

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**



**LAS TÉCNICAS VERBALES DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA
PARA MEJORAR LAS HABILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO
EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "PERÚ BIRF"- JULIACA
2015**

TESIS

PRESENTADO POR:

ELIANA CALSIN JULI

EDITH NORMA ESTOFANERO APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN LA
ESPECIALIDAD DE LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGÍA Y
FILOSOFÍA**

PROMOCIÓN: 2014-I

**Puno – Perú
2016**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

**LAS TÉCNICAS VERBALES DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA
MEJORAR LAS HABILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS
ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA "PERÚ BIRF"- JULIACA 2015**

ELIANA CALSIN JULI

EDITH NORMA ESTOFANERO APAZA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE LENGUA,
LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : -----
Dra. Maricela Alicia Portillo Loayza

PRIMER MIEMBRO : -----
Psc. Víctor Raúl Cabos de la Cruz

SEGUNDO MIEMBRO : -----
M.Sc. Myrna Cleofé Sánchez Rossel

DIRECTOR : -----
M.Sc. Natali Kennet Paca Vallejo

ASESOR : -----
Dra. Indira Iracema Gómez Arteta

AREA: Disciplinas científicas
TEMA: Oratoria (Expresión Oral)

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 22 de agosto de 2016

DEDICATORIA

El trabajo de investigación está dedicado primeramente a DIOS quién me restauró. Del mismo modo a mis padres: Humberto Calsin Cari e Hilaria Juli Pacompia. A ellos que estuvieron a cada instante, brindándome su apoyo incondicional y amor incomparable. Nada se compara a ello.

Eliana Calsin Juli

Dedico esta investigación primeramente a Dios, quien supo guiarme por el buen camino y darme fuerza y sabiduría para seguir adelante, también a mis padres: Luis Estofanero Cayo y Norma Apaza Lampa, seres llenos de amor, comprensión y apoyo incondicional.

Edith Norma Estofanero Apaza

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios infinitamente quién guía mi camino y a mis padres por vivir cada instante conmigo, gracias a ellos se llegó a concluir esta meta, gracias por lo momentos agradables, a ellos que nunca me dieron la espalda, y cada caída que tuve estuvieron ahí animándome a seguir adelante.

Eliana Calsin Juli

Agradezco a Dios y a mi familia por hacer que este objetivo se haya realizado, gracias por sus conocimientos brindados y sobre todo por su amor infinito e incondicional.

Edith Norma Estofanero Apaza

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	15

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema	16
1.1. Descripción del problema	16
1.2. Definición del problema	17
1.3. Limitaciones de la investigación	18
1.4. Delimitaciones del problema de investigación	19
1.5. Justificación del problema de investigación	19
1.6. Objetivos de la investigación	20

CAPÍTULO II

2. Marco teórico	22
2.1. Antecedentes de la investigación	27
2.2. Sustento teórico	27
2.2.1. La comunicación asertiva	27
2.2.2. Las técnicas verbales de la comunicación asertiva	27
2.2.2.1 Disco rayado	30
2.2.2.2 Banco de niebla	34
2.2.3. Trabajo en equipo	38
2.2.3.1. Diferencia entre grupo y equipo	40
2.2.3.2. Las habilidades del trabajo en equipo	42
2.2.4. Escala de estimación	46
2.2.5. El banco de niebla y disco rayado como técnica	48
2.3. Glosario de términos	49
2.4. Hipótesis y variables	51
2.5. Operacionalización de variables	52

CAPÍTULO III

3. Diseño metodológico de investigación	53
3.1. Tipo y diseño de investigación	53
3.2. Población y muestra de investigación	54
3.3. Ubicación y descripción de la población	56
3.4. Material experimental	56
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
3.6. Procedimiento del experimento	57
3.7. Plan de tratamiento de los datos	58
3.8. Diseño estadístico para la prueba de hipótesis	59

