



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**  
ESCUELA DE POSGRADO

**EFFECTOS DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO  
SOBRE LAS HABILIDADES SOCIALES Y LA  
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS  
EN LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE  
NEGOCIOS**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO  
EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA  
E INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**ANTONIO RAÚL ALVARADO PATIÑO**

**LIMA – PERÚ**

**2017**

**JURADO**

**Mg. María Del Rosario Rivas Plata Álvarez**

**Presidente**

**Mg. Néstor Carlos Flores Rodríguez**

**Secretario**

**Mg. Gladys Guerra Reátegui**

**Vocal**

**Asesor:**

Dr. Carlos Crespo Burgos

## **Resumen**

El presente estudio evalúa el efecto del aprendizaje cooperativo en las habilidades sociales y resolución de conflictos a través de la aplicación de un Programa de Aprendizaje Cooperativo. Para ello se trabajó con los ingresantes de las carreras de negocios de un Instituto Privado durante el año 2016. El estudio fue cuasi experimental, la investigación se realizó con los estudiantes en dos aulas del curso de Fundamentos de Marketing (61), divididos en dos grupos integrados que no se asignan aleatoriamente: grupo control (30) y grupo experimental (31). El estudio se realizó entre marzo y julio del 2016. Para medir las Habilidades sociales se utilizó Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS) de Arnold Goldstein y para medir la resolución de conflictos se utilizó Instrumento de Modos de Conflicto de Thomas-Kilmann. El pre test mostró que ambos grupos partían en igualdad de condiciones en lo que respecta a Habilidades sociales como a resolución de conflictos. En relación al post test para las Habilidades Sociales se encontró mejora en 5 de las 6 dimensiones evaluadas; sin embargo, no se presentan cambios estadísticamente significativos. En relación a la variable Resolución de Conflictos 3 de 5 perfiles mejoraron, sin embargo; solo en 2 perfiles (compromiso y evasión) presentaron cambios estadísticamente significativos. En conclusión, las habilidades sociales y la resolución de conflictos mejoran sus niveles ante la aplicación de un programa de aprendizaje cooperativo; sin embargo, para que su efecto sea mayor se debe considerar algunas condiciones previas.

### **Palabras claves:**

Aprendizaje cooperativo, habilidades sociales, resolución de conflictos

## **Abstract**

The present study evaluates the effect of cooperative learning on social skills and conflict resolution through the application of a Cooperative Learning Program. Work was done with the entrants of the business careers of a private institute during 2016.

The study was quasi-experimental; the research was conducted with students in two classrooms of the Fundamentals of Marketing course (61), divided into two randomly assigned groups: control group (30) and experimental group (31). The study was conducted between March and July of 2016.

To measure social skills, Arnold Goldstein's "Social Skills Checklist (LCHS)" was used and Thomas-Kilmann's "Conflict Modes" instrument was used to measure conflict resolution. The pretest showed that both groups started under equal conditions in terms of social skills such as conflict resolution. In relation to the posttest for social skills improvement was found in 5 of the 6 dimensions evaluated. However, there are no statistically significant changes.

Regarding the variable conflict resolution 3 out of 5 profiles improved. However, only 2 profiles (commitment and avoidance) presented statistically significant changes.

In conclusion, social skills and conflict resolution improve their levels in the application of a cooperative learning program. However, for their effect to be greater, some preconditions must be considered.

**Key words:** cooperative learning, social skills, conflict resolution

# Índice

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN ..... 1

## I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema..... 4

1.2 Marco teórico ..... 11

1.2.1 Antecedentes ..... 11

1.2.2 Bases teóricas de la investigación ..... 14

Aprendizaje Cooperativo ..... 14

a) Fundamentos del Aprendizaje Cooperativo ..... 14

b) Definición de Aprendizaje Cooperativo ..... 19

c) Elementos del Aprendizaje Cooperativo ..... 19

d) Principales técnicas de Aprendizaje Cooperativo ..... 21

Habilidades Sociales ..... 24

a) Definición de Habilidades Sociales ..... 24

b) Principales Habilidades Sociales ..... 28

Resolución de Conflictos ..... 29

a) Definición de Conflicto ..... 30

b) Clasificación de los conflictos ..... 32

c) Técnicas para la resolución de conflictos ..... 33

1.3 Justificación del estudio ..... 35

II. OBJETIVOS E HIPÓTESIS	
2.1 Objetivos .....	38
2.2 Hipótesis.....	39
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1 Diseño del estudio .....	40
3.2 Población y Muestra .....	42
3.3 Operacionalización de las variables .....	44
3.4 Procedimientos y Técnicas.....	52
3.5 Consideraciones éticas .....	57
IV. RESULTADOS.....	60
V. DISCUSIÓN .....	66
VI. CONCLUSIONES .....	73
VII. RECOMENDACIONES .....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	76
ANEXOS .....	82

ANEXO 1 Ficha Técnica:

Instrumento para Habilidades sociales

ANEXO 2 Ficha Técnica:

Instrumento para Resolución de conflictos

ANEXO 3

Programa de aprendizaje cooperativo

Detalle de sesiones

ANEXO 4

Guía de Aprendizaje Cooperativo

ANEXO 5

Consentimiento para participar en un estudio de investigación – Adultos

## Índice de tablas

Tabla 1	Población de estudiantes ingresantes .....	42
Tabla 2	Número de estudiantes matriculados y participantes en aulas de la muestra.....	42
Tabla 3	Distribución de los estudiantes por edades.....	43
Tabla 4	Operacionalización de la variable Habilidades Sociales.....	47
Tabla 5	Operacionalización de la variable Resolución de Conflictos.....	50
Tabla 6	Pruebas de Normalidad.....	60
Tabla 7	Efecto de la intervención en habilidades sociales en el grupo experimental .....	61
Tabla 8	Efecto de la intervención en resolución de conflictos en el grupo experimental.....	62
Tabla 9	Diferencias en las dimensiones de Habilidades Sociales según grupos de estudio.....	63
Tabla 10	Diferencias en las dimensiones de Resolución de Conflictos según grupos de estudio .....	64

## **Introducción**

El mundo empresarial valora cada vez más las habilidades sociales de los trabajadores, actualmente la mayoría de solicitudes de empleo definen perfiles con una importante carga de habilidades sociales; para un profesional ya no es suficiente haber logrado competencias técnicas, requiere necesariamente habilidades que le permitan interactuar, comunicarse adecuadamente, exponer ideas, trabajar con otros, entre otras.

Según Becerra y La Serna (2010) “Los reclutadores consideraron que el proceso formativo de las universidades descuida la consolidación de la inteligencia emocional de sus estudiantes” (p.12). A pesar que este estudio tomó en consideración que la juventud y la inexperiencia de los egresados podría ser determinante en procesos de reclutamiento y selección, igualmente los reclutadores y empleadores perciben y encuentran en los egresados falta de confianza en sí mismos, dificultades de adaptación a las jerarquías, falta de asertividad, modales inadecuados, entre otros.

Una de las misiones de la educación superior es ser intérprete de los cambios que se producen en la sociedad y ser la primera que se adapte a ellos. Si esto es así, las universidades e institutos deberían considerar la formación de habilidades sociales como uno de los ejes centrales de su propuesta formativa y de esta manera lograr pertinencia con las demandas del mercado.

En relación con lo comentado, la presente investigación plantea la promoción de las habilidades sociales a través de la aplicación de un programa de Aprendizaje Cooperativo en estudiantes ingresantes en carreras de Negocio o Gestión. Kessler y MaCleod (como se citó en Johnson, 1985) afirman que "el Aprendizaje cooperativo promueve las respuestas sociales positivas... reduce la violencia en cualquier situación (...) elimina el temor y la culpa, y aumenta el nivel de logro, la empatía y el consenso" (p.25). Se estudiaron las Habilidades Sociales propiamente dichas y la Resolución de Conflictos en estudiantes de negocios de un Instituto Privado a partir de una intervención cuasi experimental.

En el primer capítulo del estudio se presenta el planteamiento del problema identificando las tendencias del mercado y la necesidad de pertinencia de la educación superior con el mercado, el marco teórico compuesto por los antecedentes de la investigación y las bases teóricas, finalmente la justificación del estudio, la contribución del estudio en aspectos como el social, metodológico, práctico y su alcance a nivel estudiantes y docentes.

En el capítulo dos se presentan los objetivos e hipótesis del estudio; mientras que, en el capítulo tres, se detalla la metodología que sigue el estudio, el estudio cuasi experimental con grupos experimental y de control, y se operacionalizan las variables.

En el capítulo cuatro se detallan los resultados, identificando las principales correlaciones existentes entre las variables y sus resultados.

En el capítulo cinco se discuten los resultados, y se analizan las limitaciones de los resultados que arrojan los modelos estimados. En el capítulo seis, se plantean las conclusiones de la tesis y, en el capítulo siete, se proponen las principales recomendaciones derivadas del estudio. Finalmente, se presentan las referencias y los anexos de la tesis.

# CAPITULO I

## Planteamiento de la investigación

### 1.1. Planteamiento del Problema

En los últimos años, la sociedad ha experimentado cambios sin precedentes en todos los ámbitos, lo cual provocó nuevos desafíos a las personas y a las organizaciones. Estos cambios han generado escenarios cada más complejos, cambiantes y muchas veces inciertos; el nuevo rol del conocimiento y la información, la globalización de los mercados, el vertiginoso avance de la tecnología son claros ejemplos de ello.

El mundo del trabajo no ha estado ajeno a esta nueva realidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006):

Los cambios demográficos, la innovación y la difusión de las TIC, así como el surgimiento de una economía de mercado global en expansión son fuerzas que se unen y actúan entre sí, provocando cambios importantes en el lugar de trabajo y el mercado laboral. (p.22)

Frente a esta nueva realidad surge una pregunta: ¿Cuál era el nuevo perfil de trabajador que pudiera adaptarse y desenvolverse en este mercado laboral cambiante y competitivo? En la búsqueda del nuevo perfil, destaca el trabajo desarrollado por la Secretaría de Trabajo de EEUU, a través de su Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills que definió “Perfil del trabajador del siglo XXI” Scans (1993) y las que en su momento se denominaron las

competencias del futuro:

Destrezas Básicas: Lee, escribe, realiza cálculos aritméticos y matemáticos, escucha y se expresan.

Destrezas Racionales: Piensa creativamente, toma decisiones, resuelve problemas, visualiza, sabe aprender y razonar.

Cualidades Personales: Demuestra responsabilidad, auto estima, sociabilidad, autocontrol e integridad y honradez. (p. 3)

Este planteamiento fue uno de los primeros en destacar las competencias sociales o competencias blandas. Los conceptos de competencia social, competencia blanda y habilidades sociales son complejos, y presentan en la literatura una gran cantidad y diversidad de definiciones, concluyendo que “muchos autores los consideran sinónimos” (Caballo, 2006).

De esta manera se reconoció que las competencias blandas son fundamentales en la interacción social de las personas. A partir de este planteamiento un buen trabajador ya no solo requeriría conocimientos técnicos sino además habilidades sociales, autocontrol, autorregulación emocional, las habilidades de resolución de problemas, entre otras.

Siguiendo esta tendencia, en la actualidad el mercado laboral está priorizando las habilidades sociales sobre las técnicas, se buscan profesionales que aseguren, además de las competencias técnicas, el dominio y aplicación de las habilidades sociales. Según García y López (2008): “Se observa, a través de distintas investigaciones, que mientras los empleadores están en general satisfechos con las habilidades técnicas de los graduados, no lo están completamente con las habilidades no técnicas (genéricas) y de empleabilidad” (p.8).

Asimismo, según Puga (2008):

Los directivos de primer nivel necesitan desarrollar habilidades sociales en cualquier parte del mundo, sin considerar el entorno específico en que desempeñen sus cargos. Estas competencias constituyen una demanda creciente en la formación de directivos y, de acuerdo con lo visto en la literatura, se vinculan principalmente con capacidades mentales y/o personales –llamadas habilidades blandas– más que con destrezas mecánicas o prácticas. (p.1)

En el ámbito nacional, podemos tomar como referencia el informe de la Universidad del Pacífico sobre competencias que demanda el mercado laboral elaborado por Becerra y La Serna (2010) donde señalan, a modo de síntesis: “entre las competencias más demandadas se encuentran las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente” (p.56).

Esta problemática también se presentó en la institución donde se realizó el estudio. Ahí se observó que los estudiantes ingresantes, provenientes de la Educación Básica no cuentan con las habilidades sociales necesarias para desenvolverse en la educación superior y menos aún en el mundo laboral.

Estos estudiantes presentan problemas en habilidades tan simples como expresarse adecuadamente, comunicar una idea, enfrentar y resolver satisfactoriamente un conflicto, entre otros. Para mejorar esta situación se decidió incentivar los trabajos grupales y las exposiciones en los diferentes cursos, buscando mejorar estas habilidades “con la práctica”; sin embargo, esto no ha sido suficiente.

Pero, ¿cuál es el rol de la Educación Superior ante esta situación? Las instituciones de educación superior deben adaptarse a estas nuevas realidades.

Según la UNESCO (2005):

Las instituciones de enseñanza superior tendrán que mostrarse más flexibles para adaptarse a las necesidades de la sociedad y preveerlas. Esto se aplica sobre todo a los países en desarrollo, en los que es urgente establecer nuevos modelos universitarios más adaptados a las necesidades. (p.106)

Por otro lado, las instituciones de educación superior tienen como uno de sus principales fines el formar profesionales que puedan insertarse adecuadamente en el mercado laboral. En nuestra realidad la Ley general de Educación, art. 40, considera sobre la educación superior impartida en Institutos: “es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo. Contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal.”

Entonces, ¿qué cambios se deberían introducir en las instituciones educativas ante esta situación? Considerar cambios en sus planes de estudio, se precisa incluir el desarrollo de habilidades sociales en estos, de esta manera responderemos al nuevo orden, formaremos una nueva generación de estudiantes íntegros que se encuentren no solo técnicamente preparados, sino que además cuenten con las mínimas habilidades sociales para afrontar los nuevos retos presentados por esta nueva sociedad.

En el caso específico de los estudiantes de carreras de Negocios o de Gestión las necesidades de estos cambios son aún mayores. Los ejecutivos de negocios requieren necesariamente de un equipo de trabajo que los apoye, las estrategias y los objetivos no se alcanzan sino se cuenta con el decidido apoyo de un equipo de trabajo, en otras palabras, el éxito de una gestión no depende solo del trabajo del ejecutivo sino de la interacción y el esfuerzo del grupo que dirige.

Adicionalmente, una buena relación del ejecutivo de negocios con su grupo genera además sinergias en el equipo y como consecuencia de ello el crecimiento personal y profesional cada miembro de este.

Una de las maneras que consideramos para fomentar e incrementar el desarrollo de habilidades sociales es la estrategia didáctica del aprendizaje cooperativo. Esta estrategia fomenta la interacción positiva, la solidaridad, la inclusión y la tolerancia. Según Johnson y Johnson (1995): “El aprendizaje cooperativo es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los estudiantes trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás. Este método contrasta con el -aprendizaje competitivo [...], y el aprendizaje individualista” (p.5).

Estudios más recientes destacan el aporte del Aprendizaje Cooperativo en la mejora de diversos factores sicosociales. Poveda (2006) afirma que “además del rendimiento académico, el aprendizaje cooperativo mejora la motivación, el apoyo

social a los compañeros, la autoestima y el fomento de las actitudes positivas” (p. 41).

Por su parte, Gil y otros (2008) detallan un conjunto de competencias que consideran aparecen de forma natural con el uso de grupos de aprendizaje cooperativo: “Desarrollar la habilidad de trabajar en equipo, la capacidad de razonamiento, la autocrítica o Autoevaluación, Habilidades de expresión oral y escrita, resolución de conflictos, aprender a negociar, responsabilidad, ética y honestidad, entre otras” (p. 7).

