los elementos básicos del trabajo en equipo

Camelo y Otros (2008) en su tesis denominada “ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO EN EDUCACIÓN SUPERIOR”, concluye en lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ciertamente, el planteamiento interaccionista y dialéctico imprescindible en el proceso educativo, define la convicción y el compromiso del docente con una relación de acompañamiento que es importante para la formación de la

autonomía tanto del estudiante, como del grupo o comunidad de aprendizaje (Ferreiro). En este sentido, se confirma que la interdependencia positiva, como elemento constitutivo del aprendizaje cooperativo, también se da entre docentes y estudiantes. El sujeto estudiante se hace responsable de su propio aprendizaje, asume un rol activo con el proceso, con la reflexión y con la toma de decisiones. Por su parte, el maestro se encarga de brindar la intención, la orientación, los recursos, los criterios y las metas a alcanzar.

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

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

Los conceptos de interacción e interdependencia, son fundamentales en aprendizaje cooperativo. Se pueden pensar relacionados y se avanzaría en la

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

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

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

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

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

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

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

Santiago (2018) en su trabajo de investigación titulado: EL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER LA COMPRENSIÓN LECTORA EN ESTUDIANTES DE 5° GRADO DE PRIMARIA, llega a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a todo lo anterior descrito, partiendo desde la negociación planeación, implementación, evaluación y resultados del proyecto de intervención desarrollados en este trabajo, puedo decir que no fue fácil llevar a cabo dicho proceso, cuando no eres maestro frente a grupo y no cuentas con



el tiempo a tu disposición, se empiezan a obstaculizar y replantear actividades a desarrollar.

Para gestionar aprendizajes es necesario, realizar un cambio en las actividades pedagógicas, para preparar a alumno en cuanto a las exigencias que la sociedad actualmente está demandando en el ámbito educativo. Por lo cual el tener una apertura más amplia sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje, permitirán potenciar el aprendizaje en los alumnos. Como gestora fue necesario realizar una búsqueda de información sobre dichas estrategias, esto propicio a elegir cual era más adecuada y pertinente para el contexto que en su momento me encontraba, incorporando una nueva forma de aprender para los alumnos.

En cuanto a los objetivos establecidos desde un inicio sobre fortalecer la comprensión lectora mediante el uso de la estrategia del aprendizaje cooperativo en los alumnos de 5° grado de nivel básico, se logró un avance en el fortalecimiento de los tres niveles de la comprensión, ahora los participantes ya realizan inferencias y hacen argumentación de lo leído. En cuanto a la Implementación de diferentes estrategias, modalidades y actividades innovadoras que promuevan la comprensión lectora, también se obtuvieron resultados favorables con la integración de la estrategia del aprendizaje cooperativo.

El grupo con el que trabajé estaba orientado hacia prácticas educativas tradicionales, donde el alumno solo es el receptor y el maestro que habla en toda la clase, esta perspectiva tradicionalista estaba muy marcada, a pesar de que los programas de estudio promueven enfoques constructivistas, reflexivos y críticos, cambiar la forma de trabajo en la clase se logró gracias a la estrategia implementada.

En cuanto a las metas que se establecieron en un principio todas se cumplieron. La primera fue lograr que al finalizar la intervención el 80% pudiera trabajar en equipos cooperativos, se cumplió porque desde el inicio los alumnos trabajaban poco en equipos y cuando lo hacían no integraban a aquellos compañeros que tenían bajo rendimiento, ellos comentaron que no lo hacían debidos a que cuando les solicitaban no trabajaban, conforme al proceso de la implantación de la estrategia y con sus aportes de la organización de los grupos y roles , esto promovió la inclusión de aquellos alumnos con bajo rendimiento, el resto del grupo fue aprendiendo a trabajar con ellos, ya que los roles que se asignaron fue otro aspecto importante para que pudieran aceptarlos y trabajar con ellos; el mismo grupo fue dándose cuenta que con asignación, cada quien tenía una responsabilidad que cumplir, es de este modo que los chicos aprendieron a trabajar en equipo cooperativo con todos sus compañeros.

La segunda meta fue fortalecer un 80% en el nivel literal mediante la actividad del cuenta-cuentos, de acuerdo con lo planteado el resultado fue

favorable ya que esta actividad a pesar que ya es muy anticuada para la enseñanza, para los alumnos de 5° grado fue algo nuevo ya que nunca la habían implementado como una estrategia didáctica para la narración de los cuentos esto favoreció mucho porque los alumnos de acuerdo a los resultados de examen sobre la comprensión que se hizo en un momento intermedio y al final los resultados fueron favorables para el nivel literal. La tercera meta también se enfocó en el fortalecimiento en el 85% del nivel inferencial mediante actividades didácticas, esta meta se cumplió ya que los alumnos desde un inició denotaron una escasa realización de inferencias, al igual que poco entendimiento del lenguaje figurado de los textos, para ello las actividades didácticas aplicadas, como lo fue el cuadro sinóptico, elaboración de preguntas, el crucigrama y el cartel, dieron un buen resultado con base a la evaluación que se realizó al final de la intervención donde se hace ver el fortalecimiento y avance del nivel literal.

La cuarta meta fue fortalecer en un 80% el nivel crítico mediante el uso de la bitácora de clase, esta estrategia didáctica fue algo nuevo para los alumnos ya que nunca la habían desarrollado dentro del grupo, en un inicio los alumnos demostraron dificultad al hacer argumentaciones y sus respuestas eran muy básicas, también la prueba del diagnóstico arrojó la debilidad en el nivel crítico. Es necesario comentar que al inicio de la aplicación de la bitácora los alumnos sus redactaban respuestas eran muy básicas y no escribían mucho, pero al emplearla en cada sesión se hizo algo cotidiano, pero también se fue reforzando más, con la ayuda de la retroalimentación que se establecía con

sus compañeros, fue así como los alumnos en cada sesión empezaban a realizar argumentos más sustentados con sus propias palabras sobre los que había pasado en clase como en la lecturas que se desarrollaban, esto dio paso al fortalecimiento de sus argumentaciones.

El resultado de la prueba final sobre la comprensión el nivel crítico marca un avance en fortalecimiento, después de la aplicación de dicha estrategia didáctica. La última meta sobre mejoramiento de un 80% en su autoestima con los equipos de aprendizaje cooperativo, fue cumplida ya que aquellos estudiantes que en un principio no querían participar ni trabajar, al desarrollar la estrategia del aprendizaje cooperativo, ahora los alumnos sin necesidad que el maestro les solicite la participación o su trabajo ellos lo hacen por si solos, ya que el haber aprendido nuevas formas de trabajo, pero sobre todo la interacción y el apoyo que se deban entre compañeros fue, el estímulo para darse cuenta que si pueden mejorar. Así mismo al fortalecer sus habilidades de escritura, lectura y la fluidez de voz, esto llevo a los alumnos a ser valientes y aplicarse dentro del grupo.

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

- El proceso metodológico de aprendizaje cooperativo aplicado en el curso de inglés, benefició positivamente al grupo experimental, pasó de tener un promedio de no aprobado a uno de aprobado.
- A diferencia del grupo experimental, el promedio obtenido por el grupo control en el post test en relación al del pre test disminuyó.
- La interacción social y el intercambio verbal que se produce en el ejercicio del trabajo cooperativo favorece la práctica del idioma inglés, se desarrollan las habilidades de comunicación, especialmente la de escuchar y hablar.
- El aprendizaje cooperativo incide favorablemente en la conducta social de los estudiantes, manifiestan valores de importancia y actitudes positivas, como el respeto, la solidaridad y la tolerancia, entre otras.
- El tiempo de aplicación del trabajo cooperativo rindió resultados positivos, sin embargo, no fue el suficiente para que los estudiantes pudieran potencializar y desarrollar todas sus habilidades, destrezas y capacidades.
- El aprendizaje cooperativo permite la disponibilidad de tiempo del docente para prestar atención a los alumnos con dificultades de aprendizaje.
- El curso de inglés no representa para los estudiantes una necesidad de aprendizaje, lo consideran como un requisito más dentro del pensum de estudios.