CAPÍTULO IV

4. Análisis e intrerpretación de resultados de la investigación	61
4.1. Aspectos generales	61
4.2. Resultados de la prueba de entrada del grupo experimental y control.....	62
4.2.1. Resultados de la prueba de entrada del grupo experimental y control en las habilidades del trabajo en equipo.....	62
4.3. Resultados de la prueba de salida del grupo experimental y control.....	66
4.3.1. Resultados de la prueba de salida del grupo experimental y control en las habilidades del trabajo en equipo.....	66
4.4. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control	70
4.4.1. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control en la habilidad de complementariedad.....	70
4.4.2. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control en la habilidad de comunicación	74
4.4.3. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control en la habilidad de coordinación	77
4.4.4. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control en la habilidad de confianza	81
4.4.5. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control en la habilidad de compromiso.....	84
4.5. Prueba de hipótesis	88
4.5.1. Prueba de hipótesis de la habilidad de complementariedad ..	88
4.5.2. Prueba de hipótesis de la habilidad de comunicación	91
4.5.3. Prueba de hipótesis de la habilidad de coordinación	93
4.5.4. Prueba de hipótesis de la habilidad de confianza	95
4.5.5. Prueba de hipótesis de la habilidad de compromiso	97
CONCLUSIONES	100
SUGERENCIAS	102
BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS	105

LISTA DE TABLAS

-TABLA N° 1	55
POBLACIÓN DE ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO POR SECCIONES Y NÚMERO DE ESTUDIANTES.	
-TABLA N° 2	55
MUESTRA DE ESTUDIANTES Y DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO	
-TABLA N° 3	63
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015.	
-TABLA N° 4	67
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015.	
-TABLA N° 5	70
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015, COMPLEMENTARIEDAD.	
-TABLA N° 6	74
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015, COMUNICACIÓN.	
-TABLA N° 7	78
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015, COORDINACIÓN.	
-TABLA N° 8	81
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS	

ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015, CONFIANZA.

-TABLA N° 9	85
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015, COMPROMISO.	
-TABLA N° 10	89
DIFERENCIA DE ESTADÍGRAFOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL CON LA PRUEBA DE Zc., COMPLEMENTARIEDAD.	
-TABLA N° 11	91
DIFERENCIA DE ESTADÍGRAFOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL CON LA PRUEBA DE Zc., COMUNICACIÓN.	
-TABLA N° 12	93
DIFERENCIA DE ESTADÍGRAFOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL CON LA PRUEBA DE Zc., COORDINACIÓN.	
-TABLA N° 13	95
DIFERENCIA DE ESTADÍGRAFOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL CON LA PRUEBA DE Zc., CONFIANZA.	
-TABLA N° 14	97
DIFERENCIA DE ESTADÍGRAFOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL CON LA PRUEBA DE Zc., COMPROMISO.	

LISTA DE GRÁFICOS

-GRÁFICO DE LA TABLA N° 3.....	63
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015.	
-GRÁFICO DE LA TABLA N° 4.....	67
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015.	
-GRÁFICO DE LA TABLA N° 5.....	71
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015, COMPLEMENTARIEDAD.	
-GRÁFICO DE LA TABLA N° 6.....	75
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015, COMUNICACIÓN.	
-GRÁFICO DE LA TABLA N° 7.....	78
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015, COORDINACIÓN.	
-GRÁFICO DE LA TABLA N° 8.....	82
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015, CONFIANZA.	
-GRÁFICO DE LA TABLA N° 9.....	85
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF” – JULIACA 2015, COMPROMISO.	

RESUMEN

La investigación fue desarrollada con el objetivo de determinar la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar el trabajo en equipo en los estudiantes de tercer grado de la Institución Educativa Secundaria PERÚ BIRF- Juliaca 2015.

En el sustento teórico se presentan los contenidos referentes a las técnicas verbales de la comunicación asertiva para contribuir en el trabajo en equipo, identificando las habilidades como: complementariedad, comunicación, coordinación, confianza y compromiso. Todo ello lleva a formular como hipótesis que las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran con eficacia las habilidades del trabajo en equipo.

La investigación fue de tipo aplicado y de diseño cuasi experimental, con pre y post prueba. El grupo experimental (conformado por la sección “D” con 28 estudiantes) y el grupo control (conformado por la sección “E” con 30 estudiantes). La técnica utilizada fue la observación y el instrumento, la ficha de observación, aplicándose el tratamiento al grupo experimental.

Después del tratamiento experimental los resultados muestran que: la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva es eficaz en el trabajo en equipo como: en la complementariedad, el estudiante reconoce sus limitaciones y fortalezas demostrando sus cualidades, en la comunicación; se comunica de forma clara, manejando un lenguaje claro y directo, en la coordinación acepta las decisiones y apoya a sus compañeros, en la confianza demuestra

comprensión y práctica los valores y en el compromiso, conoce su función, objetivos del equipo.