En base a los argumentos presentados, se considera que la utilización del aprendizaje cooperativo puede coadyuvar al desarrollo de las habilidades sociales de los estudiantes. Por ello, esta investigación pretende identificar esos efectos a través de la aplicación de un Programa de Aprendizaje Cooperativo sobre las habilidades sociales y la resolución de conflictos en estudiantes ingresantes a la Facultad de Gestión de un instituto de educación superior. Se consideró trabajar con estudiantes ingresantes, ya que no están expuestos a los talleres de competencias blandas que dictaba el instituto en ciclos avanzados el momento de la intervención.

Para ello, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de un programa de Aprendizaje Cooperativo (AC) en el desarrollo de las Habilidades Sociales (HS) y la capacidad de resolución de conflictos (RC) en los estudiantes ingresantes a carreras de negocios de un Instituto Privado?

## **1.2 Marco teórico**

### **1.2.1 Antecedentes**

Existe abundante literatura sobre la relación del Aprendizaje Cooperativo y las Habilidades sociales; sin embargo, la mayor parte de ella se refiere al ámbito escolar. En el contexto de la educación superior encontramos los trabajos relacionados con aprendizaje cooperativo y las habilidades sociales. León de Barco (2015) acompañando por un grupo de profesores presentó *Habilidades sociales en equipos de aprendizaje cooperativo en el contexto universitario*. Este trabajo tuvo dos objetivos; por un lado, analizar el efecto del trabajo en equipo con técnicas de aprendizaje cooperativo en las habilidades sociales del equipo y, por el otro, construir un “Cuestionario de habilidades sociales de equipos de aprendizaje” (CHSEA) en el contexto universitario y analizar sus características psicométricas. Participaron 1040 estudiantes de entre 18 y 44 años de una universidad española. Su conclusión principal fue que el trabajo en equipo con técnicas de aprendizaje cooperativo influye en las habilidades sociales del equipo y estas son básicas para ser eficaz en otras situaciones de trabajo cooperativo.

Otro estudio relacionado es el de García y Troyano (2010), con la participación de estudiantes del Aula de la Experiencia de la Universidad de Sevilla. El número total de participantes fue de 134 personas: 42 hombres y 92 mujeres. El instrumento utilizado fue el desarrollado por Arellano, Navarro y Sosa (2007), el cual permite recoger datos acerca de conductas y comportamientos

asociados a cada uno de los elementos que definen al aprendizaje cooperativo. Cuenta con 32 ítems escala tipo Likert. Concluye en la necesidad de cambiar nuestra forma de enseñar en las aulas universitarias cuyo alumnado son personas mayores, y donde se aplique activamente el Aprendizaje cooperativo.

León de Barco (2006) en su tesis doctoral *Elementos mediadores en la eficacia del aprendizaje cooperativo: Entrenamiento previo en habilidades sociales y dinámica de grupos*, analizó cómo determinadas variables personales relacionadas con la interacción social pueden mediar en el éxito o fracaso de las primeras situaciones de aprendizaje cooperativo. Este fue un proyecto de investigación – acción con diseño pre y post con grupo control, sobre una muestra de 36 estudiantes de un universo de 160 estudiantes de educación de la Universidad de Extremadura. Su conclusión más importante fue la necesidad de entrenar previamente a los estudiantes en habilidades sociales para potencializar el AC y obtener efectos favorables sobre el desarrollo, la socialización y el aprendizaje.

Por otro lado, Poveda (2006) en su tesis doctoral *Implicaciones del aprendizaje de tipo cooperativo en las relaciones interpersonales y en el rendimiento académico*, buscó esclarecer las implicaciones educativas del aprendizaje cooperativo en las relaciones interpersonales y en el rendimiento académico de los estudiantes. En este estudio cuasi experimental participaron 51 estudiantes (divididos en grupo experimental y grupo de control). Su conclusión es que las utilizations de técnicas de AC facilitan el proceso de enseñanza

aprendizaje y que las habilidades sociales son esenciales en la formación del individuo en su relación con la sociedad.

En el ámbito latinoamericano encontramos un estudio desarrollado en Argentina sobre Aprendizaje Cooperativo. Este fue realizado por Cadoche y Galvan (2006) en su investigación *Trabajo en equipo – logro individual: Una experiencia de aprendizaje cooperativo en Medicina Veterinaria*. La investigación contó con la participación de 49 estudiantes de la cátedra de matemáticas de la Facultad de Veterinaria, se aplicó un programa de AC y se observaron los resultados a través de 8 tutores, previamente capacitados. Concluye que el Aprendizaje Cooperativo contribuye al desarrollo de relaciones personales positivas y de habilidades sociales como la solidaridad y la tolerancia.

Todos los estudios presentados destacan cómo la estrategia didáctica del Aprendizaje cooperativo coadyuva a la generación de Habilidades sociales, esto apoya la hipótesis de esta investigación que considera que la aplicación de un programa de aprendizaje cooperativo mejorará el desarrollo de las habilidades sociales en estudiantes de un Instituto privado.

## **1.2.2 Bases teóricas de la investigación**

### **Aprendizaje Cooperativo**

El Aprendizaje Cooperativo se remonta a la misma historia social del hombre: la cooperación y los intercambios son la clave de la evolución y socialización desde la vida primitiva. Según Alfageme (2003):

Existen indicios de aprendizaje cooperativo en el Talmud judío, donde se afirma que para aprender se debe tener un igual que facilite el aprendizaje y, a su vez, facilitarle uno el aprendizaje al otro”. En los tiempos del Imperio Romano, Séneca se refería a “Qui Docet Discit”, que traducido literalmente significa “Quien enseña aprende”. A partir del siglo XVI se presentan las primeras tendencias del concepto cooperativo en pedagogía; cabe destacar al economista francés Gide (1930), con sus ideas cooperativistas y al teólogo, filósofo y pedagogo checo Comenius (1632), quien propone pasar de la enseñanza individual a la enseñanza basada en grupos. (p.6)

La propuesta se hace popular en EEUU con la intervención del filósofo norteamericano John Dewey (1916), quien con sus obras promueve el uso de los grupos de aprendizaje cooperativo. Asimismo, plantea que el individuo como parte de la sociedad debe aportar a ella; sienta las bases de la llamada ‘escuela activa.

#### **a) Fundamentos del Aprendizaje Cooperativo**

Sobre los fundamentos del Aprendizaje cooperativo encontramos el trabajo de Vallet-Bellmunt y otros (2017) donde consideran que los fundamentos de

este están ligados a tres perspectivas teóricas: **la teoría cognitiva** que analiza la cooperación como un prerrequisito para el crecimiento cognitivo, **la teoría de la interdependencia social** asume que los esfuerzos cooperativos están basados en la motivación intrínseca de los miembros del equipo generada por factores interpersonales (interacción) y por la aspiración a conseguir un objetivo común (compromiso) y **la teoría comportamental** que asume que el aprendizaje cooperativo está diseñado para proveer incentivos a los miembros del equipo para participar en los esfuerzos del grupo.

Por otro lado, Poveda (2006) plantea que las teorías que son fundamentos del aprendizaje cooperativo son: la perspectiva sociocultural de Vygotsky; la teoría genética de Piaget y la escuela de psicología social de Ginebra y los aportes de Mead.

### ***Perspectiva sociocultural de Vygotsky***

Según Vygotsky (1979) consideró al individuo como resultado del proceso histórico y social, se basa en el papel que cumple la cultura en el desarrollo de los seres humanos, ya que estos se desenvuelven dentro de ella.

“En el desarrollo cultural del niño, toda función aparece dos veces: primero, a nivel social, y más tarde, a nivel individual; primero entre personas (interpsicológica), y después, en el interior del propio niño (intrapsicológica). [...] Todas las funciones superiores se originan como relaciones entre seres humanos”(p.94).

“el aprendizaje organizado se convierte en desarrollo mental y pone en marcha una serie de procesos evolutivos que no podrían darse nunca al margen del aprendizaje. Así pues, el aprendizaje es un aspecto universal y necesario del proceso de desarrollo culturalmente organizado y específicamente humano de las funciones psicológicas” (p.131)

En su modelo de aprendizaje el contexto ocupa un lugar central. La interacción social se convierte en el motor del desarrollo. Vygotsky introduce el concepto de la Zona de Desarrollo Proximal (ZDP)

“no es otra cosa que la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz”(p.133)

### ***Teoría genética de Piaget y la Escuela de Psicología Social de Ginebra***

El estudiante se convierte en el verdadero protagonista de su aprendizaje y los conocimientos se construyen. Este aprendizaje es significativo cuando se relaciona al sujeto con los contenidos de la enseñanza. Según Piaget, (como se citó en Poveda, 2006) el aprendizaje es producto de la interacción entre el sujeto y la realidad. En el mismo texto, partiendo de las ideas de Piaget, los autores de la Escuela de Psicología Social de Ginebra sostienen que “el núcleo de todo proceso enseñanza-aprendizaje es la interacción social, ya que el conocimiento no se construye, sino que se construye cuando interactúan dos o más personas ” (p.6).

### ***Conductismo Social de George. H. Mead***

Mead (como se citó en Poveda, 2006) planteó la búsqueda de un marco teórico y conceptual que explique la vida del individuo integrando los aspectos cognitivos y socio-afectivos de la experiencia humana. Basado en la teoría evolutiva y la naturaleza social de la experiencia y de la conducta, presenta una corriente llamada conductismo social, afirma que el “yo” surge por un proceso social donde como resultado de la interacción del organismo con su ambiente, inclusive la mente es un producto social. La mente, o la inteligencia, es un instrumento desarrollado por el individuo para hacer posible la solución racional de los problemas.

Según el laboratorio de Innovación educativa (2009), adicionalmente a las contribuciones de las teorías mencionadas, podemos considerar:

### ***Teoría de la interdependencia social de los hermanos Johnson***

Consideran que la manera de estructurar la interdependencia social dentro del grupo determina la interacción entre sus miembros y los resultados. Asimismo, plantean la interdependencia en tres estadios:

- Interdependencia positiva (cooperación): las interacciones de los estudiantes promueven y facilitan los esfuerzos de los demás.
- Interdependencia negativa (competencia): la interacción contrariamente busca desalentar y obstruir los esfuerzos de los demás estudiantes.

- Ausencia de interdependencia (esfuerzos individualistas): no existe interacción, cada estudiante trabaja de forma independiente sin ningún intercambio.

La interacción promovedora conduce a aumentar los esfuerzos hacia el logro, a promover relaciones interpersonales positivas y a la salud emocional. Contrariamente, la interacción basada en la oposición o la ausencia de interacción, llevan a una disminución de los esfuerzos hacia el logro, a relaciones interpersonales negativas y desajustes emocionales o psicológicos.

Estas interacciones producen tres tipos de dinámicas dentro de un aula:

- Dinámica individualista: no hay correlación entre las metas de los estudiantes el que uno alcance sus metas no influye en que otros consigan las suyas.
- Dinámica competitiva: existe una correlación negativa entre las metas de los estudiantes: uno alcanza su objetivo, sí y solo sí, los otros no alcanzan el suyo.
- Dinámica cooperativa: existe una correlación positiva entre las metas de los estudiantes: uno alcanza su objetivo, sí y solo sí, los otros alcanzan el suyo.

## **b) Definición de Aprendizaje Cooperativo**

Johnson y Johnson afirman que "el aprendizaje cooperativo 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" (1995, p.5).

Por su parte, para Sempere y otros (2011) el aprendizaje cooperativo "constituye una estrategia didáctica que se basa, generalmente, en la organización de la clase en pequeños grupos donde los estudiantes trabajan de forma coordinada para construir el conocimiento, solucionar problemas o tareas y desarrollar su propio aprendizaje" (p. 92).

Se asume que el aprendizaje cooperativo transforma de manera fundamental el proceso de enseñanza-aprendizaje, centrando el proceso en los estudiantes, y donde los docentes asumen un rol de facilitadores del proceso.

## **c) Elementos del Aprendizaje Cooperativo**

Johnson, Johnson y Holubec (1999) señalan que son cinco los elementos básicos que configuran una actividad cooperativa:

- **Interdependencia positiva.** La interdependencia positiva crea un compromiso con el éxito de otras personas, además del propio, lo cual es

la base del aprendizaje cooperativo. Sin interdependencia positiva, no hay cooperación.

- **Responsabilidad individual y grupal.** El grupo debe asumir la responsabilidad de alcanzar sus objetivos, y cada miembro será responsable de cumplir con la parte del trabajo que le corresponda.
- **Interacción cara a cara estimuladora.** Los estudiantes deben realizar juntos una labor en la que cada uno promueva el éxito de los demás, compartiendo los recursos existentes y ayudándose, respaldándose, alentándose y felicitándose unos a otros por su empeño en aprender.
- **Técnicas interpersonales y de equipo.** Los estudiantes aprendan tanto las materias como las prácticas interpersonales y grupales necesarias para funcionar como parte de un grupo (trabajo de equipo). La cooperación guarda relación con el conflicto, los procedimientos y las técnicas requeridas para manejar los conflictos de manera constructiva. Algunos autores denominan este elemento **habilidades sociales**.
- **Evaluación grupal.** Esta evaluación tiene lugar cuando los miembros del grupo analizan en qué medida están alcanzando sus metas y mantienen relaciones de trabajo eficaces.

Según Coloma y otros (como se citó en Muñoz, 2015) las competencias que se desarrollan a través del Aprendizaje cooperativo son lingüísticas, conocimiento e interacción con el mundo físico, autonomía e iniciativa personal, competencia aprender a aprender, competencia tratamiento de la información y competencia digital, y competencia social y ciudadana.

#### d) Principales técnicas de Aprendizaje cooperativo

A continuación, se muestran algunas técnicas de Aprendizaje cooperativo encontradas en la bibliografía revisada.

<b>Técnica</b>	<b>Procedimiento</b>
Aprender juntos y solos (Johnson y Johnson, 1975; Johnson, Johnson, Roy y Cadmian, 1985)	Los estudiantes forman grupos heterogéneos de cuatro o cinco miembros y cooperan para obtener un producto grupal; la recompensa a obtener por el grupo se basa en la media obtenida por el equipo a partir de las aportaciones o progresos individuales. Esta técnica se desarrolla siguiendo los siguientes pasos:  a) Decidir: el tamaño del grupo, asignar los estudiantes a cada uno de los grupos, la disposición de la clase (los miembros de los grupos han de poder verse cara a cara), y facilitar los materiales necesarios (en forma de rompecabezas, por ejemplo).  b) Trabajo en grupo: discusión, puesta en común, etc.  c) Supervisión de los grupos por parte del profesor: cómo están funcionando, dónde hay problemas, intervenir cuando un grupo se bloquea, etc.  d) Recompensa grupal: media de las puntuaciones obtenidas por los estudiantes en un examen individual.