Quintanilla (2015) en su tesis titulada: “TRABAJO COOPERATIVO Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES EN LA ASIGNATURA DE HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA EDUCACIÓN; FACULTAD DE EDUCACIÓN, UNAP – 2015, llegando a las siguientes conclusiones:

Según Verificación de la metodología Trabajo Cooperativo de los estudiantes en la asignatura de Historia y Filosofía de la Educación; el 34,5% consideran que ésta es regular y 65,5% que es Buena.

En cuanto al grado de ayuda que genera el profesor para conseguir la competencia aprender a aprender, en los estudiantes de la asignatura de Historia y Filosofía de la Educación; Facultad de Educación, UNAP-2015, el 51,7% lo consideran como regular el grado de ayuda que genera el profesor.

En cuanto al grado de ayuda que genera el profesor para conseguir la competencia social ciudadana, en los estudiantes de la asignatura de Historia y Filosofía de la Educación; Facultad de Educación, UNAP-2015, el 39,9% consideran el grado de ayuda del profesor como regular y 60,3% de mucho.

Según Rendimiento Académico de los estudiantes de la Asignatura de Historia y Filosofía de la Educación; Facultad de Educación, UNAP-2015, en las Actas que se encuentran en la Oficina de Asuntos Académico; el 22,4% fue desaprobado y 77,6% aprobó la asignatura.

El trabajo Cooperativo se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Historia y Filosofía de la Facultad de Educación, UNAP-2015, al obtener  $X^2 = 37.86$   $gl = 4$   $X^2$  tabular = 3.86  $p = 0.000$   $r = 0.687$

Pinedo (2017) en su tesis titulada: APRENDIZAJE COOPERATIVO Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL, 2017, llegan a las siguientes conclusiones:

Se ha determinado que no existe asociación estadísticamente significativa entre las variables aprendizaje cooperativo y el rendimiento académico, donde el valor de  $p$  (0.054) es superior a 0.05.

Se ha determinado que no existe asociación estadísticamente significativa entre la interdependencia positiva y el rendimiento académico, donde el valor de  $p$  (0.066) es superior a 0.05.

Se ha determinado que sí existe asociación estadísticamente significativa entre la responsabilidad individual y de equipo y el rendimiento académico, donde el valor de  $p$  (0.033) es menor a 0.05.

Se ha determinado que sí existe asociación estadísticamente significativa entre la integración estimuladora y el rendimiento académico, donde el valor de p (0.040) es menor a 0.05.

Se ha determinado que no existe una asociación estadísticamente significativa entre la gestión interna de equipo y el rendimiento académico, donde el valor de p (0.451) es superior a 0.05.

Linares (2017) en su trabajo de investigación titulado: EL APRENDIZAJE COOPERATIVO Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL ÁREA DE MATEMÁTICA DE LOS ALUMNOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, llegando a las siguientes conclusiones:

. El aprendizaje cooperativo influye positivamente en el rendimiento académico en el área de matemática en los estudiantes de primer año de educación secundaria de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista de la Salle”; tal como lo demuestran los resultados de la prueba de t de Student en relación al 50.0% del grupo control, el 17.5% se encuentra en inicio, en tanto que el 0.0% de estos se encuentran en un nivel logrado, asimismo, el 32.5% de ellos se encuentran en proceso; por lo que respecta al 50.0% del grupo experimental, el 15.0% de ellos se encuentran en inicio, el 10.0% se encuentra en un nivel logrado, y solo el 25.0% restante se encuentra en proceso.



En la capacidad razonamiento y demostración del área de matemática los estudiantes demostraron que el aprendizaje cooperativo influye positivamente; como lo demuestran los resultados de la prueba t de Student que en relación al 50.0% del grupo control, el 27.5% se encuentra en inicio, en tanto que el 12.5% de estos se encuentran en un nivel logrado, asimismo, el 10% de ellos se encuentran en proceso; por lo que respecta al 50.0% del grupo experimental, el 20.0% de ellos se encuentran en inicio, en proceso también 20% y solo el 10.0% restante se encuentra en un nivel logrado.

En la capacidad comunicación matemática los estudiantes demostraron que el aprendizaje cooperativo influye positivamente; como lo demuestran los resultados de la prueba t de Student que en relación al 50.0% del grupo control, el 32.5% se encuentra en inicio, en tanto que el 10.0% de estos se encuentran en un nivel logrado, asimismo, el 7.5% de ellos se encuentran en proceso; en lo que respecta al 50.0% del grupo experimental, el 25.0% de ellos se encuentran en inicio, el 15.0% se encuentra en un nivel logrado, y solo el 10.0% restante se encuentra en proceso.

En la capacidad resolución de problemas del área de matemática los estudiantes demostraron que el aprendizaje cooperativo influye positivamente; como lo demuestran los resultados de la prueba t de Student que en relación al 50.0% del grupo control, el 35.0% se encuentra en inicio, en tanto que el 5.0% de estos se encuentran en un nivel logrado, asimismo, el 10.0% de ellos se encuentran en proceso; con respecto al 50.0% del grupo

experimental, el 20.0% de ellos se encuentran en inicio, el 20.0% se encuentra en un nivel Logrado, y solo el 10.0% restante se encuentra en proceso.

Fuster (2017) en su trabajo de investigación titulado: TRABAJO COOPERATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS DEL DISTRITO DE LIMA - CALLAO 2017, llegando a las siguientes conclusiones:

La dimensión predominante del trabajo cooperativo de los estudiantes de la facultad de educación Universidad Nacional Mayor de San Marcos del distrito Lima - Callao, 2017 es la dimensión organización del trabajo en grupo, por tener mayor peso pero que ésta a su vez no es significativa estadísticamente.

El indicador predominante de la dimensión generalidades sobre el trabajo en grupo de los estudiantes de la facultad de educación Universidad Nacional Mayor de San Marcos del distrito Lima - Callao, 2017 es el indicador concepción del trabajo en grupo, pero que ésta a su vez no es significativa estadísticamente.

El indicador predominante de la dimensión organización del trabajo en grupo de los estudiantes de la facultad de educación Universidad Nacional Mayor

de San Marcos del distrito Lima - Callao, 2017, es el indicador criterios para organizar los grupos.

El indicador predominante de la dimensión funcionamiento de los grupos de trabajo de los estudiantes de la facultad de educación Universidad Nacional Mayor de San Marcos del distrito Lima - Callao, 2017, es el indicador eficacia del trabajo grupal.

## **2.2. Marco Conceptual**

### **2.2.1. Aprendizaje cooperativo**

Breve descripción histórica del aprendizaje cooperativo. Esta descripción ha sido extraída del libro de los hermanos Johnson (1999). Antes de Cristo, en lo que es actualmente Israel, uno de los libros sagrados de los hebreros, el Tamud, indicaba que uno debía contar con ayuda de un compañero para aprender. Posteriormente Sócrates enseñaba a sus alumnos en pequeños grupos, donde tenían que dialogar en su famoso “Arte del discurso”.