Palabras claves

Técnicas verbales, complementariedad, comunicación, coordinación, confianza, compromiso, trabajo en equipo, banco de niebla y disco rayado.

ABSTRACT

The research was conducted in order to determine the effectiveness of verbal assertive communication techniques to improve the teamwork in the third grade students of the Secondary Educational Institution PERÚ BIRF 2015 Juliaca.

In the theoretical support, concerning the contents presented verbal techniques assertive communication to contribute to teamwork, identifying skills such as complementarity, communication, coordination, trust and commitment. All this leads to hypothesize that verbal techniques assertive communication very effectively improve the skills of teamwork.

The research was applied rate and quasi-experimental design with pre and posttest. The experimental group (consisting of the "D" section with 28 students) and control group (consisting of the "E" section with 30 students). The technique used was the observation and the instrument, the observation sheet, applying the experimental treatment group.

After treatment experimental results show that: the application of verbal techniques assertive communication is effective teamwork as the complementarity, the student recognizes his limitations and strengths demonstrating its qualities, communication; communicating clearly, driving a clear and direct language, coordination accepts decisions and support their peers, demonstrates confidence in understanding and practice values and commitment, knows their role, team objectives.

Keywords

Verbal techniques, complementarity, communication, coordination, trust and commitment, teamwork, fog bank.

INTRODUCCIÓN

La importancia del proyecto de investigación radica en que las técnicas verbales de la comunicación asertiva contribuyen a superar las deficiencias encontradas dentro del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF”- Juliaca.

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos:

El primer capítulo, contiene la descripción del problema, definición del mismo, las limitaciones, delimitaciones, justificación y los objetivos.

El segundo capítulo, se refiere al marco teórico, donde se indica los antecedentes de la investigación y los fundamentos teóricos, junto a la conceptualización de términos básicos, las hipótesis y la operacionalización de variables.

El tercer capítulo, hace referencia al diseño metodológico de la investigación, donde se indica el tipo y diseño de investigación, estableciendo la población y muestra, los instrumentos (ficha de observación) con los que se recogieron datos y los procedimientos efectuados.

El cuarto capítulo, se refiere a los resultados de la experimentación, estos se manifiestan en cuadros y gráficos estadísticos, los cuales representan los resultados de la investigación.

Por último, se tiene las conclusiones, sugerencias, bibliografías y anexos respectivos.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Todas las personas se interrelacionan a lo largo de su vida, intercambian pensamientos, sentimientos; también comparten necesidades, intereses y afectos. Pero muchas veces estas no llegan a ser asertivas ya que no se realiza el adecuado uso de las palabras.

Las técnicas verbales de la comunicación asertiva sirven para comunicarse asertivamente en su organización. Su elección dependerá del momento, el lugar, la forma, el medio e incluso la intensidad con que se emite la comunicación.

En el ámbito educativo, las técnicas verbales de la comunicación asertiva permiten que el estudiante se interrelacione positivamente con sus compañeros, compartiendo entre sí, información, conocimientos y experiencias. Esto permitirá un lenguaje verbal más adecuado y una comunicación asertiva. Las suscritas

durante sus prácticas pre-profesionales observaron que el 70% de la población estudiantil de la Institución Educativa Secundaria Industrial “PERÚ BIRF” de Juliaca tienen problemas al realizar trabajos en equipos. Un factor que impide una adecuada relación entre compañeros de aula, específicamente el tercer grado, durante las actividades realizadas grupalmente mostraron la falta de comunicación provocando: discusiones, malos entendidos, indiferencias, entre otros aspectos que no favorecen en la organización.

Además, no alcanzaron sus objetivos por la falta de la práctica de las habilidades desarrolladas dentro de un equipo como: la complementariedad, confianza, comunicación, coordinación, y compromiso.

Por lo tanto, las ejecutoras de la presente investigación proponen aplicar las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar el problema que se tiene dentro de un equipo. Las técnicas verbales a utilizar son: disco rayado y banco de niebla. Estas técnicas verbales de la comunicación asertiva, sin duda ayudarán de manera significativa a los estudiantes, si son correctamente utilizadas.