<p>Grupo de Investigación (Sharon y Sharon 1988, última versión 1992)</p>	<p>Cada uno de los grupos formados en el aula planifica, discute, interpreta e investiga cooperativamente en torno a un proyecto, aplicando y mejorando sus conocimientos sobre un tema e incrementando, a su vez, sus habilidades interpersonales.</p> <p>El grupo tiene las siguientes tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Se responsabiliza de unos contenidos, dentro del tema que se haya seleccionado.</li> <li>b) Organiza una investigación partiendo de la interacción entre los componentes del grupo: investigan, forman conclusiones a base de sus observaciones, construyen modelos, observan muy cuidadosamente, anotan sus hallazgos, exploran, predicen, discuten y dramatizan sus nuevos conocimientos (Chard, 1992).</li> <li>c) Ofrece un informe que presenta al resto de los compañeros: incluye la preparación y presentación de informes sobre los resultados en forma de exposiciones, charlas, presentaciones dramáticas, etc.</li> <li>d) La evaluación de trabajo depende del profesor y de los propios estudiantes que incluso pueden preparar pruebas individuales.</li> </ul>
<p>Jigsaw: Técnica del rompecabezas (Aronson y Asociados, 1978)</p>	<p>Esta técnica se puede usar en aquellos casos en los que se pueda dividir o fragmentar el material o los contenidos en tantos “trozos” como componentes tenga el grupo. Cuando se utiliza esta técnica en el aula se siguen tres pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Se forman los grupos-base, que deben ser heterogéneos de tal manera que se garantice que al menos un alumno del grupo será capaz de aprender el material a trabajar, a cada miembro del grupo se le proporciona una parte del material a trabajar (que es distinta a</li> </ul>

	<p>la que van a trabajar sus compañeros de equipo).</p> <p>b) Se forman los grupos de expertos constituidos por un miembro de cada uno de los grupos-base, los miembros de estos grupos elaboran, estudian, debaten y profundizan en los contenidos que se les ha asignado (ahora todos los estudiantes tienen el mismo material) hasta que todos ellos aprenden perfectamente dichos contenidos.</p> <p>c) Se vuelven a recomponer los grupos-base, ahora cada miembro del equipo es un experto en la parte que le toca y es su responsabilidad la de explicar esa parte a sus compañeros y comprobar su aprovechamiento.</p> <p>Así, cada estudiante deberá responsabilizarse de conocer en profundidad la información que le corresponde (en el 2º paso) para transmitirla a los demás a la vez que deberá aprender la que le proporcionen los restantes miembros del grupo (en el 3er paso).</p>
<p>Estructuras de aprendizaje cooperativo (Kagan, 1985)</p>	<p>En esta técnica nuevamente se divide la unidad de aprendizaje en temas que son elegidos por los diferentes grupos que se han formado en el aula. Se combina, por un lado, el sistema del Jigsaw y, en cierta forma, del Grupo de investigación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Cada miembro del equipo se responsabiliza personalmente de una parte del tema sobre la que trabaja en profundidad y que, finalmente, presenta dentro de su equipo.</li> <li>2) A continuación, todo el grupo prepara cooperativamente la presentación del subtema del que se han encargado a partir de la síntesis y reestructuración de las aportaciones que cada uno de sus miembros ha desarrollado y expuesto de manera individual.</li> </ol>

	<p>3) La evaluación de todo el proceso será asumida tanto por el profesor como por los estudiantes y se desarrollará en una triple vertiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es analizada la aportación o trabajo individualmente realizado por cada miembro del grupo,</li> <li>• La presentación individual hecha al grupo es valorada por los compañeros del equipo, y</li> <li>• El profesor y el resto de la clase evalúa la exposición realizada por todo el grupo.</li> </ul>
<p>Círculos de aprendizaje (Johnson &amp; Johnson y Holubec 1985)</p>	<p>Supone organizar la clase en una serie de grupos que deciden el proceso de cooperación que van a seguir en la elaboración de un proyecto que constituye el objetivo de la tarea. La evaluación será individual en base a exámenes, y grupal partiendo de un trabajo elaborado por el grupo</p>

*Fuente: Elaboración Propia*

## **Habilidades Sociales**

### **a) Definición de Habilidades Sociales**

La intención de controlar y modificar conductas a través de normas sociales es muy antigua. Según Roth (1986):

[...] entre las primeras se encuentra la de Confucio que publicó el LI KI hace 2500 años atrás. Posteriormente el Mahabharat de la India 200 a.c. De igual forma el Antiguo y Nuevo Testamento, así como las obras de Guazzo y Castiglione en los siglos XVI y XVII respectivamente. (p. 27)

Las habilidades sociales tienen su origen identificable en 1949 con los estudios de Salter que, quien es considerado uno de los padres de la terapia de conducta y desarrolló en su libro “*Conditione Reflex Therapy*”, técnicas para aumentar la expresividad de las personas, las cuales son enseñadas actualmente en el aprendizaje de las Habilidades Sociales.

Según Salter (1949) las personas con problemas en las relaciones sociales “sufrían un exceso de inhibición cortical y que por lo tanto requerían como tratamiento adecuado en excitación cortical” (p.26). Según Caballo (1983) “[...] Salter emplea el término “personalidad excitatoria” en lugar de “conducta asertiva” utilizado posteriormente”.(p.52)

Las investigaciones sobre el entrenamiento de habilidades sociales de autores norteamericanos como Eisler y Hersen (1973), McFall (1982) y Godstein (1976) y los ingleses Argyle y Kendon (1967), relacionaron el término de Habilidad Social con Psicología Social (como se citó en Roth, 1986).

Adicionalmente, antes de definir las habilidades sociales, queremos hacer hincapié en la diversidad de literatura sobre el tema, donde muchos autores llegan a considerar los términos competencias sociales y habilidades sociales como sinónimos. (Caballo, 2007).

Para Goldstein (1980), las habilidades sociales son un conjunto de habilidades y capacidades (variadas y específicas) para el contacto interpersonal y la solución de problemas de índole interpersonal y/o socioemocional. Estas habilidades y capacidades se aplican en actividades desde básicas hasta avanzadas e instrumentales.

Del mismo modo, Caballo (2007), sobre la definición de habilidades sociales, afirma lo siguiente:

La conducta socialmente habilidosa es un conjunto de conductas realizadas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras reduce la probabilidad de que aparezcan futuros problemas. (p. 6)

De esta manera, concluimos que son aprendidas, facilitan la relación con los otros, evitan la ansiedad en situaciones difíciles o novedosas. Además, facilitan la comunicación emocional y la resolución de problemas.

Según Caballo (2007) hay tres grandes modelos conceptuales. Primero, el modelo de los rasgos, que asume que la habilidad social está predeterminada e incluida en la estructura de personalidad de los individuos. De esta manera, el comportamiento social de un sujeto en el tiempo y sin importar la situación debería ser estable. Al carecer de base empírica que los respalde, está en desuso. Segundo, el modelo molecular o centrado en los componentes las habilidades sociales produce interacciones exitosas cuando combinan adecuadamente

comportamientos verbales y no verbales observables y aprendidos en situaciones específicas. Finalmente, el modelo molar del proceso o de sistemas donde las habilidades sociales son parte de acciones específicas (como mirar o sonreír) o secuencias de comportamientos (como los saludos) que están regulados y que se aprenden mediante la experiencia y la observación, se quedan almacenados en la memoria y se recuperan para ser utilizados en episodios concretos.

Desde el modelo del proceso se pueden identificar siete partes:

- 1) Percepción de otras personas: Habilidad para responder de forma eficaz a las necesidades y deseos de los demás.
- 2) Ponerse en lugar del otro: Habilidad de reconocer los sentimientos del otro.
- 3) Acompañamiento no verbal del discurso: Consiste en utilizar durante la interacción una combinación de conductas verbales y no verbales para lograr un acercamiento y una orientación apropiados.
- 4) Refuerzo: Habilidad para reforzar el comportamiento social del otro o para iniciar la interacción.
- 5) Autopresentación: Habilidad para indicar a otra persona indicios sobre la propia identidad.
- 6) Situaciones y sus reglas: Es la capacidad para comprender el significado completo de un conjunto dado de reglas que regulan la situación.
- 7) Secuencias de interacciones: Habilidad para organizar una serie de conductas verbales y no verbales en un orden concreto para obtener un resultado positivo.

Según Garaigordobil y Peña (2014): “Las habilidades sociales reducen comportamientos problemáticos en el aula y además, contribuyen a la autoestima, empatía y la solución de problemas interpersonales” (p. 552). Las personas pueden presentar problemas en cuanto a sus habilidades sociales. Estas pueden provenir del mismo sujeto, ya sea porque no las aprendió o existen factores personales que las restringen (ansiedad) o del ambiente que rodea al sujeto brindándole estímulos y refuerzos sociales, se basa en su interacción con la comunidad, familia, amigos, entre otros.

Asimismo, según Dongil (2014): “La conducta socialmente hábil implica tres elementos diferenciados: 1. Dimensión conductual: tipo de habilidad, 2. Dimensión personal: contenidos cognitivos, 3. Dimensión situacional: el contexto o situación” (p. 3).

Para efectos operacionales de nuestra investigación definimos Habilidades Sociales (HS) como la destreza social aprendida que se constituye en conductas específicas. Es importante destacar que no solo se pueden adquirir sino además pueden ser fruto de entrenamiento.

#### **b) Clasificación de Habilidades sociales según Goldstein:**

- Primeras habilidades sociales como escuchar, iniciar una conversación, etc.
- Habilidades sociales avanzadas como pedir ayuda, participar, dar instrucciones, entre otras.

- Habilidades relacionadas con los sentimientos como conocer los propios sentimientos, expresar y los sentimientos de los demás, entre otras.
- Habilidades alternativas a la agresión como Pedir permiso, compartir algo, ayudar a los demás, entre otras.
- Habilidades para hacer frente al estrés como formular una queja, responder a una queja, entre otras.
- Habilidades de planificación como tomar iniciativas, discernir sobre la causa de un problema, establecer un objetivo, entre otras.

### **Resolución de conflictos**

Según Alzate (1998), sus antecedentes se remontan al mismo origen de la humanidad, donde existen fragmentos filosóficos presocráticos, como los de Heráclito y Aristóteles de donde se han traducido dos ideas centrales: "el conflicto es el promotor del cambio y a su vez es consecuencia de este [...] simplemente se necesitan dos seres, ya que el conflicto se caracteriza por la dualidad adversario – adversario" ( p. 13).

Actualmente se acepta que los conflictos son una creación cultural de la humanidad, un conflicto puede existir en una misma persona (conflicto interno) o en dos personas distintas (conflicto externo). Después de la II guerra mundial se inició un impulso al estudio de los conflictos y se fueron modelando distintas teorías que incluían la "intervención de terceros". El considerar terceros dio paso a la denominada mediación/transformación/resolución de conflictos como la

participación de una tercera persona que promueva la conciliación y el acuerdo por las partes.

### **a) Definición de Conflicto**

El término es definido, según Vinyamata (2001), de la siguiente manera:

Lucha, desacuerdo, incompatibilidad aparente, confrontación de intereses, percepciones o actitudes hostiles entre dos o más partes. El conflicto es connatural con la vida misma, está en relación directa con el esfuerzo por vivir. Los conflictos se relacionan con la satisfacción de las necesidades, se encuentra en relación con procesos de estrés y sensaciones de temor y con el desarrollo de la acción que puede llevar o no hacia comportamientos agresivos y violentos. (p. 129)

Por su parte, Fisas (2001) indica lo siguiente respecto al mismo término:

Es un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana, diferenciada de la violencia (puede haber conflictos sin violencia, aunque no violencia sin conflicto), que puede ser positivo o negativo según cómo se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado. (p. 30)

A partir de la lectura de estas definiciones se puede concluir que la resolución de conflictos se refiere tanto a la superación de los obstáculos que se presentan como a los procesos que implican los caminos que conducen a la satisfacción de las necesidades: los acuerdos y desacuerdos, los encuentros y desencuentros, las tareas complementarias, las diferencias y los juegos de poder, las coincidencias y los objetivos en común, entre otros.

David Johnson (1999), codirector del Centro de Aprendizaje Cooperativo de la Universidad de Minnesota, señala:

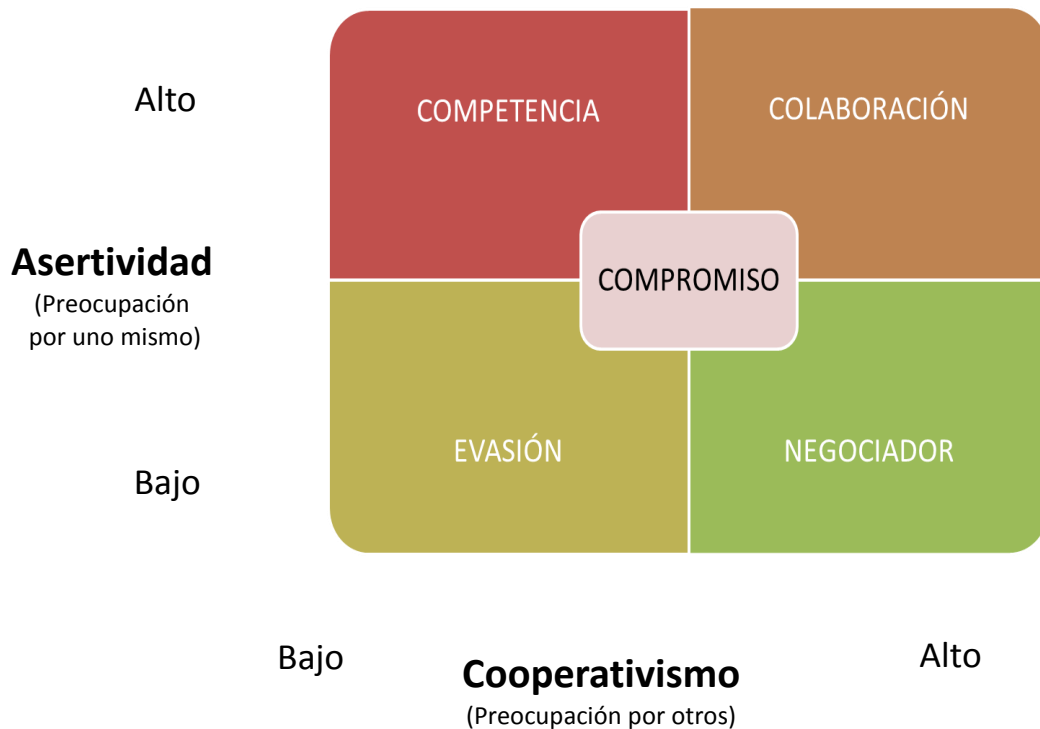
Quizás el conjunto de habilidades sociales más importantes que los estudiantes necesitan aprender para trabajar juntos cooperativamente por largos periodos de tiempo, son las habilidades de resolución de conflictos [...]. La cooperación no puede alcanzar su pleno potencial a menos que los estudiantes logren desarrollar las habilidades para resolver conflictos de unos con otros en forma constructiva. (p. 64)

Como resultado de la bibliografía revisada se concluye que una de las principales habilidades sociales es la resolución de situaciones conflictivas, las cuales podemos definir como aquellas donde se presentan una situación aparentemente incompatible con intereses o posiciones encontradas. Su resolución es base para cualquier esfuerzo conjunto, de metas comunes o aprendizajes compartidos.

Según Thomas y Killmann (1974) se puede describir la conducta de una persona de acuerdo a dos dimensiones básicas. Primero, asertividad, definida como el grado en que un individuo se esfuerza para satisfacer sus propios deseos. Y, segundo, cooperación, definida como el grado en que los esfuerzos se dedican a la satisfacción de los deseos del otro.

Estas dos dimensiones conductuales básicas pueden utilizarse para definir los cinco métodos específicos para enfrentar los conflictos que se describen en la

siguiente matriz:



Fuente: Thomas Killmann (1974)

## b) Clasificación de los conflictos

Según Johnson & Johnson (1995), los conflictos entre estudiantes pueden ser clasificados como:

- **Polémica:** una controversia se produce cuando una persona da ideas, información, conclusiones, teorías, opiniones y estas son incompatibles con las de otro, y los dos tratan de llegar a un acuerdo. Administrado en forma constructiva, la controversia académica facilita el aprendizaje en el aula.
- **Conflicto conceptual:** una persona experimenta conflictos conceptuales cuando la información que recibe no parece encajar con lo que uno ya sabe,

cuando las ideas y argumentos que se presentan son incongruentes con su posición original.