En el siglo V, Quintiliano sostuvo que los alumnos podían aprender mejor si se enseñaban los unos a los otros. El filósofo Séneca defendió el aprendizaje cooperativo mediante sus afirmaciones como “Qui docet discet” (El que enseña, aprende dos veces). Johann Amos Comenius (1592-1679) sostenía que los alumnos tenían muchos beneficios si les enseñaban a otros alumnos y los otros les enseñaban a ellos. A finales del

siglo XVIII, Joseph Lancaster y Andrew Belk trabajaron con grupos de aprendizaje cooperativo en Inglaterra; posteriormente la propuesta llegó a los Estados Unidos cuando en Nueva York se abrió una escuela lancasteriana (1806). En dicho país, en el siglo XIX se dio el Movimiento por la Escuela Pública, donde se le dio mucha importancia al aprendizaje cooperativo. Se puede decir que en los Estados Unidos hubo muchos partidarios de este aprendizaje como el coronel Francis Parker. Su fama se basó en que pudo establecer un clima verdaderamente cooperativo y democrático en el aula. Cuando Parker fue inspector de escuelas en Massachusetts (1875-1880) recibió miles de visitantes para observar el uso de los procedimientos de aprendizaje cooperativo que había implementado. En la misma línea de Parker, John Dewey promovió el uso de los grupos de aprendizaje cooperativo en su método educativo. A lo largo de los años sesenta los hermanos Johnson y Johnson empezaron a formar docente sobre el uso del aprendizaje cooperativo en la Universidad de Minnesota. En esta universidad creó el Centro de Aprendizaje Cooperativo para: a) sintetizar los conocimientos sobre el aprendizaje cooperativo, competitivo e individualista, b) formular modelos teóricos, c) realizar un programa sistemático de investigación para verificar nuevas teorías, d) traducir la teoría convalidada en un conjunto de estrategias y procedimientos concretos, e) construir y mantener una red de escuelas para poner en práctica estrategias y procedimientos cooperativos. En los años setenta David DeVries y Keith Edwards desarrollaron, en la Universidad Johns Hopkins, “Torneos de juegos por equipos” (TJE); asimismo, en

Israel, Shlomo y Yael Sharan crearon el procedimiento de investigación grupal para los grupos de aprendizaje cooperativo. De este modo, hasta la fecha han sido muchos los autores que han aportado ya sea con investigaciones o nuevas propuestas relacionadas con el aprendizaje cooperativo. En nuestro país es el investigador Cristóbal Suárez Guerrero quien ha desarrollado una nueva propuesta para denominar las cinco dimensiones clásicas propuestas por los hermanos Johnson; además, el trabajo de Suárez está orientado a la aplicación del aprendizaje cooperativo a un entorno educativo virtual, esto es, su aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje virtual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ahora sí, profundicemos en el AC:

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

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

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



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

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

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

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

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

### **2.2.2. Cooperación guiada**

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

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

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

Paso 2. Un alumno repite la información sin mirar.

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

PASO 3. Lectura individual de la segunda sección.

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

### **2.2.3. Desempeño de roles**

Johnson y otros (1999), 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:

- Reduce la probabilidad de que algunos alumnos adopten una actitud pasiva, o bien dominante, en el grupo.
- Garantiza que el grupo utilice las técnicas grupales básicas y que todos los miembros aprendan las prácticas requeridas.
- 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.

#### **2.2.4. Estudio de casos**

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

De esta manera, se pretende entrenar a los alumnos en la generación de soluciones.

Evidentemente, al tratarse de un método pedagógico activo, se exigen algunas condiciones mínimas. Por ejemplo, algunos supuestos previos en el profesor: creatividad, metodología activa, preocupación por una

formación integral, habilidades para el manejo de grupos, buena comunicación con el alumnado y una definida vocación docente. También hay que reconocer que se maneja mejor el método en grupos poco numerosos.

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

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



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

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

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

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

largo de toda la vida, además de permitir que el estudiante se sienta parte activa de este proceso.

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

#### **2.2.5. Dimensiones del aprendizaje cooperativo**

##### **Primera dimensión: Interdependencia positiva**

La interdependencia ha sido conceptualizada y estudiada desde la teoría de la interdependencia social, las primeras enunciaciones fueron desarrolladas por autores clásicos en este campo como son: Kurt Lewin y Morton Deutsch, enmarcándose en su aplicación a cualquier situación en las que los individuos cooperan, compiten, o trabajan.

En este contexto, Gómez J. (2007), señala en relación a este elemento: los alumnos han de percibir la vinculación que les une a los demás miembros de su grupo, de manera que vean claro que su éxito en el aprendizaje está unido al éxito de los demás. Los alumnos han de aprender que para obtener los resultados deseados es preciso aunar esfuerzos y conjuntar voluntades.

La auténtica cooperación se da cuando el sentimiento de grupo está por encima del sentimiento individual, el "nosotros en lugar del yo".

Los profesores deben proponer tareas comunes de manera concisa y con un objetivo grupal en el que los estudiantes comprendan que todos y cada uno de los miembros del grupo son necesarios para salvarse juntos o hundirse todos. Los esfuerzos de cada uno no sólo lo beneficiaran a él mismo, sino a todos los demás. La interdependencia positiva crea un compromiso personal con el éxito de los demás. Sin interdependencia positiva, no existe cooperación.

Se ha dicho que la piedra angular en la conformación de un grupo cooperativo de aprendizaje es la posibilidad de que por medio de las interacciones mutuas se logre establecer una interdependencia positiva entre sus miembros.

### **Segunda dimensión: Interacción cara a cara**

Según Santamaria S. (1997), los efectos de la interacción social y el intercambio verbal entre los compañeros no pueden ser logrados mediante sustitutos no verbales (instrucciones o materiales); más que estrellas, se necesita gente talentosa, gente que investigue y trabaje en equipo, donde se promueva el libre intercambio de ideas y experiencias entre los participantes, el análisis en forma amplia y profunda del asunto tratado, el

planteamiento de las experiencias y los conocimientos de los participantes, para poder así llegar a acuerdos grupales.

Tomando la idea de Santamaría, podemos acotar que la interacción cara a cara es muy importante porque existe un conjunto de actividades cognitivas y dinámicas interpersonales, que solo ocurren cuando los estudiantes interactúan entre sí (físicamente cara a cara) en relación con los materiales y actividades. Por ejemplo, explicaciones propias sobre cómo resolver problemas; enseñanza del propio conocimiento a los demás compañeros, explicación de experiencias pasadas relacionada con la nueva información, etcétera, son actividades centrales para promover el aprendizaje.

Por otra parte, es solo mediante la interacción social que se dan aspectos como la posibilidad de ayudar y asistir a los demás, influir en los razonamientos y conclusiones del grupo, ofrecer moldeamiento social y recompensas interpersonales. Asimismo, la interacción interpersonal permite que los integrantes del grupo obtengan retroalimentación social sobre los miembros poco motivados para trabajar. Es importante tomar las medidas necesarias en el momento de diseñar una tarea en grupo para que la interacción cara a cara sea posible.

Aunque aquí habría que plantearnos si la interacción promocional implica necesariamente una presencia física (como da entender la idea de

interacción cara a cara) o podría establecerse en contextos geográficos distantes, siempre y cuando exista la debida mediación instrumental. Es importante plantear lo anterior debido a la expansión creciente de la educación abierta a distancia, los cursos en líneas y otras modalidades de enseñanza mediante las nuevas tecnologías de la comunicación, donde los alumnos no se ubican físicamente en un mismo recinto o aula, sino en espacios virtuales. Aunque el medio no hace la interacción, es posible generar interacciones significativas y ambientes sociales apropiados en la enseñanza en línea, y para ello pueden ser recursos efectivos los organizadores de discusión académica y social, los intercambios comunicativos vía correo electrónico, las charlas en tiempo real y la realización de proyectos grupales entre otros.

Concluyendo la interacción cara a cara, es facilitadora del aprendizaje en:

- Proporcionar ayuda eficaz y efectiva.
- Intercambiar recursos y materiales.
- Dar respuestas para mejorar la ejecución de la tarea.
- Estar motivado y ser motivador.
- Animar al esfuerzo.
- Discutir las distintas contribuciones con espíritu constructivo.
- Mantener un nivel moderado del control del stress.

### **Tercera dimensión: Responsabilidad y valoración personal**

El propósito de los grupos de aprendizaje es fortalecer académicamente y efectivamente a sus integrantes. En tal sentido, La responsabilidad personal es la clave para garantizar que todos los miembros de grupo se fortalezcan y asegurar que todos los miembros del grupo contribuyan al éxito del mismo. Por ello se requiere de la existencia de una evaluación del avance personal, la cual va hacia el individuo y su grupo, para que de esa manera el grupo conozca quién necesita más que uno descansen con el trabajo de los demás. Para asegurar que cada individuo sea valorado convenientemente se requiere:

#### **2.2.6. Trabajo en equipo**

Los seres humanos tienen la tendencia natural a asociarse entre ellos para alcanzar metas más allá de lo que se puede a nivel individual. Es algo instintivo, genético, como se puede apreciar en algunos animales (abejas, hormigas) que organizan toda su forma de vida bajo una organización grupal, y por cierto extremadamente exitoso. Nos reunimos a menudo para hacer prácticamente cualquier cosa, como practicar deporte, producir bienes, interactuar y aprender. Sin embargo, no todas las agrupaciones resultan ser siempre funcionales, y los grupos más exitosos se caracterizan por la mayor organización de sus actividades, así como por el respecto de algunos criterios básicos, como por ejemplo el número de los integrantes, la claridad de los objetivos propuestos, la definición de los roles de los miembros, las normas a seguir, la forma de resolver los conflictos internos,

etc. Todos estos aspectos, entre otros, influyen en los resultados positivos o negativos de un grupo y nos hacen entender que el trabajo cooperativo, el trabajo en equipo, no es algo que se pueda improvisar, sino que necesita una adecuada planificación previa y un atento control durante todas las etapas de su proceso.

Carnota (2000), El concepto de equipo, en su expresión contemporánea es una extensión del concepto de grupo y ambos se refieren al trabajo de conjunto de varias personas a las cuales une un objetivo común, que puede ser la solución de un problema, la construcción de algo, una toma de decisión o la expresión de un dictamen. Este tipo de actividad, bien ejecutada, ha demostrado ser una contribución importante a la reducción del agobio de los directivos y a elevar la calidad del trabajo de la organización.

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

En la actualidad el término equipo se viene empleando para identificar una forma más avanzada de trabajo con los grupos la cual ha demostrado sus resultados más allá de los valores teóricos que explican el concepto, pues

se expresa en términos de crecimiento concreto de las empresas, de mayor calidad en los productos y servicios y de una capacidad renovada para vencer la presión de competidores aparentemente más fuertes.

Bedoya (s/f), De por sí la palabra "equipo" implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción. Es como un juego de fútbol: todos los miembros del equipo deben colaborar y estar en la misma sintonía para poder ganar. El futbolista no debe jugar por sí solo, tiene que tomar en cuenta el hecho de que forma parte de un equipo. Solemos pensar que el trabajo en equipo sólo incluye la reunión de un grupo de personas, sin embargo, significa mucho más que eso.

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

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



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

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

Revisemos algunas definiciones de trabajo en equipo:

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

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan en forma determinada para lograr un objetivo común.

En esta definición están implícitos los tres elementos claves del trabajo en equipo. Personas, organización, objetivo común.

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

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

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

Un equipo no debe confundirse con un grupo, no son lo mismo. Un grupo es una serie de personas que forman un conjunto, es decir un grupo es una reunión de personas que hacen algo juntos, puede ser asistir a un concierto.

Un equipo en cambio, además de ser un grupo de personas, están organizadas con un propósito, esto quiere decir, un objetivo común.

### **2.2.7. Definición de liderazgo**

Gómez (s/f), El concepto de liderazgo es uno de los que más controversias ha generado dentro de la literatura científica y sobre este existen diversas interpretaciones así como diversos autores han tratado la temática. Así, Fiedler (1961) citado por Kreitner y Kinicki (1997), considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo.

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

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

El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para

llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (French & Bell, 1996).

Liderazgo es, además, la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales (Chiavenato, 1999).

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

El liderazgo es la manera de mover personas y esto es únicamente una parte de las tareas del directivo (Ginebra, 1997).

Según Siliceo, Casares & González (1999), el líder en todos los niveles y en todos los campos de trabajo humano, es en realidad un constructor de la cultura organizacional, siendo esta, el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales.

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

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

personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

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

Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes.

- En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes.
- En segundo el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.
- El tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de

diferentes maneras. De hecho algunos líderes han influido en los soldados para que mataran y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía. El poder para influir nos lleva al cuarto aspecto del liderazgo.

- El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. James MC Gregor Burns argumenta que el líder que para por alto los componentes morales del liderazgo pasará a la historia como un 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

sublidereadas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado-, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean 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.

### **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.

### **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.

### **Efectividad del trabajo en equipo**

Según Tovalino, F. (2011). Gestión de recursos humanos.

Las personas que laboran en una organización aportan y agregan valor, en la medida que sus trabajadores deberán y necesitarán saber con cuántas personas cuentan en sus equipos, a quienes deben reportar y quienes reportarán a ellos, así como cuáles serán los mecanismos de coordinación disponibles para la realización de sus funciones. Para que una empresa pueda cumplir con sus objetivos requiere de un proceso que consista en crear una estructura adecuada, en donde las personas que la conforman puedan trabajar unidas para lograr esos objetivos.

### **Objetivos de la efectividad del trabajo en equipo**

El personal de toda organización, constituye el principal activo de la empresa, es por ello que existe la necesidad de que las empresas sean más consistentes de sus trabajadores y les presten más atención, para tener colaboradores eficaces a efecto de alcanzar los objetivos de la organización y los individuales de cada colaborador.

**Corporativos:** El objetivo principal de toda gestión de personal será ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión, y con esto poder contribuir al éxito de la empresa u organización.

**Sociales:** Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, se encuentra directamente relacionada a los aspectos que se experimentan en él, tales como el estilo de la administración, la libertad y la autonomía para la toma de decisiones; en cuanto al aspecto motivacional el ambiente de trabajo agradable, la camaradería, la seguridad de empleo, serán de mucha importancia para lograr que los colaboradores se sientan cómodos y felices en su centro de labores. La confianza de las personas en la organización también es fundamental para retener y asegurar a los talentos.

**Personales:** La Administración del personal se refiere a las políticas y las practicas necesarias para administrar el trabajo de las personas:

- Integrar talentos nuevos a la organización.



- Socializar y orientar a los talentos en una cultura participativa, acogedora y emprendedora.
- Diseñar el trabajo en equipo para hacerlo significativo, agradable y motivador.
- Evaluar el desempeño humano y mejoramiento continuo.
- Aumentar la competitividad de los talentos para incrementar el capital humano de la organización y, en consecuencia, el capital intelectual.

### **Gestión del mejor activo de la empresa**

Uno de los activos más importante que existe en una empresa son sus colaboradores, los miembros de su equipo; pues gracias a ellos una compañía podrá crecer, y debido a este crecimiento, resultado de un trabajo en equipo, la gestión de la política de una empresa para con sus colaboradores puede incidir de manera decisiva en el desarrollo de la misma, ya que gracias a ellos la organización podrá cumplir con las metas trazadas.

Definitivamente, una de las partes fundamentales de cualquier política empresarial debería ser:

El refuerzo que brinda el equipo humano, para que se pueda obtener un rendimiento positivo de la organización; para ello, uno de los métodos sería concienciar a los colaboradores de la empresa respecto de la gran importancia y responsabilidad que supone su trabajo diario, demostrando

la organización, la confianza y la valoración de sus esfuerzos, a través de una política de recursos humanos flexible y favorable para ellos, para que de esta manera se encuentren siempre motivados y con ganas de querer aportar siempre más a la organización.

Todas las organizaciones que valoran el capital humano que tienen, saben que un colaborador contento realizará mucho mejor sus quehaceres y podrá un mayor empeño y dedicación a la empresa, lo que generará mayor productividad y el logro de los objetivos de la organización.

Otra de las bases fundamentales para el éxito de toda organización, es:

La comunicación, por ello, es sumamente importante la accesibilidad a los puestos de más responsabilidad en la organización, por parte de los colaboradores de cualquier nivel. Es también de suma importancia el hecho de que los colaboradores se sientan libres de poder dar propuestas o recomendaciones para la mejora de la empresa. Pero el aspecto más importante en la organización para poder adaptarse a la circunstancia y a tener en cuenta para tomar posturas ante los diferentes acontecimientos es, el “ánimo laboral” del equipo.