- **Conflicto de Intereses:** los conflictos interpersonales se producen cuando las acciones de una persona que busca maximizar sus objetivos interfiere con los de otra persona que también trata de maximizar sus metas personales.
- **Conflicto de desarrollo:** el conflicto existe por actividades incompatibles entre adultos y jóvenes, sobre la base de los cambios producidos en el desarrollo cognitivo y social.

### **c) Técnicas para la resolución de conflictos**

Según Mendi y Areizaga (2006), las técnicas principales de resolución de conflictos son:

#### **1) Negociación**

Es la forma fundamental de resolución de conflictos, generalmente voluntaria, y que implica la discusión entre las partes en disputa con el objeto de alcanzar un acuerdo o arreglo en el conflicto que les enfrenta. En la medida en que no exista la intervención de terceros agentes, la negociación permite a las partes en conflicto mantener el control sobre el proceso y el acuerdo que de él pueda resultar.

Entre las diversas formas que adopta este proceso, destacan dos:

- Negociación posicional o competitiva, en la que cada parte trata de obtener para sí el mayor beneficio posible sin tener en consideración el resultado para la otra parte.
- Negociación basada en el interés, centrada no tanto en las posiciones manifiestas de las partes sino en sus intereses subyacentes y en la búsqueda de al menos un punto en común que permita llegar a un acuerdo.

Según los mismos Según Mendia y Areizaga (2006), esta clasificación básica es ampliada con cinco posibles estrategias de negociación:

- a) Flexibilidad: una de las partes renuncia a todo o casi todo lo que pretende conseguir, considera más importante que vencer evitar el conflicto.
- b) Rivalidad: las partes entran en competencia para obtener la mayor ventaja posible.
- c) Solución de problemas: los oponentes trabajan juntos para alcanzar una solución que satisfaga los intereses y las necesidades de ambas partes.
- d) Inacción: las partes en conflicto hacen el menor esfuerzo posible por negociar.
- e) Abandono: esta postura supone el fin de la negociación.

## **2) Mediación**

La mediación como método de resolución alternativa de disputas implica la intervención en el proceso de negociación de una tercera parte neutral e imparcial, cuyo papel consiste en asistir a las partes en su efectiva comunicación, en el análisis del conflicto y en la búsqueda de una solución aceptable para todos. La persona mediadora no debería estar vinculada a ninguna de las partes enfrentadas, no tiene capacidad de decisión y se limita a guiar a las diferentes partes durante la negociación.

## **3) Arbitraje**

Proceso de resolución de conflictos en el que las partes en disputa acceden a presentar su caso ante un tercer participante neutral e independiente, quien escucha los argumentos de ambos lados y posteriormente adopta una decisión, normalmente final y vinculante. El arbitraje difiere de la mediación, por lo tanto, en que la tercera parte que interviene en el conflicto sí tiene capacidad decisoria.

### **1.3. Justificación del estudio**

Como ya se ha explicado, las habilidades sociales se están constituyendo en una de las principales razones para ser empleable. Los egresados requieren de estas competencias para poder insertarse exitosamente en el mercado laboral. En el caso de los egresados de las carreras de Gestión o Negocios, su importancia es

aún mayor debido a que en el mundo de los negocios el éxito no solo depende del esfuerzo personal, sino del desempeño de un equipo de personas a cargo, donde se debe transformar a un grupo heterogéneo de personas en un equipo de trabajo con objetivos comunes.

A pesar de reconocerse su importancia, a nivel nacional hay pocos estudios sobre habilidades sociales en educación superior. Los que tratan el tema están en su mayoría desarrollados desde la perspectiva de la psicología clínica: adicciones a drogas, alcoholismo, desórdenes alimenticios, entre otros. Situación similar se presenta con el aprendizaje cooperativo. Esta situación permite que nuestro estudio contribuya a la actualización del marco teórico de estos temas en Educación Superior.

Desde el punto de vista práctico, este estudio contribuye a presentar la experiencia empírica de la aplicación de un programa de intervención en aprendizaje cooperativo y los efectos de este sobre las habilidades sociales y resolución de conflictos en estudiantes ingresantes. Esto permitirá que sus hallazgos puedan servir a más docentes a interesarse en utilizar esta estrategia didáctica, teniendo en cuenta que, de los principales obstáculos para su uso, según Traver (2004) “es el temor y la desinformación” (p. 302).

Esta investigación, desde el punto de vista metodológico, podría animar a la realización de nuevas investigaciones cuasi experimentales, demostrando que no son tan complejas como se cree.

Desde el punto de vista social, se busca que este estudio coadyuve al convencimiento de las instituciones educativas sobre la importancia del entrenamiento en habilidades sociales de sus estudiantes y reenfoquen su trabajo en aula con la introducción intensiva de una estrategia didáctica como el aprendizaje cooperativo.

Por otra parte, esta investigación cuenta con la factibilidad técnica, dado que se posee los conocimientos suficientes para su desarrollo. Asimismo, otra fortaleza del presente estudio es la factibilidad económica de su realización. Esto debido a que contamos con el acceso directo a los estudiantes de negocios y a la información requerida.

## **CAPITULO II**

### **Objetivos e hipótesis**

#### **2.1. Objetivos**

##### **General**

Determinar los efectos de la aplicación de un Programa de Aprendizaje Cooperativo (AC) en el desarrollo de las Habilidades Sociales (HS) y de la resolución de conflictos (RC) en los estudiantes ingresantes de las carreras de negocios de un Instituto privado.

##### **Específicos**

1. Evaluar el efecto de la aplicación un Programa de Aprendizaje Cooperativo (AC) sobre el desarrollo de las Habilidades Sociales (HS) en los estudiantes de la carrera de negocios.
2. Evaluar el efecto de la aplicación un Programa de Aprendizaje Cooperativo (AC) sobre el desarrollo de la habilidad de resolución de conflictos (RC) en los estudiantes de la carrera de negocios.
3. Comparar las diferencias en los niveles de desarrollo de las Habilidades Sociales (HS) entre grupos experimental y control -antes y después- de la aplicación de un programa de Aprendizaje Cooperativo (AC).

4. Comparar las diferencias en los niveles de desarrollo de la Resolución de conflictos (RC) entre grupos experimental y control -antes y después- de la aplicación de un programa de Aprendizaje Cooperativo (AC).

## **2.2 Hipótesis**

### **Hipótesis General:**

La aplicación del Aprendizaje Cooperativo (AC) en aula mejora el desarrollo de las Habilidades Sociales (HS) y la capacidad de resolución de conflictos (RC) en los estudiantes de las carreras de negocios.

### **Hipótesis específicas**

1. La aplicación de un Programa de Aprendizaje Cooperativo (AC) mejora significativamente las Habilidades Sociales (HS) en los estudiantes de las carreras de negocios.
2. La aplicación de un Programa de Aprendizaje Cooperativo (AC) mejora significativamente la capacidad de resolución de conflictos (RC) en los estudiantes de las carreras de negocios.
3. El nivel de dominio de las Habilidades Sociales (HS) y capacidad de la resolución de conflictos (RC) en el grupo que se le aplicó el Programa de Aprendizaje Cooperativo (AC) es significativamente mayor que de aquel grupo al cual no se le aplicó.

## **CAPITULO III**

### **Metodología de la Investigación**

#### **3.1 Diseño del estudio**

La presente investigación se enmarca en diseño cuasi experimental con pre y post test, se cuenta con un grupo experimental y un grupo de control. La manipulación de la variable independiente alcanza dos niveles para lo cual se formaron dos grupos, uno que se le aplicó un programa de aprendizaje cooperativo, grupo experimental, y el otro grupo que no se le aplicó el programa, grupo control (Bono, 2012).

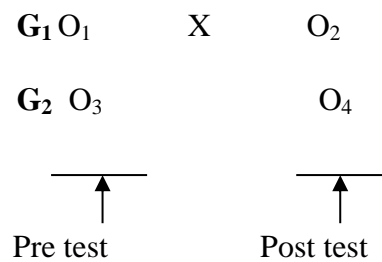
Según Pedhazur y Schmelkin (citado por Bono, 2012), al preguntarse qué es un cuasi-experimento, indica que es una investigación que posee todos los elementos de un experimento, excepto que los sujetos no se asignan aleatoriamente a los grupos.

En ausencia de aleatorización, el investigador se enfrenta con la tarea de identificar y separar los efectos de los tratamientos del resto de factores que afectan a la variable dependiente.

Del mismo modo, para la aplicación de la investigación se aplicaron los siguientes pasos:

- Se aplicaron los instrumentos a los dos grupos.
- Al 1er Grupo se le aplicó un programa de Aprendizaje Cooperativo (G1).
- Al Grupo Control no se aplicó el programa de Aprendizaje Cooperativo (G2).
- Al final del ciclo se aplicó nuevamente los instrumentos, en forma anónima, se evalúan y comparan los resultados de ambos grupos.

El diseño se esquematiza de la siguiente forma:



Donde:

X Es el Programa de aprendizaje cooperativo.

O1 Medición de habilidades sociales y resolución de conflictos del grupo experimental antes de la intervención.

O2 Medición de habilidades sociales y resolución de conflictos del grupo experimental después de la intervención.

O3 Medición de habilidades sociales y resolución de conflictos del grupo control al inicio – pre test.

O4 Medición de habilidades sociales y resolución de conflictos del grupo control al final – post test.

### 3.2 Población y muestra

La población de este estudio estuvo conformada por 1,492 estudiantes ingresantes de la Facultad de Gestión (Carreras de negocios) de un Instituto privado de Lima.

**Tabla 1**

*Población de estudiantes ingresantes*

FACULTAD GESTIÓN	POBLACIÓN	AULAS	AULAS CAMPUS		
			La Molina	San Isidro	Miraflores
Curso					
Fundamentos de marketing	1,492	40	8	23	9

Fuente: Elaboración propia

Se aplicó la investigación a una muestra intencionada no probabilística, para ello se eligieron dos aulas del Campus San Isidro, ya que en dicha sede hay mayor cantidad de secciones dictadas en el turno mañana del curso de Fundamentos de marketing (curso de primer ciclo transversal a todas las carreras de la Facultad de Gestión). Se seleccionó a estudiantes del turno mañana, ya que la mayoría no cuenta con experiencia laboral.

**Tabla 2**

*Número de Estudiantes matriculados y participantes en aulas de la muestra*

AULAS	NÚMERO	CARRERAS ORIGEN
NRC 9C-1H	31	Diversas carreras
NRC 4C-2E	30	Diversas carreras
TOTAL	100.0	

Fuente: Elaboración propia

La razón de esta elección responde a criterios de costos y viabilidad de la investigación.

### **Criterios de inclusión**

Se preguntó qué estudiantes deseaban participar en forma voluntaria, que cumplan con tres únicas condiciones:

- Ingresantes,
- Llevar el curso de Fundamentos de marketing por primera vez y
- Pertenecer a aulas elegidas para el estudio.

### **Criterios de exclusión**

Estudiantes matriculados que cumplían las condiciones, pero que no deseaban participar del estudio.

### **Tabla 3**

#### *Distribución de los estudiantes por edades*

Edad (Años)	Frecuencia	(%)
18-21	58	95.09
22-24	3	4.91

Fuente: Elaboración propia

El 95.09% de los estudiantes tenían edades que estaban en el rango de 18 a 21 años de edad, y el 4.91% en el rango de 22 a 24 años.

### **3.3 Operacionalización de las variables**

#### **La variable independiente:**

Programa de aprendizaje cooperativo

#### **VARIABLES DEPENDIENTES**

##### **Habilidades sociales:**

Caballo (2007) las define de la siguiente manera:

Son un conjunto de comportamientos eficaces en las relaciones interpersonales. Expresan los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás; generalmente, resuelve los problemas inmediatos de la situación y minimiza la probabilidad de futuros problemas. (p. 6)

Por otro lado, para medir el nivel de las habilidades sociales entre los estudiantes se usó la “Lista de Chequeo de Habilidades Sociales” de Arnold Goldstein, instrumento desarrollado por el Dr. Arnold P. Goldstein (1978). En Perú fue traducida al español, inicialmente por Rosa Vásquez (1983), y la versión final utilizada fue traducida y adaptada por Ambrosio Tomas (1993).

Está constituida por un total de 50 ítems, agrupados en 6 dimensiones: Primeras habilidades sociales, habilidades sociales avanzadas, habilidades

relacionadas con los sentimientos, habilidades alternativas a la agresión, habilidades para hacer frente al stress y habilidades de planificación.

Estos son presentados en una escala de 1 a 5, siendo 5 la puntuación máxima por ítem y 1 la puntuación mínima. Los criterios son los siguientes:

1 = Nunca usa la habilidad

2 = Rara vez usa la habilidad

3 = A veces usa la habilidad

4 = A menudo usa la habilidad

5 = Siempre usa la habilidad.

Estos ítems permiten la evaluación de las seis áreas específicas, así:

<b>GRUPO</b>	<b>HABILIDADES SOCIALES POR ÁREAS</b>	<b>ITEMS</b>
I	Primeras habilidades sociales	01 – 08
II	Habilidades sociales avanzadas	09 – 14
III	Habilidades relacionadas con los sentimientos	15 - 21
IV	Habilidades alternativas a la agresión	22 - 30
V	Habilidades para hacer frente al stress	31 - 42
VI	Habilidades de planificación	43 - 50

El tiempo de aplicación es de 15 minutos y puede aplicarse de manera individual o colectiva a sujetos de 12 años en adelante.

El sujeto hace una estimación de cuál es el grado de competencia en cada habilidad. La calificación es un procedimiento simple y directo.

El puntaje máximo de la prueba es 250 y el puntaje mínimo es 50. Pueden obtenerse tres tipos diferentes de puntajes diagnósticos:

- Puntaje por ítem: Discrimina la competencia o deficiencia del sujeto respecto al uso de una habilidad y en una situación determinada. El puntaje máximo por ítem es de 5 y el mínimo es de 1.
- Puntaje por área: Discrimina la competencia o deficiencia del sujeto respecto a un área específica. Se obtiene sumando los puntajes obtenidos en los ítems comprendidos en cada área del instrumento y determinado por su porcentaje respecto al puntaje máximo que puede llegar a obtenerse en dicha área. El criterio para determinar un desempeño promedio es de 50% del puntaje máximo esperado en cada área.
- Puntaje total: varía en función al número de ítems respondidas por el sujeto en cada valor de 1 a 5. Este puntaje como mínimo es 50 y como máximo es 250 puntos.