Finalmente, como conclusión a este tema, podemos entender que toda organización que tenga dentro de sus objetivos principales el crecer, deberá de tener como regla primordial entre sus colaboradores, la motivación a su personal; pues gracias a esta motivación, la organización

podrá desarrollarse y expandirse de manera continua y sostenible, ya que se ha comprobado que mientras más cómodo o feliz se sienta un miembro del equipo en la organización, en cuanto a su nivel de compromiso y fidelidad hacia ésta; provocará un beneficio mutuo tanto para el como para la empresa; pudiendo obtener finalmente, una mayor productividad por su parte y una retención mayor del talento.

### **Gestión del talento**

La buena gestión y retención del talento es uno de los puntos en los que más hincapié hacen las grandes empresas por la influencia que se podrá obtener posteriormente en sus resultados. Cada jefe debe conocer el talento de su equipo, teniendo en cuenta los diferentes aspectos de cada persona: es decir, sus habilidades, conocimientos y experiencias; las aptitudes, motivaciones e intereses vocacionales; actitudes y potencial de desarrollo. Teniendo este conocimiento sobre cada persona, siguiendo los procesos y procedimientos vigentes en la empresa el jefe estará preparado para decidir o proponer acciones de gestión, sobre todo para los colectivos con un elevado potencial por un lado y de bajo rendimiento por el otro.

### **Calidad de Servicio**

Es un concepto que deriva de la propia definición de calidad, entendida como satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente. Independiente de que una empresa produzca bienes tangibles o servicios, suele acompañar la entrega de unos u otros con un conjunto de

prestaciones agregadas a la principal. Pues bien, la calidad de servicio supone el ajuste de estas prestaciones accesorias a las necesidades, expectativas y deseos del cliente. El objetivo es conseguir clientes satisfechos.

### **Componentes de la calidad en el servicio**

- **Confiabilidad.** La capacidad de ofrecer el servicio de manera segura, exacta y consistente. La confiabilidad significa realizar bien el servicio desde la primera vez.
- **Accesibilidad.** Las empresas de servicios especialmente deben facilitar que los clientes contacten con ellas y puedan recibir un servicio rápido.
- **Respuesta.** Se entiende por tal la disposición atender y dar un servicio rápido. Los consumidores cada vez somos más exigentes en éste sentido.
- **Seguridad.** Los consumidores deben percibir que los servicios que se le prestan carecen de riesgos, que no existen dudas sobre las prestaciones.
- **Empatía.** Quiere decir ponerse en la situación del cliente, en su lugar para saber cómo se siente.

La clave del éxito para proporcionar servicios de calidad está, por tanto, en identificar perfectamente cuáles son las necesidades y las expectativas de los clientes. En la medida en que una empresa satisfaga esas expectativas, podrá asegurar su futuro, ya que, en una situación de libre competencia,

son los clientes los que determinan qué empresas sobreviven y qué empresas deben desaparecer.

La calidad de servicio es la mejora cualitativa de las relaciones con el cliente, de manera que éste quede gratamente sorprendido con el servicio ofrecido, es decir, lograr que en cada contacto, el cliente se lleve la mejor impresión acerca de los servicios que se le ha brindado.

Entre los indicadores para medir la satisfacción del cliente encontramos:

- Grado de fidelización: Este indicador mide la repetición de compra o uso de un servicio.
- Número de no conformidades. Es un dato que conviene mejorar continuamente y aporta mucha información sobre el comportamiento de nuestros clientes.
- Número de reclamaciones. El departamento de atención al cliente debe ser accesible y tratar este dato para mejorar los procesos internos.

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis General (Ha)**

La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco, 2019.

#### **3.2. Hipótesis Nula (Ho)**

La aplicación del aprendizaje cooperativo no mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco, 2019.

#### **3.3. Hipótesis Específicas**

La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el liderazgo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.

La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.

La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E.

Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1 Diseño de investigación

Según Hernández, R. y otros (2010) nuestra investigación corresponde al diseño pre experimental por cuanto este tipo de estudio está interesado en la determinación del grado de mejoría de la variable dependiente de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente fenómenos, con la siguiente fórmula:

$$GE = O_1 \quad X \quad O_2$$

#### Dónde:

GE = Grupo experimental de estudio.

O<sub>1</sub> = Pre test al grupo experimental.

X = Aplicación del experimento (aprendizaje cooperativo)

O<sub>2</sub> = Post test al grupo experimental.

### 4.2 Población y muestra

En la presente investigación la población estará constituida por estudiantes del primer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco, que en su totalidad conforman 90 alumnos.



## 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 tomando para ello el criterio de dificultades en las habilidades interpersonales.

Por ello la muestra equivale a 29 estudiantes del primer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco. 2019.

### CUADRO N° 01

*DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. RICARDO FLORES GUTIÉRREZ, HUÁNUCO. 2019*

ESCUELA PROFESIONAL	N° DE MATRICULADOS	SEXO		TOTAL
		M	F	
TERCERO A (G.E)	29	14	15	29
<b>TOTAL</b>	58	29	29	58

**FUENTE** : Registro de Matrícula 2019

**ELABORACIÓN** : El investigador.

### 4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VI</b> <b>Aprendizaje Cooperativo</b>	El aprendizaje cooperativo o de colaboración es un proceso 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 trabajo en equipo que se necesitarán más adelante en la vida.	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, el desempeño de roles y el estudio de casos.	Si/No
			Ejecución	Aplica el aprendizaje cooperativo para los estudiantes del tercer grado de secundaria, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.	
			Evaluación	Evalúa los resultados de la aplicación del aprendizaje cooperativo, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.	
<b>V D</b> <b>Trabajo en Equipo</b>	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.	Se aplicara el diseño experimental y los instrumentos para la recolección de datos y finalmente la sistematización	Liderazgo	Controla las acciones del grupo procura que sus miembros sigan las instrucciones.	
				Estimula a los miembros del equipo para la consecución de metas.	
				Marca directrices a su equipo para lograr metas	
				Muestra una comunicación asertiva.	
			Habilidades interpersonales	Coopera adecuadamente con sus compañeros.	
				Manifiesta respeto a sus compañeros.	
				Demuestra tolerancia entre sus compañeros.	
Habilidades intrapersonales	Demuestra habilidad para controlar los sentimientos personales.				
	Destaca por su habilidad de reflexión.				
	Reconoce sus puntos fuertes y sus debilidades.				

#### 4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente proyecto utilizaremos el método experimental lo cual nos ha permitirá observar, manipular y controlar una o más variables independientes y observar la variable dependiente si ésta sufre alteraciones producto de los tratamientos.

De igual forma se hizo uso de las siguientes técnicas:

##### **Técnica**

**Fichaje:** Para recabar la base teórica de la investigación. Esta técnica a través de su instrumento que son las fichas, se obtendrá datos de las citas bibliográficas de autores más relevantes.

**Observación:** Para observar el trabajo en equipo de los estudiantes del primer grado de secundaria con respecto a las aplicaciones del experimento.

**Evaluación:** permitió tener información cuantitativa sobre el trabajo en equipo.

#### **4.5 PLAN DE ANÁLISIS**

Se aplicará el método estadístico, como procesamiento de análisis de datos recogidos de la muestra de estudio y lo presentaremos a través de tablas de frecuencia sinople; así como de medidas de tendencia central: media, varianza, desviación estándar y covarianza para distribuciones bidimensionales y la T student para la prueba de hipótesis.

#### **4.6. Matriz de consistencia**

*TÍTULO: EL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. RICARDO FLORES GUTIÉRREZ, HUÁNUCO. 2019*

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MÉTODOLOGÍA</b>
<p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco, 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos</b>                      ¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora el liderazgo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco?</p> <p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco?</p> <p>¿En qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo como estrategia mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b>                      Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco. 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>                      Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el liderazgo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.</p> <p>Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.</p> <p>Determinar en qué medida la aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL (Hi)</b>                      La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco. 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS NULA (Ho)</b>                      La aplicación del aprendizaje cooperativo no mejora el trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco. 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>                      La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora el liderazgo en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.</p> <p>La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades interpersonales en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.</p> <p>La aplicación del aprendizaje cooperativo mejora las habilidades intrapersonales en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Ricardo Flores Gutiérrez, Huánuco.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>                      Aprendizaje cooperativo</p> <p>Planificación</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>                      Trabajo en equipo</p> <p>Liderazgo</p> <p>Habilidades interpersonales</p> <p>Habilidades intrapersonales</p> <p><b>VARIABLE INTERVINIENTE</b>                      Edad.                      Nivel socioeconómico.                      Sexo</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>                      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 tercer grado de secundaria, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.</p> <p>Evalúa los resultados de la aplicación del aprendizaje cooperativo, mediante la cooperación guiada, el desempeño de roles y el estudio de casos.</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>                      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                      - Nivel de investigación: Cuantitativo                      - Diseño: Pre experimental</p> <p>GE: O<sub>1</sub> X O<sub>2</sub></p> <p>GE: Grupo experimental                      O1: Pre test                      X : Aplicación de la estrategia                      O2: Post test</p> <p><b>POBLACIÓN</b>                      La población está constituida por los estudiantes del tercer grado de secundaria que en su totalidad conforman 90 estudiantes.</p> <p><b>MUESTRA</b>                      La muestra está constituida por los estudiantes del tercer grado de secundaria que en su totalidad conforman 29 estudiantes.</p>

#### **4.7. Principios éticos**

##### **Honestidad**

Por la honestidad como cualidad propia del ser humano, el tesista elabora su trabajo de investigación anteponiendo la verdad de sus pensamientos, reconociendo el aporte de otros autores respecto de los temas desarrollados en el presente trabajo de investigación.

##### **Responsabilidad**

Por la responsabilidad, el tesista elabora su trabajo de investigación cumpliendo la normativa al respecto, trabajando con la información obtenida y emitiendo sus conclusiones de manera responsable.

##### **Respeto**

Por el respeto el tesista elabora el presente trabajo, respetando las opiniones de otros autores consultados y reconociendo su autoría. Además, observar y respetar el reglamento de investigación de la Universidad.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados

TABLA N° 01

*Resultados del trabajo en equipo según la prueba de entrada y salida*

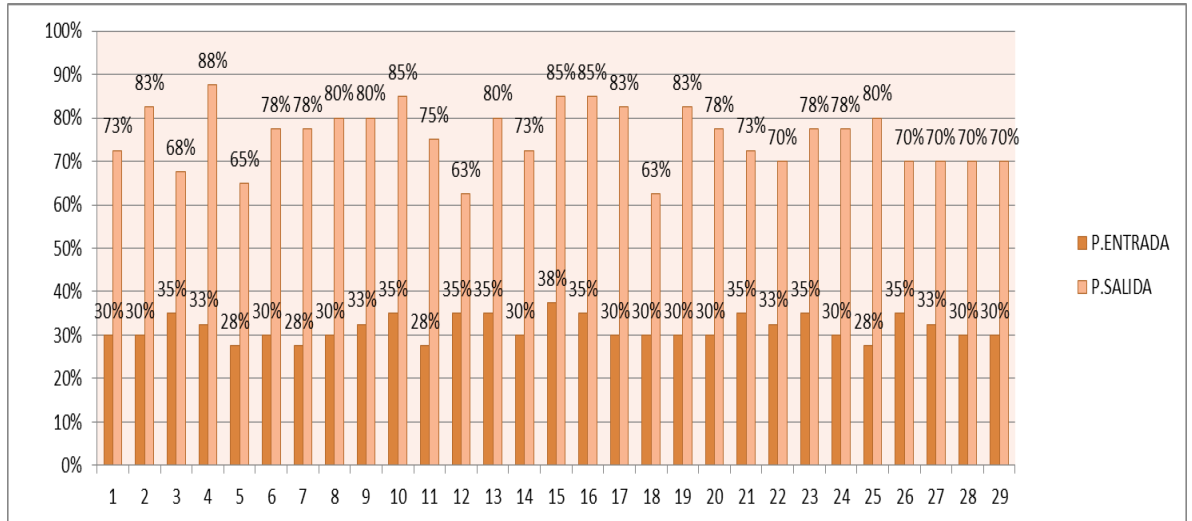
<b>ESTUD.</b>	<b>PRE</b>	<b>%</b>	<b>POST.</b>	<b>%</b>	<b>DIFERENCIA</b>	<b>%</b>
1	12	30%	29	73%	17	43%
2	12	30%	33	83%	21	53%
3	14	35%	27	68%	13	33%
4	13	33%	35	88%	22	55%
5	11	28%	26	65%	15	38%
6	12	30%	31	78%	19	48%
7	11	28%	31	78%	20	50%
8	12	30%	32	80%	20	50%
9	13	33%	32	80%	19	48%
10	14	35%	34	85%	20	50%
11	11	28%	30	75%	19	48%
12	14	35%	25	63%	11	28%
13	14	35%	32	80%	18	45%
14	12	30%	29	73%	17	43%
15	15	38%	34	85%	19	48%
16	14	35%	34	85%	20	50%
17	12	30%	33	83%	21	53%
18	12	30%	25	63%	13	33%
19	12	30%	33	83%	21	53%
20	12	30%	31	78%	19	48%
21	14	35%	29	73%	15	38%
22	13	33%	28	70%	15	38%
23	14	35%	31	78%	17	43%
24	12	30%	31	78%	19	48%
25	11	28%	32	80%	21	53%
26	14	35%	28	70%	14	35%
27	13	33%	28	70%	15	38%
28	12	30%	28	70%	16	40%
29	12	30%	28	70%	16	40%
<b>PROMEDIO</b>	<b>12,66</b>	<b>32%</b>	<b>30</b>	<b>76%</b>	<b>17,66</b>	<b>44%</b>

*Fuente: Guía de observación.*

*Elaboración: Propia*

## GRÁFICO N° 01

Resultados del trabajo en equipo según la prueba de entrada y salida



Fuente: Tabla N° 01

Elaboración: Propia

## ANÁLISIS

En la TABLA N° 01 se observa que:

1. El trabajo en equipo en los estudiantes antes de aplicar el programa tuvo un desarrollo en promedio de 32% y luego de aplicar el programa obtuvo el 76%.
2. El trabajo en equipo en los estudiantes se desarrolló en un promedio de 44 %.