**a) Operacionalización de la variable Habilidades Sociales:**

A continuación se presenta una tabla de Operacionalización de la variable Habilidades sociales:

**Tabla 4**

***Operacionalización de la variable Habilidades Sociales***

<b>DIMENSIONES</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>Primeras habilidades</b>	Es el nivel de uso de las habilidades básicas que todo estudiante debe poseer para poder interactuar con los demás.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumple protocolo social</li> <li>• Interactúa adecuadamente.</li> <li>• Busca mejorar interacciones</li> </ul>
<b>Habilidades sociales avanzadas</b>	Es el nivel de uso acertado de las habilidades más avanzadas, durante la interacción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza de forma adecuada el protocolo social</li> <li>• Interactúa con soltura.</li> <li>• Mejora y propicia interacciones</li> </ul>
<b>Habilidades para manejar sentimientos</b>	Es el nivel de uso acertado de las habilidades que permiten a la persona expresar y recibir emociones de los demás.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra preocupación</li> <li>• Busca mejor momento para Interactuar.</li> <li>• Busca empatía con los demás</li> </ul>

<b>Habilidades alternativas a la agresión</b>	Es el nivel de uso acertado de habilidades de la persona en situaciones que le causan incomodidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantiene el protocolo social a pesar de desacuerdos</li> <li>• Manifiesta su parecer y posición de manera adecuada.</li> <li>• Resuelve y evita situaciones difíciles</li> </ul>
<b>Habilidades para el manejo de estrés</b>	Es el nivel de uso acertado de habilidades de la persona en situaciones de estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuida el protocolo social a pesar de las situaciones estresantes</li> <li>• Manifiesta su parecer de manera adecuada.</li> <li>• Busca y evalúa las razones de interacciones equivocadas.</li> </ul>
<b>Habilidades de planificación del tiempo</b>	Es el nivel de uso acertado de habilidades de la persona en relación a planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca la causa y efectos de las situaciones</li> <li>• Interactúa en busca de información.</li> <li>• Determina prioridades</li> </ul>

**b) Operacionalización de la variable Resolución de conflictos:**

Para la medición de esta variable se utilizó el Instrumento de Modos de Conflicto de Thomas-Kilmann. Este instrumento fue diseñado para identificar la conducta individual frente a situaciones conflictivas, esta se define como la situación donde los intereses o posiciones de dos personas o más parecen incompatibles.

En tales circunstancias se puede describir la conducta de una persona de acuerdo a dos dimensiones básicas:

- 1) Asertividad: definida como el grado en que un individuo se esfuerza para satisfacer sus propios deseos.
- 2) Cooperación: definida como el grado en que los esfuerzos se dedican a la satisfacción de los deseos del otro.

Estas dos dimensiones conductuales básicas pueden utilizarse para definir los cinco métodos específicos para enfrentar los conflictos que se describen en la siguiente tabla de operacionalización de la variable:

**Tabla 5*****Operacionalización de la variable Resolución de Conflictos***

<b>DIMENSIONES</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>COMPETENCIA</b>	Las personas competitivas son asertivas y no colaboradoras, individuos que persiguen sus propios objetivos a costa del otro. Esta es una modalidad orientada hacia el poder, en la cual uno utiliza cualquier medio o autoridad de que disponga para alcanzar o imponer su propia posición.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Decidido en la toma de decisiones.</li><li>• Busca imponer su posición</li></ul>
<b>COLABORACIÓN</b>	El colaborador es al mismo tiempo asertivo y cooperador -el opuesto del evitador. La colaboración implica un esfuerzo para trabajar con la otra persona para encontrar alguna solución que satisfaga plenamente los intereses de ambas partes. Implica estudiar una situación en profundidad para identificar los intereses subyacentes de los dos individuos y encontrar una alternativa que cumpla con los deseos de ambos.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Busca ayuda de otros para encontrar soluciones</li><li>• Toma en cuenta los puntos de vista de los demás.</li></ul>

<b>NEGOCIACIÓN</b>	<p>El negociador se encuentra en un rango medio en asertividad y colaboración. Su objetivo es encontrar una solución expedita y mutuamente aceptable que satisfaga parcialmente a ambas partes.</p> <p>Se encuentra en un punto medio entre la competencia y la conciliación. La negociación puede llevar a dividir o partir las diferencias, a intercambiar concesiones o a buscar una posición intermedia rápida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca puntos comunes para la toma de decisiones</li> <li>• Puede dejar sus puntos de vista si contribuye a solución mayor.</li> </ul>
<b>EVASIÓN</b>	<p>El evitador es no-asertivo y no colaborador no busca en forma activa sus propios intereses ni los del otro. No enfrenta al conflicto.</p> <p>Puede tomar la forma de soslayar diplomáticamente un problema: posponerlo para una mejor oportunidad; o simplemente retirarse de una situación amenazante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca evitar la toma de decisiones.</li> <li>• Posterga las situaciones conflictivas.</li> </ul>
<b>COMPROMISO</b>	<p>El comprometido es no asertivo y colaborador, el opuesto del competitivo. Estas personas dejan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca la toma de decisiones justas para todas las partes.</li> </ul>

---

de lado sus propios intereses para satisfacer aquellos del otro. Se observa un elemento de auto-sacrificio en esta modalidad.

El compromiso puede tomar la forma de generosidad o caridad altruista como, por ejemplo, obedecer o acatar una orden de otra persona cuando uno no desea hacerlo, o ceder frente al punto de vista del otro.

Sacrifica posiciones para llegar a acuerdos

---

Para determinar los perfiles se utilizó la hoja de puntajes que se adjunta en anexo 2

### 3.4 Procedimientos y técnicas

Se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS)
  - Confiabilidad aplicando Kuder-Richarson de 0.75
  - Validez para Perú, instrumentos traducida y adaptado Tomas Ambrosio 1995: Conducta A y tipo de Habilidades Sociales en estudiantes del primero al quinto de psicología de una universidad nacional de Lima.
- Instrumento de Modos de Conflicto de Thomas-Kilmann
  - Confiabilidad aplicando Alfa de Cronbach con un promedio de las áreas de 0.60. Test Retest de 0.64
  - Validez para Perú, traducido y adaptado por Sandra Lau Dioses en su Tesis de Maestría *Programa de pensamiento lateral para la resolución creativa de conflictos en estudiantes de un instituto*

*superior pedagógico público de educación inicial de lima, UPCH, 2009.*

### **Procedimiento de ejecución de la experiencia**

El Programa de aprendizaje cooperativo se aplicó durante el ciclo 2016-1 en el curso de Fundamentos de Marketing de la Facultad de Gestión, tuvo una duración de 4 meses (16 semanas). Inició el 21 de marzo del 2016 y finalizó el 4 de julio de 2016, con una frecuencia de una sesión de clase de 4 horas semanales la cual tuvo lugar los días miércoles de 9:30 a 12:45 pm, se desarrolló en el mismo ambiente de clase.

El desarrollo de la experiencia se desarrolló de la siguiente manera:

#### **Pasos Previos:**

1. Se solicitó el permiso respectivo a la institución para realizar la investigación.
2. Presentación del proyecto al docente colaborador.
3. Elaboración y presentación de la Guía de aplicación del Programa de Aprendizaje Cooperativo (Ver anexo 3)
4. Organización del curso por sesiones (ver anexo 3).
5. Definición de los grupos: grupo experimental y grupo control.
6. Aplicación del pre test a los dos grupos
7. Sensibilización sobre el Programa y la estrategia didáctica del AC con los estudiantes del grupo experimental

8. Se desarrollaron las actividades: las sesiones de clases de ambos grupos se desarrollaron en forma simultánea.

### **Aplicación**

En el grupo control el docente de apoyo desarrolló los contenidos de acuerdo al silabo del curso, aplicando la metodología que tradicionalmente se utiliza: la clase magistral.

En el grupo experimental las actividades fueron desarrolladas por el investigador y se aplicó un Programa de Aprendizaje Cooperativo desarrollado respetando los contenidos programados del silabo del curso. (Ver anexo 4)

El curso tuvo una extensión de 14 semanas.

La Sesión Tipo del programa de Aprendizaje Cooperativo se desarrolló de la siguiente manera:

#### **Primer paso:**

- El docente reforzó con los estudiantes la importancia del trabajo cooperativo, haciendo énfasis la interacción, los objetivos comunes y la necesaria participación de todos los miembros del grupo de trabajo.

- Se procedió a la formación de grupos de acuerdo a las instrucciones del docente, los criterios se definen en relación a la técnica a utilizarse en la sesión.
- Se ordenó el aula de manera que facilite el trabajo. Se tiene en cuenta dos consideraciones: que todos puedan ver al docente y que entre los integrantes puedan interactuar cara a cara.
- El tiempo estimado fue: 15 minutos.

**Segundo paso:**

- El docente explicó los objetivos del tema a desarrollar en la sesión presencial.
- Dependiendo de la técnica a utilizar, se repasó marco teórico.
- Cada grupo recibió la tarea asignada.
- Se recordó que se evaluó el esfuerzo grupal e individual.
- Se indicó que los grupos pueden consultar la Guía.
- El tiempo estimado fue: 40 minutos.

**Tercer paso:**

- Se procedió al desarrollo de la tarea de acuerdo a la técnica programada.
- El tiempo estimado fue: 45 minutos.

**Cuarto paso:**

- Los estudiantes prepararon el material para la presentación y exposición de la tarea realizada.
- El tiempo estimado fue: 20 minutos.

**Quinto paso:**

- Se realizó el sorteo de los grupos para determinar el orden de exposición.
- Se desarrollaron las exposiciones.
- Al finalizar las exposiciones, el docente se buscó la discusión entre los grupos, cierra ideas, enriquece los contenidos y formula conclusiones.
- El tiempo estimado fue: 55 minutos.

**Sexto paso:**

- Para concluir la actividad, los estudiantes realizaron una coevaluación grupal y, en algunos casos, intergrupal sobre el desarrollo del trabajo.
- El tiempo estimado fue: 5 minutos.

Al final de la última sesión se administró el post test a ambos grupos con los mismos instrumentos utilizados en el pre test.

### **3.5 Consideraciones éticas**

El proyecto fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Ética. Del mismo modo, esta investigación tendrá en cuenta las siguientes consideraciones éticas.

#### **a) Autonomía:**

El proyecto contó con la autorización del Decanato de la Facultad de Gestión de la institución donde se realizó el estudio. Asimismo, se obtuvieron Consentimientos informados de los participantes del Grupo Experimental. (Ver Anexo 5).

Se obtuvo la Evaluación y aprobación del Comité de Ética UPCH.

#### **b) Justicia:**

Luego de aplicado el programa de aprendizaje Cooperativo al Grupo Experimental, se han presentado los logros del estudio al Decanato de la Facultad de la institución para que este evalúe su aplicación a todos los bloques del curso Fundamentos de Marketing de la Facultad en el ciclo posterior.

#### **c) Beneficencia**

Con la aprobación del Decanato se presentará un Taller de capacitación en metodología del Aprendizaje Cooperativo para los docentes del curso de Fundamentos de marketing de toda la Facultad, en base a las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Asimismo, se confeccionarán las guías de

trabajo para aplicación de la metodología y extender el uso del aprendizaje cooperativo en forma paulatina a otros cursos de la Facultad.

#### **d) Confidencialidad**

La información obtenida y su manejo preservarán la confidencialidad necesaria. Solo el investigador tendrá acceso a esta información.

#### **Plan de Análisis**

Para la aplicación de la investigación se aplicaron los siguientes pasos:

- Se eligieron dos grupos de estudiantes ingresantes a carreras de negocios. Se desarrolló con ingresantes porque no están influenciados por los talleres de competencias blandas que el Instituto imparte en los ciclos siguientes.
- A los dos grupos se les aplicó al inicio del ciclo los dos instrumentos.
- Con el 1er Grupo se desarrolló un programa de Aprendizaje Cooperativo en el transcurso del ciclo.
- Con el Grupo de Control no se aplicó el programa.
- Al final del ciclo se aplicó nuevamente ambos instrumentos y se evaluaron los resultados.
- Se comparó los resultados. Para ello:
  - Se aplicó una prueba de normalidad para determinar si el análisis estadístico es no paramétrico con las pruebas Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Estas arrojaron no hay

normalidad en los datos; por lo tanto, el análisis estadístico fue no paramétrico

- Se aplicó una prueba T de Wilcoxon para determinar los cambios en las dos variables en el grupo Experimental durante el pretest y post.
  - En la variable Habilidades Sociales, no se produjeron cambios estadísticamente significativos.
  - En la variable Resolución de conflictos, se presentaron cambios estadísticamente significativos en las dimensiones Compromiso y Evasión.
- Se aplicó la prueba U Mann Whitney sobre las dos variables para determinar las diferencias entre los grupos experimental y control
  - Sobre la variable Habilidades Sociales, apreciamos diferencias significativas solo en las primeras habilidades sociales del grupo control. En el resto de dimensiones no hubo cambios estadísticamente significativos.
  - Sobre la variable Resolución de Conflictos, apreciamos diferencias significativas solo en la dimensión colaboración del grupo control y en la dimensión compromiso del grupo experimental. En el resto de dimensiones no hubo cambios significativos.
- Se elaboró el informe final.

## CAPITULO IV

### Resultados

Se presentan los resultados de la investigación cuasi experimental desarrollada. Para esto se tomó como muestra dos grupos de ingresantes, de diferentes carreras de negocio. Uno de ellos se estableció como grupo experimental y el otro como grupos control. La muestra fue de 61 estudiantes divididos en los dos grupos antes mencionados.

En primer lugar, aplicamos una prueba de normalidad para determinar si el análisis estadístico es no paramétrico, como apreciamos en la **Tabla 6** que **no hay normalidad en los datos**; por lo tanto, el análisis estadístico será no paramétrico.

**Tabla 6**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
DD1	.115	31	.200*	.942	31	.093
DD2	.173	31	.019	.943	31	.101
DD3	.138	31	.137	.969	31	.500
DD4	.102	31	.200*	.981	31	.848
DD5	.141	31	.119	.955	31	.208
DD6	.172	31	.020	.954	31	.197
COMPETENCIA	.214	31	.001	.931	31	.046
COLABORACIÓN	.234	31	.000	.900	31	.007
COMPROMISO	.166	31	.029	.962	31	.326
EVASIÓN	.201	31	.003	.913	31	.016
ACOMODO	.176	31	.016	.936	31	.064

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se aplicó una prueba T de Wilcoxon para determinar los cambios en la variable Habilidades Sociales en el grupo experimental durante el pretest y post test.

**Tabla 7:**

*Efecto de la intervención en Habilidades Sociales en el Grupo Experimental*

Variable	Medición	N	Media	Mediana	Z	p																																														
Primeras habilidades sociales	Antes	31	31.68	32	-0.70	0.48																																														
	Después		30.90	31			Habilidades sociales avanzadas	Antes	31	22.97	23	-0.01	0.99	Después	23.00	23	Habilidades relacionadas con los sentimientos	Antes	31	25.52	26	-0.03	0.97	Después	25.55	26	Habilidades alternativas a la agresión	Antes	31	35.52	36	-0.55	0.58	Después	36.23	37	Habilidades para hacer frente al stress	Antes	31	45.97	46	-0.29	0.77	Después	46.81	48	Habilidades de planificación	Antes	31	32.45	34	-0.79
Habilidades sociales avanzadas	Antes	31	22.97	23	-0.01	0.99																																														
	Después		23.00	23			Habilidades relacionadas con los sentimientos	Antes	31	25.52	26	-0.03	0.97	Después	25.55	26	Habilidades alternativas a la agresión	Antes	31	35.52	36	-0.55	0.58	Después	36.23	37	Habilidades para hacer frente al stress	Antes	31	45.97	46	-0.29	0.77	Después	46.81	48	Habilidades de planificación	Antes	31	32.45	34	-0.79	0.43	Después	33.45	34						
Habilidades relacionadas con los sentimientos	Antes	31	25.52	26	-0.03	0.97																																														
	Después		25.55	26			Habilidades alternativas a la agresión	Antes	31	35.52	36	-0.55	0.58	Después	36.23	37	Habilidades para hacer frente al stress	Antes	31	45.97	46	-0.29	0.77	Después	46.81	48	Habilidades de planificación	Antes	31	32.45	34	-0.79	0.43	Después	33.45	34																
Habilidades alternativas a la agresión	Antes	31	35.52	36	-0.55	0.58																																														
	Después		36.23	37			Habilidades para hacer frente al stress	Antes	31	45.97	46	-0.29	0.77	Después	46.81	48	Habilidades de planificación	Antes	31	32.45	34	-0.79	0.43	Después	33.45	34																										
Habilidades para hacer frente al stress	Antes	31	45.97	46	-0.29	0.77																																														
	Después		46.81	48			Habilidades de planificación	Antes	31	32.45	34	-0.79	0.43	Después	33.45	34																																				
Habilidades de planificación	Antes	31	32.45	34	-0.79	0.43																																														
	Después		33.45	34																																																

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la **Tabla 7**, si bien se presentan cambios en las diferentes dimensiones de habilidades sociales, estos no son estadísticamente significativos. Como investigador, me permite concluir que el efecto del programa de aprendizaje cooperativo aplicado no fue el deseado, ya que la mejora no fue significativa.