TABLA N° 02

*Resultados del liderazgo según la prueba de entrada y salida*

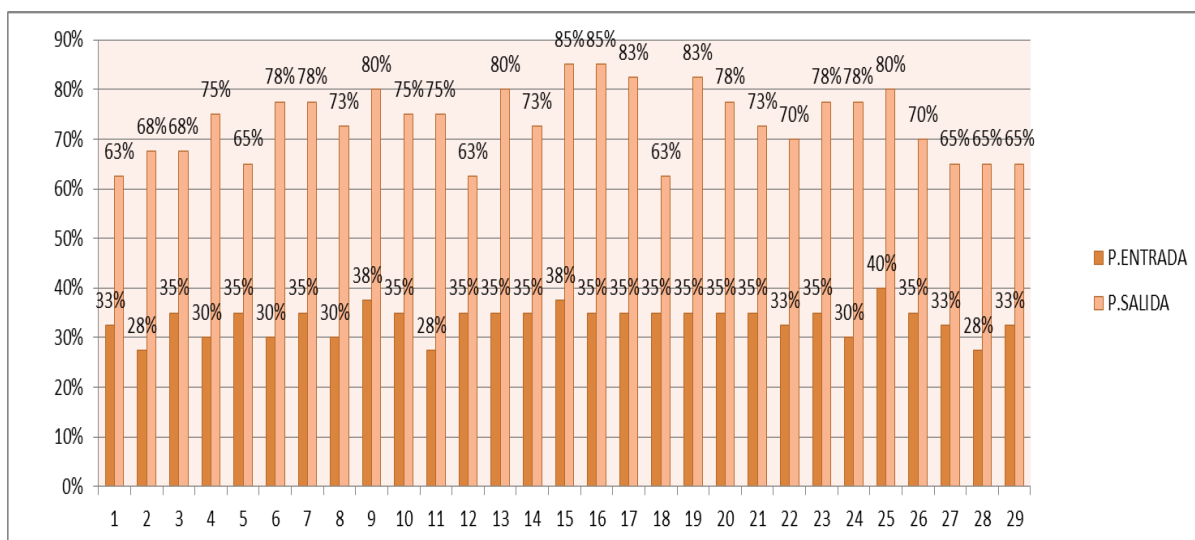
<b>ESTUD.</b>	<b>PRE</b>	<b>%</b>	<b>POST.</b>	<b>%</b>	<b>DIFERENCIA</b>	<b>%</b>
1	13	33%	25	63%	12	30%
2	11	28%	27	68%	16	40%
3	14	35%	27	68%	13	33%
4	12	30%	30	75%	18	45%
5	14	35%	26	65%	12	30%
6	12	30%	31	78%	19	48%
7	14	35%	31	78%	17	43%
8	12	30%	29	73%	17	43%
9	15	38%	32	80%	17	43%
10	14	35%	30	75%	16	40%
11	11	28%	30	75%	19	48%
12	14	35%	25	63%	11	28%
13	14	35%	32	80%	18	45%
14	14	35%	29	73%	15	38%
15	15	38%	34	85%	19	48%
16	14	35%	34	85%	20	50%
17	14	35%	33	83%	19	48%
18	14	35%	25	63%	11	28%
19	14	35%	33	83%	19	48%
20	14	35%	31	78%	17	43%
21	14	35%	29	73%	15	38%
22	13	33%	28	70%	15	38%
23	14	35%	31	78%	17	43%
24	12	30%	31	78%	19	48%
25	16	40%	32	80%	16	40%
26	14	35%	28	70%	14	35%
27	13	33%	26	65%	13	33%
28	11	28%	26	65%	15	38%
29	13	33%	26	65%	13	33%
<b>PROMEDIO</b>	13,41	34%	29	73%	15,93	40%

*Fuente: Guía de observación.*

*Elaboración: Propia*

## GRÁFICO N° 02

Resultados del liderazgo según la prueba de entrada y salida



Fuente: Tabla N° 02

Elaboración: Propia

## ANÁLISIS

En la TABLA N° 02 se observa que:

1. La dimensión liderazgo en los estudiantes antes de aplicar el programa tuvo un desarrollo en promedio de 34% y luego de aplicar el programa obtuvo el 73%.
2. La dimensión liderazgo en los estudiantes se desarrolló en un promedio de 40 %.

TABLA N° 03

*Resultados de las habilidades interpersonales según la prueba de entrada y salida*

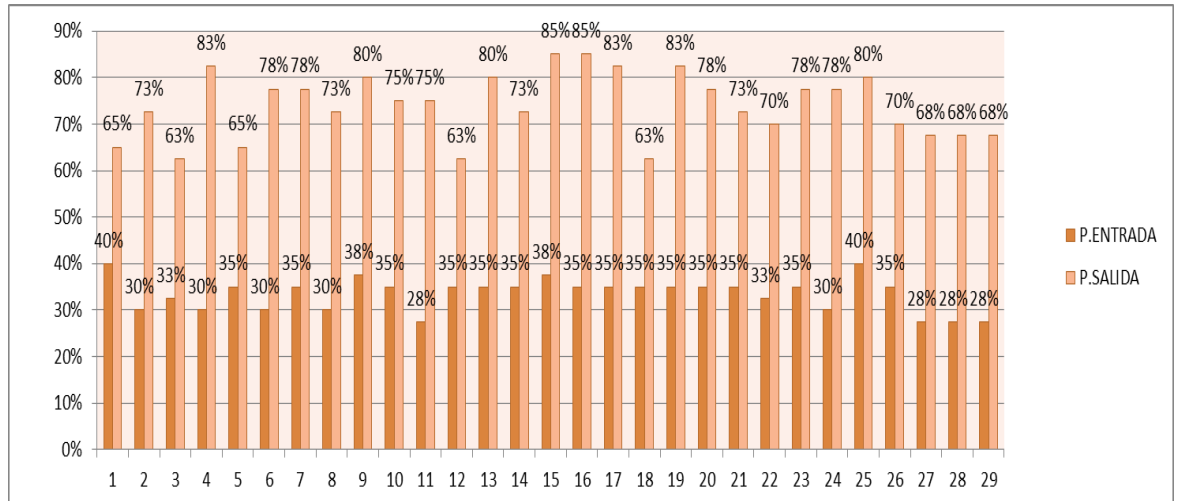
<b>ESTUD.</b>	<b>PRE</b>	<b>%</b>	<b>POST.</b>	<b>%</b>	<b>DIFERENCIA</b>	<b>%</b>
1	16	40%	26	65%	10	25%
2	12	30%	29	73%	17	43%
3	13	33%	25	63%	12	30%
4	12	30%	33	83%	21	53%
5	14	35%	26	65%	12	30%
6	12	30%	31	78%	19	48%
7	14	35%	31	78%	17	43%
8	12	30%	29	73%	17	43%
9	15	38%	32	80%	17	43%
10	14	35%	30	75%	16	40%
11	11	28%	30	75%	19	48%
12	14	35%	25	63%	11	28%
13	14	35%	32	80%	18	45%
14	14	35%	29	73%	15	38%
15	15	38%	34	85%	19	48%
16	14	35%	34	85%	20	50%
17	14	35%	33	83%	19	48%
18	14	35%	25	63%	11	28%
19	14	35%	33	83%	19	48%
20	14	35%	31	78%	17	43%
21	14	35%	29	73%	15	38%
22	13	33%	28	70%	15	38%
23	14	35%	31	78%	17	43%
24	12	30%	31	78%	19	48%
25	16	40%	32	80%	16	40%
26	14	35%	28	70%	14	35%
27	11	28%	27	68%	16	40%
28	11	28%	27	68%	16	40%
29	11	28%	27	68%	16	40%
<b>PROMEDIO</b>	13,38	33%	30	74%	16,21	41%

*Fuente: Guía de Observación.*

*Elaboración: Propia*

### GRÁFICO N° 03

Resultados de las habilidades interpersonales según la prueba de entrada y salida



Fuente: Tabla N° 03

Elaboración: Propia

### ANÁLISIS

En la TABLA N° 03 se observa que:

1. La dimensión habilidades interpersonales de los estudiantes antes de aplicar el programa tuvo un desarrollo en promedio de 33% y luego de aplicar el programa obtuvo el 74%.
2. La dimensión habilidades interpersonales de los estudiantes se desarrolló en un promedio de 41 %.

TABLA N° 04

*Resultados de las habilidades intrapersonales según la prueba de entrada y salida*

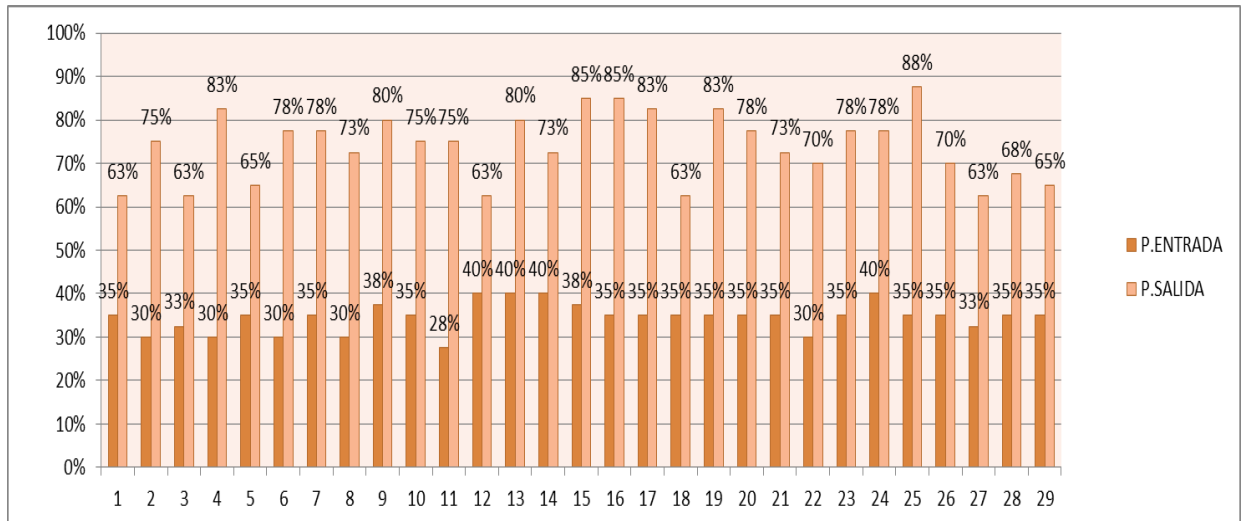
<b>ESTUD.</b>	<b>PRE</b>	<b>%</b>	<b>POST.</b>	<b>%</b>	<b>DIFERENCIA</b>	<b>%</b>
1	14	35%	25	63%	11	28%
2	12	30%	30	75%	18	45%
3	13	33%	25	63%	12	30%
4	12	30%	33	83%	21	53%
5	14	35%	26	65%	12	30%
6	12	30%	31	78%	19	48%
7	14	35%	31	78%	17	43%
8	12	30%	29	73%	17	43%
9	15	38%	32	80%	17	43%
10	14	35%	30	75%	16	40%
11	11	28%	30	75%	19	48%
12	16	40%	25	63%	9	23%
13	16	40%	32	80%	16	40%
14	16	40%	29	73%	13	33%
15	15	38%	34	85%	19	48%
16	14	35%	34	85%	20	50%
17	14	35%	33	83%	19	48%
18	14	35%	25	63%	11	28%
19	14	35%	33	83%	19	48%
20	14	35%	31	78%	17	43%
21	14	35%	29	73%	15	38%
22	12	30%	28	70%	16	40%
23	14	35%	31	78%	17	43%
24	16	40%	31	78%	15	38%
25	14	35%	35	88%	21	53%
26	14	35%	28	70%	14	35%
27	13	33%	25	63%	12	30%
28	14	35%	27	68%	13	33%
29	14	35%	26	65%	12	30%
<b>PROMEDIO</b>	13,83	35%	30	74%	15,76	39%

*Fuente: Guía de Observación.*

*Elaboración: Propia*

## GRÁFICO N° 04

Resultados de las habilidades intrapersonales según la prueba de entrada y salida



Fuente: Tabla N° 04

Elaboración: Propia

## ANÁLISIS

En la TABLA N° 04 se observa que:

1. La dimensión habilidades intrapersonales de los estudiantes antes de aplicar el programa tuvo un desarrollo en promedio de 35 % y luego de aplicar el programa obtuvo el 74%.
2. La dimensión habilidades intrapersonales de los estudiantes se desarrolló en un promedio de 39 %.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

En la prueba de hipótesis se utilizó la prueba “t” de Student a partir de los datos de la prueba de entrada y salida como se muestra en la tabla.

	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	0,34568966	0,73965517
Varianza	0,00107451	0,00600523
Observaciones	29	29
Coefficiente de correlación de Pearson	0,0521174	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	28	
Estadístico t	25,6995463	
P(T<=t) una cola	2,5805E-21	
Valor crítico de t (una cola)	1,70113093	
P(T<=t) dos colas	5,1611E-21	
Valor crítico de t (dos colas)	2,04840714	

El valor calculado de “t” ( $t = 25,670$ ) resulta superior al valor tabular ( $t = 1,7207$ ) con un nivel de confianza de 0,05 ( $25,670 > 1,7207$ ). 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

1. De los datos comparados y analizados nos permite aceptar la hipótesis general de la investigación porque los resultados muestran una mejora en el trabajo en equipo de 44 %, tal como indica la tabla 01 y gráfico 01. Lo que quiere decir que antes de aplicar el aprendizaje cooperativo, el trabajo en equipo de los estudiantes, en promedio, era limitada con una media de 32% y después de aplicar el aprendizaje cooperativo, el trabajo en equipo de la muestra alcanzó una media de 76%.

2. Los datos comparados y analizados nos permiten aceptar que la aplicación del aprendizaje cooperativo desarrolló la dimensión el liderazgo creciendo en un 40%, tal como indica la tabla N° 02 y gráfico N° 02. Esto quiere decir que antes de aplicar el aprendizaje cooperativo, la dimensión liderazgo en los estudiantes el promedio era limitada con una media de 34% y después de aplicar el aprendizaje cooperativo la muestra alcanzó una media de 73%.



3. De los datos analizados y comparados permite aceptar la utilización del aprendizaje cooperativo ya que desarrolló la dimensión habilidades interpersonales creciendo en un 41%, tal como indica la tabla N° 03 y gráfico N° 03. Esto quiere decir que antes de aplicar el aprendizaje cooperativo, la dimensión habilidades interpersonales de los estudiantes, en promedio era limitada con una media de 33% y después de aplicar el programa, la dimensión La dimensión habilidades intrapersonales de los estudiantes alcanzó una media de 74%.

4. El análisis de datos comparados permite aceptar la aplicación del aprendizaje cooperativo ya que desarrolló la dimensión habilidades intrapersonales creciendo en un 39 %, tal como indica la tabla N° 04 y gráfico N° 04. Esto quiere decir que antes de aplicar el aprendizaje cooperativo, la dimensión habilidades intrapersonales en promedio era limitada con una media de 35% y después de aplicar el programa, la dimensión habilidades intrapersonales de los estudiantes alcanzó una media de 74%.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar .J. y Vargas (2010). Trabajo en equipo. México. Extraído desde:  
[http://www.conductitlan.net/psicologia\\_organizacional/trabjo\\_en\\_equipo.pdf](http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/trabjo_en_equipo.pdf)
- Acosta. J. (2011). Trabajo en Equipo. Madrid, España: ESIC
- Covey. S (2001). Trabajo en equipo. Argentina. Extraído desde:  
[http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/M09Trabajo\\_en\\_equipo.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/M09Trabajo_en_equipo.pdf)
- 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 innovación educativa (2012). Aprendizaje Cooperativo. Madrid España
- Johnson, D., y otros (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. Buenos Aires Argentina, Editorial Paidós SAICF.
- Reza. T. (2007). Generalidades del trabajo en equipo. Extraído desde:  
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17737/Capitulo2.pdf>
- Ríos. R. (2004). Trabajo en equipo en las decisiones organizativas un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019. “san Martín de Porres Velásquez”. PUCP  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/127/RIOS\\_POLASTRI\\_REBECA\\_TRABAJO\\_EN\\_EQUIPO.pdf](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/127/RIOS_POLASTRI_REBECA_TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf).

Robbins. L. y otros (2012). El liderazgo. Extraído desde:

[https://alojamientos.uva.es/guia\\_docente/uploads/2012/413/40802/1/Documento10.pdf](https://alojamientos.uva.es/guia_docente/uploads/2012/413/40802/1/Documento10.pdf)

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.

Zuluaga. M (2011). Equipos de trabajo. Colombia. Extraído desde:

<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006838/pdf/dapf/Equipos.PDF>

# **ANEXOS**

ANEXO N° 01



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Marcar con un aspa (x) debajo de cada número, según corresponde.

Nota:

Siempre = 1

Casi Siempre = 2

Rara vez = 3

Nunca = 4

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. Cooperamente 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**  
**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**



**Foto N° 01: Aplicando el experimento de la investigación a los estudiantes.**



**Foto N° 02: El investigador aplicando el experimento a los estudiantes.**