**Tabla 8:*****Efecto de la intervención en Resolución de Conflictos en el Grupo Experimental***

<b>Variable</b>	<b>Medición</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Z</b>	<b>P</b>
Competencia	Antes	31	5.65	5	-	0.209
	Después		6.23	6	1.257	
Colaboración	Antes	31	6.77	7	-	0.556
	Después		5.45	5	0.590	
Compromiso	Antes	31	6.87	7	-	0.001
	Después		7.52	8	3.386	
Evasión	Antes	31	4.84	5	-	0.004
	Después		5.94	6	2.892	
Acomodo	Antes	31	5.16	5	-	0.159
	Después		4.87	5	1.407	

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la **Tabla 8** que se presentan cambios en las diferentes dimensiones de Resolución de conflictos, siendo estadísticamente significativos solo en las dimensiones de compromiso y evasión. De esta manera podemos afirmar que solo logramos mejoras significativas por efecto de la intervención, en ambas dimensiones.

Para determinar las diferencias entre los grupos experimental y control se aplicó la prueba U Mann Whitney, en primer lugar, sobre la variable Habilidades Sociales, como se observa en la **Tabla 9**.

**Tabla 9:**

*Diferencias en las dimensiones de Habilidades Sociales según Grupos de Estudio*

DIMENSIONES	GRUPO	N	Media	Desviación estándar	Z	P
Primeras habilidades sociales	EXPERIMENTAL	31	-.77	5.96	-2.60	.009
	CONTROL	30	3.03	5.70		
Habilidades sociales avanzadas	EXPERIMENTAL	31	.03	3.83	-0.62	.530
	CONTROL	30	.77	2.88		
Habilidades relacionadas con los sentimientos	EXPERIMENTAL	31	.03	6.79	-1.32	.186
	CONTROL	30	2.10	6.55		
Habilidades alternativas a la agresión	EXPERIMENTAL	31	.71	6.37	-0.14	.891
	CONTROL	30	.43	4.92		
Habilidades para hacer frente al stress	EXPERIMENTAL	31	.84	8.26	-0.48	.630
	CONTROL	30	-.50	5.99		
Habilidades de planificación	EXPERIMENTAL	31	1.00	6.08	-1.56	.120
	CONTROL	30	-1.83	5.62		

Fuente: Elaboración propia

Apreciamos diferencias significativas solo en las primeras habilidades sociales y a favor del grupo control ( $p < 0.05$ ). Este resultado nos indica que la

intervención del programa no cumplió con nuestra hipótesis de un mayor nivel de dominio de las habilidades sociales por parte del grupo experimental.

**TABLA 10:**

*Diferencias en las dimensiones de Resolución de Conflictos según Grupos de Estudio*

DIMENSIONES	GRUPO	N	Media	Desviación		
				estándar	Z	p
Competencia	EXPERIMENTAL	31	.58	3.04	-1.16	.25
	CONTROL	30	-.23	2.73		
Colaboración	EXPERIMENTAL	31	-1.32	1.89	-2.81	.01
	CONTROL	30	.50	2.69		
Compromiso	EXPERIMENTAL	31	.65	2.83	-2.03	.04
	CONTROL	30	-.63	2.14		
Evasión	EXPERIMENTAL	31	1.10	2.12	-1.66	.10
	CONTROL	30	-.27	3.29		
Acomodo	EXPERIMENTAL	31	-.29	2.92	-1.29	.20
	CONTROL	30	.63	2.19		

Fuente: Elaboración propia

De igual forma, para determinar las diferencias entre los grupos experimental y control se aplicó la prueba U Mann Whitney para la variable Resolución de Conflictos, como se observa en la **Tabla 10**. Apreciamos

diferencias significativas solo en la dimensión colaboración a favor del grupo control ( $p < 0.05$ ), y en la dimensión compromiso ( $p < 0.05$ ) a favor del grupo experimental. Este resultado nos indica que la intervención del programa logró un mayor nivel de dominio en la dimensión compromiso por parte del grupo experimental. Sin embargo, el grupo control presenta mejora significativa en la dimensión colaboración.

## CAPITULO V

### Discusión

El objetivo principal del presente trabajo de investigación fue comprobar los efectos que el Aprendizaje Cooperativo tiene sobre las habilidades sociales y la resolución de conflictos en estudiantes de las carreras de negocios de un Instituto de Lima.

Se optó por una investigación de tipo cuasi experimental. Para ello, se trabajó con un grupo experimental al que se le aplicó un Programa de Aprendizaje cooperativo, y con un grupo de control que conservó su metodología tradicional de la clase magistral. Para la aplicación se eligieron estudiantes del primer ciclo (ingresantes) debido a que no estaban influenciados por los cursos de competencias blandas que el Instituto impartía en ciclos superiores.

Al analizar los resultados, observamos lo siguiente:

**En el caso de las Habilidades sociales,** no se presentan cambios estadísticamente significativos en el grupo experimental. Estos resultados coinciden con los obtenidos en la investigación realizada a nivel nacional por Obando (2008), donde luego de aplicar un programa de aprendizaje cooperativo la variable habilidades sociales no presentó cambios significativos entre el grupo experimental y el control.

Sobre nuestro estudio, consideramos que estos resultados podrían deberse a que no se presentó una adecuada interacción social entre los estudiantes. Al ser ingresantes, no se conocían. Esta situación pudo afectar los resultados del programa aplicado, lo cual coincide con lo manifestado por León de Barco (2006) cuando afirma que “las variables personales relacionadas con la interacción social (habilidades sociales, estilos de conducta interpersonal y pensamientos facilitadores e inhibidores) pueden mediar en el éxito o fracaso de las primeras situaciones de “Aprendizaje Cooperativo” (p. 26). Su principal conclusión es que las habilidades sociales deben entrenarse previamente “para aprovechar todo el potencial del Aprendizaje cooperativo”. Consideramos que, a pesar que se realizó la sensibilización con los estudiantes, se debió realizar una inducción más completa, resaltando las ventajas del aprendizaje cooperativo y de lo enriquecedor de esta experiencia.

Reforzando lo anterior, Slavin (2008) se manifiesta en el mismo sentido cuando afirma que “existe alguna evidencia de que los efectos de logros de aprendizaje cooperativo dependen de la cohesión social y la calidad de las interacciones del grupo” (p. 3).

Otro aspecto que puede dificultar la aplicación de un programa de aprendizaje cooperativo es la edad de los estudiantes que participan. Según el documento “Nuevos paradigmas educativos, Fascículo 6: Aprendizaje cooperativo” desarrollado por el MINEDU (2007) se considera la edad dentro de los factores que pueden dificultar la aplicación del aprendizaje cooperativo en el

aula. La edad de 17 a 19 años del grupo a monitorear se entiende por la posible falta de madurez al asumir roles y responsabilidades dentro del grupo y la motivación hacia la tarea.

Sobre la falta de responsabilidad de los estudiantes, encontramos el trabajo de Traver (2004) que caracteriza esta situación a través de no asumir la responsabilidad de su labor estudiantil, falta de asistencia continúa a clases y, como consecuencia de esta, no realizar trabajo en aula y abandonar los grupos de trabajo. Estos factores impiden una adecuada aplicación del aprendizaje cooperativo.

La motivación en estudiantes universitarios ha sido estudiada por Polanco (2005), quien afirma que persigue los siguientes tipos de metas: relacionadas con la tarea, el ego, la valoración social y la recompensa externa. Como se observa, estas metas están relacionadas más con un enfoque competitivo más que cooperativo. Esto se relaciona con el perfil actual de los jóvenes donde la competencia es una característica. Esta afirmación se sustenta en el estudio de la psicóloga Jean Twenge , donde en 16,000 adolescentes en Estados Unidos se encontró que la actual generación de jóvenes es “la generación más narcisista de la historia social contemporánea”. Twenge (2014)

Relacionando estos dos aspectos, podemos concluir que la aplicación del aprendizaje cooperativo requiere una mayor dedicación a la etapa de sensibilización en estudiantes muy jóvenes. Es necesario explicarles las ventajas

de su aplicación, en especial con los estudiantes con mejor rendimiento académico, los que por momentos reclamaban que la experiencia grupal les hacía obtener notas más bajas. Por otro lado, los miembros menos favorecidos del equipo no aprovechan la oportunidad de nivelarse con sus pares de mejor rendimiento académico.

Cuando se comparan los grupos experimental y control encontramos cambios estadísticamente significativos en las primeras habilidades del grupo control. Entendemos este resultado por la procedencia de los estudiantes. Los del grupo control eran de la carrera de marketing, los que podrían ser más creativos y, por ello, más desenvueltos. Esto explicaría su facilidad para el logro de las primeras habilidades en contraposición al grupo experimental formado por estudiantes de la carrera de negocios internacionales, de un perfil que podría ser más introvertido frente al anterior.

A la luz de los resultados obtenidos, consideramos importante una mayor atención y proponer actividades especiales con los estudiantes de mejor y menor rendimiento académico para reforzar las ventajas del aprendizaje cooperativo.

En contraposición con nuestros resultados, encontramos el estudio sobre influencia del Aprendizaje Cooperativo sobre las habilidades sociales de Cadoche y Galván (2006), que concluyen que el Aprendizaje Cooperativo contribuye al desarrollo de relaciones personales positivas y de habilidades sociales como la solidaridad y la tolerancia. En el mismo sentido, García y Troyano (2010) afirman

que el aprendizaje cooperativo se plantea como uno de los principales incentivos donde la persona mayor adopta un papel activo en su propio proceso de aprendizaje. A diferencia de nuestro estudio, la edad de los participantes de los estudios citados de un rango mayor a los 30 años y de ciclos más avanzados.

Consideramos que, en el caso de nuestra investigación, la edad y madurez de los ingresantes es una posible causa por la cual el programa de Aprendizaje Cooperativo aplicado no ha producido las diferencias esperadas entre los grupos experimental y control. Sin embargo, destacamos la necesidad de un trabajo de sensibilización más intenso.

**En relación a la variable Resolución de Conflictos**, solo 2 de los 5 perfiles (compromiso y evasión) presentaron cambios estadísticamente significativos. Como primera conclusión podemos afirmar que los estudiantes han adoptado posiciones que los colocan entre la no participación y una participación con una solución intermedia.

En el caso del perfil *Compromiso*, consideramos que las situaciones de Aprendizaje Cooperativo al que estuvieron expuestos los estudiantes han permitido asumir una posición más cercana al grupo.

Si bien los perfiles son asumidos de acuerdo a las circunstancias, para las carreras de negocios el perfil *Compromiso* resulta adecuado a lo que respecta al

manejo de los recursos humanos y el trabajo en equipo. Finalmente, el programa de “Aprendizaje Cooperativo” logró en parte una mayor actitud de participación.

Por otro lado, el perfil de *Evasión* podría estar relacionado con la actitud de estos jóvenes que pertenecen a la generación Millenium, los estudios sobre esta generación Millenium o Generación “Y”, que según Molinari (2011) son jóvenes entre 15 y 34 años. A estos ya no les interesa tanto el dinero ni las cosas materiales como a las generaciones anteriores: disfrutan más del camino que del destino final. Creen que el reconocimiento viene de la mano con un trabajo que tenga sentido y el feedback constante es una realidad.

Según el estudio antes mencionado, desarrollado por la psicóloga Jean Twenge, la actual generación de jóvenes es la generación más narcisista de la historia social contemporánea.

Esta generación también denominada “La generación Youtube o My Space” presentó respuestas como, “Creo que soy una persona especial”, "puedo vivir mi vida como me da la gana", "me gusta ser el centro de atención".

En el ámbito nacional, contamos con un estudio realizado por Global Research Marketing (GRM) el cual concluye que solo el 22% de jóvenes entre 15 y 35 años se encuentran satisfechos con el rumbo que toma su vida. En el mismo sentido, solo un 19% considera que tiene un balance satisfactorio entre su trabajo y su vida cotidiana.

Cuando se comparan los grupos experimental y control en la variable Resolución de conflictos, encontramos cambios estadísticamente significativos en las siguientes dimensiones:

En el grupo Control la dimensión Colaboración, su resultado podría relacionarse con el hecho de este grupo presento mayor integración en las primeras habilidades sociales debido aparentemente al perfil de los estudiantes de marketing que formaban este grupo. “La colaboración implica un esfuerzo para trabajar con la otra persona para encontrar alguna solución que satisfaga plenamente los intereses de ambas partes. Implica estudiar una situación en profundidad para identificar los intereses subyacentes de los dos individuos y encontrar una alternativa que cumpla con los deseos de ambos” Thomas – Killmann (1974)

En el grupo experimental la dimensión Compromiso, nos indica que la intervención del programa de aprendizaje cooperativo sensibilizo de alguna manera al grupo, en una dimensión donde prevalece el bien común. “Estas personas dejan de lado sus propios intereses para satisfacer aquellos del otro. Se observa un elemento de auto-sacrificio. El compromiso puede tomar la forma de generosidad o caridad altruista como, por ejemplo, obedecer o acatar una orden de otra persona cuando uno no desea hacerlo, o ceder frente al punto de vista del otro” Thomas – Killmann (1974)

## **CAPITULO VI**

### **Conclusiones**

1. Como resultado de la intervención del programa de Aprendizaje Cooperativo no se produjo el efecto deseado en la variable Habilidades Sociales en el grupo experimental. Aunque se produjeron cambios, estos no fueron estadísticamente significativos.
2. El programa de Aprendizaje cooperativo aplicado logró cambios estadísticamente significativos en la variable Resolución de conflictos. Estos cambios se presentaron en las dimensiones Compromiso y Evasión.
3. Al evaluar las diferencias entre los grupos experimental y control sobre la variable Habilidades Sociales, apreciamos diferencias significativas solo en las primeras habilidades sociales del grupo control ( $p < 0.05$ ). En el resto de dimensiones no hubo cambios estadísticamente significativos.
4. Al evaluar las diferencias entre los grupos experimental y control sobre la variable Resolución de Conflictos, apreciamos diferencias significativas solo en la dimensión colaboración del grupo control ( $p < 0.05$ ), y en la dimensión compromiso ( $p < 0.05$ ) del grupo experimental. En el resto de dimensiones no hubo cambios significativos.

## **CAPITULO VII**

### **Recomendaciones**

En primer lugar, se sugiere la realización de estudios similares al que se ha desarrollado mediante la presente tesis para que las bondades del aprendizaje cooperativo puedan difundirse y extenderse.

Sobre los hallazgos del presente estudio, es necesario realizar algunas recomendaciones, fruto de la experiencia obtenida para ayudar a que profesionales que trabajen sobre el tema:

1. Es importante realizar un trabajo previo de socialización, inducción, entrenamiento y sensibilización para una aplicación eficiente del Aprendizaje Cooperativo. Un tema importante a tener en cuenta en la aplicación del aprendizaje cooperativo es la desinformación que sobre la metodología tienen docentes y estudiantes.
2. Para potencializar el Aprendizaje Cooperativo y obtener efectos favorables sobre su desarrollo se requiere trabajar acciones de que permitan la mayor cohesión social del grupo.
3. La edad del grupo es un factor a tener en cuenta, cuando más jóvenes se requiere de un acompañamiento más activo de parte del docente.

4. Es importante un trabajo especial con los estudiantes de mayor y menor rendimiento, remarcando las ventajas del aprendizaje cooperativo.
5. Sería muy útil aplicar pruebas que permitan identificar a los estudiantes con problemas de adaptabilidad para tener una atención especial.
6. Los esquemas y técnicas de evaluación que se apliquen para los trabajos grupales deben poder identificar el esfuerzo personal y el esfuerzo grupal. Por ejemplo, instrumentos como las rubricas permitan individualizar brindar transparencia y objetividad en la evaluación.

## Referencias bibliográficas

- Alfageme, M. B. (2003). *Modelo Colaborativo de enseñanza de aprendizaje en situaciones no presenciales: un estudio de caso* (Tesis doctoral). Universidad de Murcia. Recuperado de <http://www.tdx.cat/handle/10803/10768>
- Alzate, R. (1998). *Análisis y Resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica*. Bilbao: Fondo Editorial de la Universidad del país Vasco.
- Becerra, A. y La Serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo economico-empresarial en la actualidad*. Lima: Centro de Investigacion Universidad del Pacifico.
- Bono, R (2012). *Diseños cuasi-experimentales y longitudinales*. Universidad de Barcelona, Departamento de Metodología de les Ciencias del Comportamiento, Facultad de Psicología. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/30783/1/D.%20cuasi%20y%20longitudinales.pdf>
- Caballo, V.E. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de Habilidades Sociales*. España: Siglo XXI de España Editores
- Cadoche y Galvan, S.M. (octubre, 2006). Trabajo en equipo - Logro individual: Una experiencia de aprendizaje cooperativo en Medicina Veterinaria. *Revista Electronica de Veterinaria REDVET*, 7(10). Recuperado de <http://www.veterinaria.org/revistas/redvet/n111106/110625.pdf>
- Comunidad de Madrid (2012). *Aprendizaje Cooperativo; Propuesta para la implantación de una estructura de cooperación en el aula*. Laboratorio de

- Innovación educativa. Recuperado de [http://www.madrid.org/dat\\_capital/upe/impresos\\_pdf/AprendizajeCooperativo2012.pdf](http://www.madrid.org/dat_capital/upe/impresos_pdf/AprendizajeCooperativo2012.pdf)
- Dongil, E (2014). *Habilidades Sociales Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)* . Recuperado de [http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia\\_habilidades\\_sociales.pdf](http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf)
- Fisas, V. (2002). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Barcelona: Icaria ediciones
- Garcia Manjon, J. y Lopez , M. (setiembre, 2008). Espacio Europeo de Educación Superior: Competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9-10). Recuperado de <http://rieoei.org/2444.htm>
- Garcia, A y Troyano, Y. (enero-junio, 2010). Aprendizaje cooperativo en personas mayores universitarias. Estrategias de implementacion en el espacio europeo. *Revista Interamericana de Educacion de Adultos*, 32(1), 6-21. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4575/457545094002.pdf>
- Garaigordobil, M., & Peña, A. (2014). Intervención en las habilidades sociales: efectos en la inteligencia emocional y la conducta social. *Revista internacional de psicología clínica y de la salud*, 22(3), 551-557. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4916492>
- Gil, C., Baños, R., Alías, A. y Gil, D. (2008). *Aprendizaje cooperativo y desarrollo de competencias*. Universidad de Almería. Recuperado de <http://ardilladigital.com/DOCUMENTOS/EDUCACION%20ESPECIAL/>

APRENDIZAJE%20COOPERATIVO/Aprendizaje%20cooperativo%20y%20desarrollo%20de%20competencias%20-%20Gil%20y%20otros%20-%20art.pdf

Johnson, D. W. y Johnson, R. T. y Holubec, E. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Recuperado de <http://cooperativo.sallep.net/El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>

Johnson, D. W. y Johnson, R. T. (1995). *Nuestra mediación portátil*. Edina MN: Interaction Book Company.

Laboratorio de innovación educativa. (2009). *Qué – por qué – para qué – cómo. Aprendizaje Cooperativo. Propuesta para la implantación de una estructura de cooperación en el aula*. Recuperado de [http://www.madrid.org/dat\\_capital/upe/impresos\\_pdf/AprendizajeCooperativo2012.pdf](http://www.madrid.org/dat_capital/upe/impresos_pdf/AprendizajeCooperativo2012.pdf)

León del Barco, B. (junio, 2006). Elementos mediadores en la eficacia del aprendizaje cooperativo: Entrenamiento previo en habilidades sociales y dinámica de grupos. *Revista Anales de la psicología*, 22(1), 105-112. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16722114>

León del Barco, B., Felipe-Castaño, E., Santiago, M. y Iglesias, D. (enero, 2015). Habilidades sociales en equipos de aprendizaje cooperativo en el contexto universitario. *Psicología Conductual*, 23(2), 191-214. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/285198652\\_Habilidades\\_sociales\\_en Equipos\\_de\\_aprendizaje\\_cooperativo\\_en\\_el\\_contexto\\_universitario](https://www.researchgate.net/publication/285198652_Habilidades_sociales_en Equipos_de_aprendizaje_cooperativo_en_el_contexto_universitario)

Ley General de Educación, N° 28044, 2003.

- Mendia I. y Areizaga, M. (2006). *Resolución de conflictos. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/190>
- Molinari, P. (2011). *Turbulencia Generacional*. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2007). *Nuevos paradigmas educativos, Fascículo 6, Aprendizaje cooperativo*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/Marysalupe/fasciculo-6-aprendizaje-cooperativo>
- Muñoz, L. (2015). *Estrategia didáctica: Aprendizaje cooperativo*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Obando, P. (2008). *Influencia del aprendizaje cooperativo en el rendimiento académico y habilidades sociales en el Programa de especialización en Enfermería*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de [http://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2009/enero/ART5\\_OBANDONDO.pdf](http://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2009/enero/ART5_OBANDONDO.pdf)
- Organizacion de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO). (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. Paris: ONU.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2006). *Cambios en el mundo del trabajo*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo No 95 OIT.
- Polanco, A (2005) *La motivación en los estudiantes universitarios*. Universidad de Costa Rica, Facultad de Educación, Instituto de Investigación en Educación Actualidades investigativas en educación.
- Poveda Serra, P. (2006). *Implicaciones del aprendizaje de tipo cooperativo en las relaciones interpersonales y el rendimiento académico*. España: Universidad de Alicante.

- Puga, J. y Martínez, L. (octubre-diciembre, 2008). Competencias directivas en escenarios globales. *Estudios Gerenciales*, 24(109), 87-103.
- Roth, Erick (1986). *La Competencia Social. El cambio de Comportamiento Individual en la comunidad*. Buenos Aires: Editorial Trillas.
- Slavin, R. (octubre, 2014). Aprendizaje Cooperativo y Rendimiento Académico: ¿Por qué funciona el trabajo grupal? *Revista Anales de Psicología*, 30(3), 785-791.
- Salter, A. (1949). *Conditioned reflex therapy*. New York: Farrar, Strauss and Giroux.
- Sempere, J. M., García Irlés, M., Marco De La Calle, F. M., y De La Sen Fernández, M. (2011). Aprendizaje Colaborativo: Un nuevo reto para el profesor en el nuevo contexto educativo. *El trabajo colaborativo como indicador de calidad del Espacio Europeo de Educación Superior*, 1(6), 89-103. Recuperado de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/25830>
- Traver, V. y Traver, J. (2004). *¿Por qué no enseñamos a aprender cooperativamente?* Recuperado de <http://www.dccia.ua.es/jenui2004/actas/ponencias/ponencia34.pdf>
- Twenge, J. M. (2014). *Generation Me-Revised and Updated: Why Today's Young Americans Are More Confident, Assertive, Entitled--and More Miserable Than Ever Before*. Simon and Schuster.
- Thomas, K.W. y Kilmann, R.H. (1974). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. New York: Xicom, Inc.
- USA, S. D. (1993). *Informe SCANS*. Washington D.C.

- Vallet-Bellmunt, T., Rivera-Torres, P. y Vallet-Bellmunt, A. (2017). Aprendizaje cooperativo, aprendizaje percibido y rendimiento académico/ en la enseñanza del marketing. *Educación XXI*, 20(1), 277-297. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/17512>
- Vygotsky, L. (1979). *El desarrollo de los procesos psíquicos superiores*. Edit. Crítica, Barcelona.

## Anexos

### Anexo 1

#### FICHA TÉCNICA

#### INSTRUMENTO PARA HABILIDADES SOCIALES

- **1.- Nombre de la prueba**
  - Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS)
- **2.- Autor**
  - Arnold Goldstein
- **3.- Año de edición**
  - USA 1978
- **4.- Fuente de información (Editorial o revista)**
- **5.- Estructura**
  - 5.1. Numero de ítems 50
  - 5.2. Áreas-factores-dimensiones
- **6.- Características métricas**
  - Confiabilidad aplicando Kuder-Richarson de 0.75
- **7.- Validez en Perú**
  - UNFV, Traducida y adaptada a Perú por Tomas Ambrosio 1995: Conducta A y tipo de Habilidades Sociales en estudiantes del primero al quinto de psicología de una universidad nacional de Lima.

Fuente:

Goldstein, A.P., Sprafkin, R.P., Gershaw, N. y Klein, P. (1989). *Habilidades Sociales y autocontrol en la adolescencia*. Barcelona. Martínez Roca.

## Anexo 2

### FICHA TÉCNICA

### INSTRUMENTO PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

▪ **1.- Nombre de la prueba**

- Instrumento Thomas-Kilmann de Modos de Conflicto

▪ **2.- Autor**

- Kenneth Thomas y Ralph Killmann

▪ **3.- Año de edición**

- USA 1996

▪ **4.- Fuente de información (Editorial o revista)**

- Mismo instrumento

▪ **5.- Estructura**

- 5.1. Numero de ítems 30
- 5.2. Áreas-factores-dimensiones
  - Competencia
  - Cesión
  - Evasión
  - Colaboración
  - Compromiso

▪ **6.- Características métricas**

**Confiabilidad**

- Confiabilidad aplicando Alfa de Cronbach con un promedio de las áreas de 0.60
- Test Retest de 0.64

**Validez**

Validado por Sandra Lau Dioses en su Tesis de Maestría *Programa de pensamiento lateral para la resolución creativa de conflictos en estudiantes de un instituto superior pedagógico público de educación inicial de lima*, UPCH, 2009.

*Fuente: Informe, C. P. P. (2008). Perfil del Instrumento Thomas-Killmann de Modos de Conflicto e informe interpretativo*

**HOJA DE PUNTAJES: INSTRUMENTO THOMAS KILLMANN**

	<b>Competividad</b>	<b>Colaboración</b>	<b>Compromiso</b>	<b>Evasión</b>	<b>Negociación</b>
1.				A	B
2.		B	A		
3.	A				B
4.			A		B
5.		A		B	
6.	B			A	
7.			B	A	
8.	A	B			
9.	B			A	
10.	A		B		
11.		A			B
12.			B	A	
13.	B		A		
14.	B	A			
15.				B	A
16.	B				A
17.	A			B	
18.			B		A
19.		A		B	
20.		A	B		
21.		B			A
22.	B		A		
23.		A		B	
24.			B		A
25.	A				B
26.		B	A		
27.				A	B
28.	A	B			
29.			A	B	
30.		B			A
<b>Total</b>					

### Anexo 3

#### PROGRAMA DE APRENDIZAJE COOPERATIVO – DETALLE DE SESIONES

SEMANA	CONTENIDO	ACTIVIDAD COOPERATIVA	MATERIALES	EVALUACIÓN
1	<p><b>PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia</li> <li>• Protocolo de Participación</li> <li>• Aplicaciones de Pre test de los instrumentos               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lista de Habilidades Sociales</li> <li>○ Instrumento de Modos de Conflicto de Thomas-Kilmann,</li> </ul> </li> </ul> <p><b>INICIO DEL DICTADO DE TEMAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción al marketing</li> <li>• Concepto de marketing.</li> <li>• Principales definiciones</li> </ul>	<p><i>Actividades de preparación, reflexionamos sobre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Importancia interacción</i></li> <li>• <i>Cooperación como escenario más deseable</i></li> <li>• <i>Aprendizaje cooperativo: Características y beneficios</i></li> <li>• <i>Logramos acuerdo sobre protocolo de Aprendizaje cooperativo</i></li> </ul> <p><i>Se forman grupos. Se permite libertad en la formación de los grupos de 4 a 5 miembros</i></p> <p><i>Se aplica la técnica “Aprendiendo juntos y solos” sobre los siguientes conceptos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marketing o Necesidades</li> <li>• Deseo</li> <li>• Demanda</li> <li>• Participación de mercado</li> </ul> <p><i>Se mantienen los grupos iniciales para la actividad de la semana siguiente:</i></p> <p><i>En base a la técnica “Grupos de investigación” cada grupo presenta un análisis del entorno de los siguientes sectores</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Video de “Los 4 fantásticos”</i></li> <li>• <i>Guía de trabajo cooperativo</i></li> <li>• <i>Presentación del curso (ppt)</i></li> <li>• <i>Materiales del curso</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Coevaluación entre compañeros de equipo</i></li> <li>• <i>Ficha de coevaluación del líder del grupo</i></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económico</li> <li>• Político-Legal</li> <li>• Climatológico</li> <li>• Socio-Cultural</li> <li>• Tecnológico</li> </ul> <p>De cada sector se solicita: Evolución, situación actual y proyección</p>		
2	<p><b>AMBIENTE DEL MARKETING</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspectos controlables y no controlables en una organización.</li> <li>2. Análisis FODA:</li> <li>3. Ejercicios de aplicación</li> </ol> <p><b>MERCADO DE CONSUMIDORES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Mercado de Consumidores</li> <li>5. Tipos</li> <li>6. Estilos de vida</li> </ol>	<p><i>Los Grupos presentan exposiciones sobre los sectores encargados.</i></p> <p><i>Se explica brevemente formatos de coevaluación presentes en los Guías</i></p> <p><i>Para evaluar las exposiciones de los grupos se efectuarán coevaluaciones de:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Miembros del equipo</i></li> <li>• <i>Líder del equipo</i></li> <li>• <i>Entre equipos de trabajo</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de trabajo cooperativo</li> <li>• Presentación del curso (ppt)</li> <li>• Materiales del curso</li> <li>• Video: Estilos de Vida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de coevaluación – grupos por exposiciones</li> <li>• Coevaluación entre compañeros de equipo</li> <li>• Coevaluación del líder del grupo</li> </ul>
3	<p><b>COMPORTAMIENTO DE COMPRA DEL CONSUMIDOR</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Esquema global del Mercado de consumidores. Retomar proceso.</li> <li>2. Proceso de Compra: Paso a paso. Ejemplo.</li> <li>3. Competencia y Productos sustitutos.</li> </ol>	<p>En base a grupos seleccionados por el docente, se desarrollará el caso práctico “Compra de un celular”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de trabajo cooperativo</li> <li>• Presentación del curso (ppt)</li> <li>• Materiales del curso</li> <li>• Caso “CELULARES”</li> </ul>	<p>Práctica Dirigida 1 Comportamiento de compra “celulares”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coevaluación entre compañeros de equipo</li> <li>• Coevaluación del líder del grupo</li> </ul>

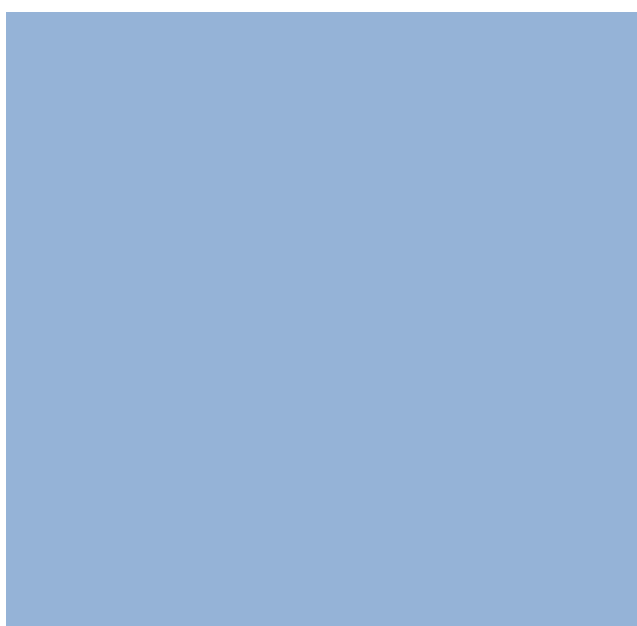
4	<b>SESIÓN 7</b> <b>Práctica calificada # 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación 1ra. Práctica calificada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de trabajo cooperativo</li> <li>• Práctica calificada</li> </ul>	1ra. Práctica calificada individual
5	<b>SEGMENTACIÓN DE MERCADOS</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proceso de segmentación: Concepto general.</li> <li>2. ¿Cómo segmentar? El proceso de Segmentación</li> <li>3. Explicación de las principales formas de segmentar y de las variables de segmentación</li> </ol> <b>POSICIONAMIENTO</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Concepto general e IMPORTANCIA.</li> <li>2. Pasos para definir el posicionamiento.</li> <li>3. Ventajas diferenciales y VENTAJA COMPETITIVA: concepto e importancia.</li> </ol>	<i>El profesor forma grupos de 4 estudiantes, el criterio son las calificaciones obtenidas en la 1ra. Práctica calificada.</i>  <i>Cada grupo se subdivide en parejas, una se encarga de estudiar la segmentación de mercados, la otra pareja el posicionamiento.</i> <i>Se incentiva la discusión: ¿Por qué segmentar? Y la importancia del posicionamiento</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de trabajo cooperativo</li> <li>• Presentación del curso (ppt)</li> <li>• Separata del curso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coevaluación entre compañeros de equipo</li> <li>• Coevaluación del líder del grupo</li> </ul>
6	<b>EJERCICIOS DE SEGMENTACIÓN Y POSICIONAMIENTO</b>	Se entrega a los grupos, formados en la semana anterior una línea de productos para que desarrollen la segmentación del mercado de consumidores (usuarios) de dos productos y analicen el posicionamiento de cada uno		Ejercicios presentados al aula <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coevaluación entre compañeros de equipo</li> <li>• Coevaluación</li> </ul>

				del líder del grupo
7	<b>VARIABLE PRODUCTO</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Concepto de producto.</li> <li>2. Bienes y servicios</li> <li>3. Clasificación de bienes</li> <li>4. Niveles de producto: Ejemplo Auto y Agua.</li> <li>5. Importancia de tener niveles de producto.</li> <li>6. Componentes del producto:</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discusión sobre la importancia del producto.</li> <li>• Aplicación 2da. Práctica calificada</li> <li>• Repaso para el parcial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de Trabajo Cooperativo</li> <li>• Presentación del curso (ppt)</li> <li>• Separata del curso</li> <li>• Práctica calificada</li> </ul>	2da. Práctica calificada individual
8	<b>EXAMEN PARCIAL</b>			
9	<b>VARIABLE PRECIO</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Importancia de tener una estrategia de precios adecuada: Discusión iPhone.</li> <li>2. Importancia del precio.</li> <li>3. Factores que afectan la fijación de precios. Relacionar con el ejemplo de iPhone. Factores externos e internos.</li> <li>4. Objetivos de fijación de precios.</li> <li>5. Estrategias de Precio</li> </ol>	<p><i>El profesor forma grupos de 4 estudiantes, el criterio son las calificaciones obtenidas en la 2da. Práctica calificada.</i></p> <p>En base a grupos seleccionados por el docente, se desarrollará el caso práctico “Zapatillas Nike”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de Trabajo Cooperativo</li> <li>• Presentación del curso (ppt)</li> <li>• Separata del curso</li> </ul>	Práctica Dirigida 2 “Zapatillas Nike” <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coevaluación entre compañeros de equipo</li> <li>• Coevaluación del líder del grupo</li> </ul>

<p><b>10</b></p>	<p><b>VARIABLE PLAZA o DISTRIBUCIÓN.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Concepto.</li> <li>2. Canal de distribución e intermediario: conceptos.</li> <li>3. Diseño del canal de distribución.</li> <li>4. Venta minorista y mayorista. Características. Diferencias.</li> <li>5. Retail</li> </ol>	<p>Ejercicio: Diseño del Canal de Distribución de la nueva presentación de Manjar Blanco Laive de 225gr</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de Trabajo Cooperativo</li> <li>• Presentación del curso (ppt)</li> <li>• Separata del curso</li> <li>• Práctica calificada</li> </ul>	<p>3ra. Práctica calificada individual</p>
<p><b>11</b></p>	<p><b>VARIABLE PROMOCIÓN</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Video: historia de un letrero</li> <li>2. Concepto.</li> <li>3. Funciones de la promoción o comunicación. IMPORTANCIA.</li> <li>4. Proceso de comunicaciones.</li> <li>5. Mezcla promocional o mezcla de comunicaciones: concepto.</li> <li>6. Mezcla promocional: vistazo de todos los elementos.</li> <li>7. Publicidad:</li> <li>8. Venta personal</li> <li>9. Promoción de ventas</li> <li>10. Relaciones públicas</li> <li>11. Publicity o publicidad no pagada.</li> <li>12. Marketing Directo</li> </ol>	<p><i>En base a la técnica “Rompecabezas” los grupos presenta los diferentes elementos de la promoción</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicidad</li> <li>• Promoción</li> <li>• Venta personal</li> <li>• RRPP</li> <li>• Publicity</li> <li>• BTL</li> </ul> <p>Cada miembro del grupo se investiga un elemento, se forman nuevos grupos de manera que cada miembro es experto en uno de los elementos, se los expone a los demás miembros del nuevo grupo, luego regresan a su grupo original para recibir feedback del docente.</p>	<p>13. Guía d Video: la corta historia del Marketing. el Trabajo Cooperativo Presentación del curso (ppt) Separata del curso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coevaluación entre compañeros de equipo</li> <li>•</li> <li>• Coevaluación del líder del grupo</li> <li>• Ficha de coevaluación – grupos</li> </ul>

12	<p><b>PLAN DE MARKETING:</b> enfoque de cierre en el que se explicará el proceso después de haber visto uno a uno los elementos que lo conforman.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación del esquema</li> <li>2. Etapas del proceso <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de la situación</li> <li>• Elección del mercado objetivo - Segmentación</li> <li>• Objetivos de Marketing</li> <li>• Posicionamiento</li> <li>• Mezcla de mercadeo (Marketing mix)</li> <li>• Administración de actividades</li> </ul> </li> <li>3. Caso Inca Kola.</li> <li>4. Presentación del Trabajo Final</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación sobre el tema</li> <li>• Entrega del material</li> <li>• Desarrollo del tema en forma Cooperativo</li> <li>• Exposición de conclusiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de Trabajo Cooperativo</li> <li>• Presentación del curso (ppt)</li> <li>• Separata del curso</li> <li>• Práctica calificada</li> </ul>	4ta. Práctica calificada individual
13	<p><b>Sesión de cierre</b>  <b>Aplicación Post test</b>  <b>Debate y evaluación final del trabajo cooperativo desarrollado</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de Trabajo Cooperativo</li> </ul>	
14	<b>EXÁMENES FINALES</b>			
15	<b>EXÁMENES DE RECUPERACIÓN</b>			

**Anexo 4: GUÍA DEL TRABAJO COOPERATIVO**



**Guía del  
Trabajo  
Cooperativo**

**Marzo 2016**



## LINEAMIENTOS PARA LA CONFORMACIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO COOPERATIVO

Para organizar adecuadamente la conformación de los grupos de trabajo se seguirán los siguientes lineamientos:

1. Los grupos serán heterogéneos inicialmente por los siguientes criterios:
  - carreras de origen,
  - edades,
  - colegios de procedencia;
  - más adelante se agregará las calificaciones que vayan obteniendo.
  
2. Cada grupo tendrá entre 4 o 5 miembros como máximo; ante el retiro de algún estudiante del curso se reestructurarán los grupos
  
3. El tiempo en que se encuentren agrupados dependerá de las actividades a desarrollarse.
  - Equipos de base: una etapa.
  - Equipos esporádicos: desde unos minutos hasta una sesión.
  - Equipos de expertos: de una a varias sesiones.
  - Asamblea: de unos minutos hasta una sesión.
  
4. La forma de distribución de los estudiantes puede ser:
  - Grupos seleccionados por los propios alumnos
  - Grupos seleccionados por el docente
  - Grupos seleccionados al azar
  - Grupos seleccionados por algún criterio en particular.
  
5. La disposición del aula considerará lo siguiente:
  - Que el grupo este junto
  - Que puedan ver al profesor
  - Que tengan acceso fácil a los materiales
  - Que no vulnere las medidas de seguridad

6. Los objetivos del grupo son comunes, la obtención o no del objetivo depende del esfuerzo de todos los miembros

7. Todos los grupos tendrán los siguientes roles:

- Coordinador
- Miembros

8. El aporte de cada miembro del grupo será calificado en forma individual, presentándose:

- Coevaluación entre pares y del líder del grupo
- Coevaluación entre grupos

## **ACTA DE COMPROMISO TRABAJO COOPERATIVO**

Miraflores,....de.....de 2016

Los estudiantes que suscribimos la presente dejamos constancia escrita de nuestro compromiso con cumplir los contenidos y condiciones del acta que se detallan a continuación:

1. Estamos obligados a formar parte del equipo de trabajo y bajo ninguna circunstancia podemos presentar el trabajo de manera individual.
2. Los resultados del trabajo es un esfuerzo conjunto, no esfuerzos individuales.
3. Es nuestro compromiso y responsabilidad, participar activamente en el desarrollo del trabajo y desarrollar eficientemente la tarea que nos fue asignada.
4. Nos comprometemos a apoyarnos mutuamente, de manera que todos los miembros del equipo logremos aprendizajes significativos.
5. Nos comprometemos a desarrollar las actividades, cumplir de manera eficiente y oportuna: búsqueda de información, asistir a las reuniones que programe el equipo, cumplir con los plazos establecidos, ,participar en la exposición del trabajo, entregar a tiempo los avances ,apoyar a sus compañeros en lo que sea necesario y mantener una comunicación fluida con su equipo.

En el caso de que no cumpliéramos con las condiciones a las que nos hemos comprometido y responsabilizado, aceptamos las siguientes sanciones:

1. Podemos ser separados del equipo.
2. Perderemos el derecho de ser evaluados en y los trabajos del curso
3. Asumimos la total responsabilidad de nuestro incumplimiento

**Firmas**

## DATOS GENERALES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

Bloque:	Local:	Horario:

### PARTICIPANTES

Apellidos y Nombres	Carrera	Correo	Teléfonos
<b>Coordinador del equipo</b>			
<b>Miembros del equipo</b>			
<b>1.</b>			
<b>2.</b>			
<b>3.</b>			
<b>4.</b>			

Enviar esta hoja con los datos que se solicitan, vía correo [aalvarado@isil.pe](mailto:aalvarado@isil.pe)

## ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO (TIPO)

### 1. Tarea

--

### 2. Estructura del trabajo (temas o partes del tema)

a)
b)
c)

### 3. Asignación de funciones y roles de cada miembro.

Apellidos y nombres	Función a realizar dentro del equipo

**4. Información que van a utilizar. (Fuentes)**


**5. Herramientas y recursos que van a necesitar. (Recursos)**


**6. Cronograma de tiempos y actividades.**

<b>Actividad</b>	<b>Fechas</b>

## EVALUACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO

### Coevaluación entre Compañeros de equipo

Esta ficha te ayudará a realizar una evaluación a tu compañero de equipo en el desarrollo de la actividad planteada por el docente sobre el tema indicado. Completa la ficha, califica a tu compañero de acuerdo a los ítems y decide una nota final:

Tema : \_\_\_\_\_

Equipo N° : \_\_\_\_\_

Evaluador : \_\_\_\_\_

Evaluado : \_\_\_\_\_

Considerar los siguientes ítems para realizar tu evaluación:

**2=Muy bueno; 1.5 =Bueno; 1=Regular; 0 = Deficiente**

DESEMPEÑO EN EL GRUPO	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
Muestra una actitud proactiva .				
Participa en la organización del equipo.				
Participación activamente en las actividades del equipo.				
Fomenta un ambiente adecuado para el trabajo y la colaboración del equipo				
Revisa y copia información relevante para la actividad encargada al equipo				
Aporte y expone sus ideas de adecuada al equipo.				
Acepta sugerencias de sus compañeros de equipo de forma positiva.				
Comenta y corrige los aportes de sus compañeros de grupo de forma asertiva.				
Participación en la elaboración del informe de trabajo.				
Presenta propuestas originales para la presentación del trabajo y/o la exposición.				
<b>Puntuación Total</b>				

## FICHA DE COEVALUACIÓN - GRUPOS

Esta ficha te ayudará a evaluar el desarrollado de la exposición del tema indicado. Completa la ficha y decide una nota final:

Tema	
Grupo Evaluador	
Grupo Evaluado	

Considerar los siguientes ítems:

**2=Muy de acuerdo; 1.5 =De acuerdo; 1=En desacuerdo; 0 =Muy en desacuerdo**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<b>MATERIAL PARA EXPOSICIÓN</b>				
El material (presentación, video, otros) es original y agradable de ver.				
El material está bien estructurado. Respeto la estructura indicada.				
El observador puede entender fácilmente lo que se está intentando comunicar a través del material.				
<b>EXPOSICIÓN</b>				
La exposición se inicia y finaliza a tiempo.				
El grupo demuestra buena organización y cumple el objetivo que se pretende conseguir.				
La exposición se desarrolla con claridad.				
Las expresiones son apropiadas, el tono de voz es el correcto.				
Enlazan la exposición con el contenido de la presentación.				
Responden las preguntas del grupo evaluador de forma satisfactoria.				
<b>TOTAL</b>				

<b>NOTA FINAL</b>	
-------------------	--

**Observaciones:**

## FICHA DE COEVALUACIÓN

### Coevaluación del líder del grupo

Esta ficha te ayudará a realizar una evaluar a tus compañeros de equipo en el desarrollo de la actividad planteada por el docente sobre el tema indicado. Completa la ficha, califica a tus compañeros de acuerdo a los ítems y decide una nota final:

<b>Tema</b>	
<b>Equipo No</b>	
<b>Integrante 1</b>	
<b>Integrante 2</b>	
<b>Integrante 3</b>	
<b>Integrante 4</b>	
<b>Evaluador</b>	

Considerar los siguientes ítems para realizar tu evaluación: **2=Muy de acuerdo; 1=Un poco de acuerdo; 0 = Desacuerdo**

INDICADORES	INTEGRANTES DEL EQUIPO			
	1	2	3	4
Respetar la opinión de sus compañeros de equipo.				
Compartir sus opiniones con el resto de compañeros.				
Ayudar a sus compañeros cuando se lo piden				
Respetar a sus docentes y compañeros.				
Cuidar la infraestructura de la institución				
Llegar puntualmente a clase.				
Preocuparse por los problemas de sus compañeros.				
Fomentar la integración del grupo.				
Identificar sus logros personales y grupales.				
Mostrar una actitud proactiva en el trabajo en equipo				
PUNTAJE TOTAL				

**Observaciones**