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar las habilidades del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria PERÚ BIRF-Juliaca 2015?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la complementariedad del trabajo en equipo?
- ¿Cuál es la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la comunicación del trabajo en equipo?
- ¿Cuál es la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la coordinación del trabajo en equipo?
- ¿Cuál es la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la confianza del trabajo en equipo?
- ¿Cuál es la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar el compromiso del trabajo en equipo?

1.3 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo tiene las siguientes limitaciones:

- La población de esta investigación son los estudiantes del tercer grado de educación básica regular y se tomó como muestra las secciones “D” y “E”, ya que constituyen poblaciones homogéneas.
- No se encuentra mucha bibliografía acerca del tema en la biblioteca central de la Universidad Nacional del Altiplano, ni en la biblioteca especializada de la facultad de Ciencias de la Educación. Esta limitación se solucionó con libros virtuales, páginas web y tesis virtuales referidos a la investigación

1.4 DELIMITACIONES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene las siguientes delimitaciones:

- Este estudio se realizó con estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria Industrial “PERÚ BIRF”- Juliaca en el área de Comunicación.
- El presente trabajo de investigación se realizó con el tipo cuasi experimental con diseño de dos grupos, (grupo control y grupo experimental) con pre y post prueba
- En la investigación se aplicó las técnicas verbales de la comunicación asertiva, las cuales son: el disco rayado y el banco de niebla.
- En las habilidades del trabajo en equipo se consideró las cinco “C” las cuales son: complementariedad, comunicación, coordinación, confianza, compromiso.

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizó con el objetivo de mejorar las habilidades del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF” ubicado en la provincia de San Román.

Teniendo en cuenta que el trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta. Además, se caracteriza por una comunicación fluida entre las personas, basada en

relaciones de confianza y de apoyo mutuo lo que implica que cada integrante (estudiante) de un equipo comparta y asuma una misión de trabajo. Sin embargo, los fracasos que ocurren se deben a la falta de comunicación lo cual conlleva a una incomprensión entre cada uno de los miembros.

Por tal razón, las ejecutoras de la presente investigación propusieron mejorar las debilidades del trabajo en equipo a través de las técnicas verbales de la comunicación asertiva.

Las técnicas verbales de la comunicación asertiva ayudó al estudiante; a saber, cuando decir si y cuando decir no, a poder organizar de manera adecuada un equipo, encontrar las palabras correctas para no herir los sentimientos de sus compañeros.

Además, la investigación contribuyó en varios aspectos como: en lo personal; las relaciones interpersonales, solución problemas, mejorar su autoestima en los estudiantes, del mismo modo en el aspecto social; a tener individuos más cultos y asertivos.

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Objetivo general

Determinar la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar las habilidades del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF”- Juliaca 2015.

1.6.2 Objetivos específicos

- Identificar la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la complementariedad del trabajo en equipo.
- Identificar la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la comunicación del trabajo en equipo.
- Identificar la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la coordinación del trabajo en equipo.
- Identificar la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la confianza del trabajo en equipo.
- Identificar la eficacia de las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar el compromiso del trabajo en equipo.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Para establecer los antecedentes de la investigación se indagó con rigurosidad en las bibliotecas físicas y electrónicas. En tal sentido se han podido encontrar trabajos referidos a nuestra investigación, los cuales son los siguientes:

En la universidad San Carlos de Guatemala, Fuentes (2010), realizó una investigación denominada: “Comunicación y asertividad entre padres e hijos (as) adolescentes”, y llegó a la conclusión que: “ Sí existe comunicación asertiva entre padres e hijos adolescentes; los padres deben dar mayor importancia a este tipo de comunicación porque, ofrece tanto a padres como a hijos (as), la oportunidad de convivir de manera abierta y honesta, permitiendo relaciones sanas que influyan en la autoestima individual”.

Sánchez C. (2003), en su ensayo de estudio descriptivo sobre: “Manifestaciones Clínicas de Falta de Asertividad”, determinó estas expresiones que representan una barrera para lograr con éxito una relación eficiente con los demás; ella definió la asertividad como: “La capacidad para transmitir hábilmente opiniones, intenciones, posturas, creencias y sentimientos”. Tomando como metodología investigativa la observación directa, ella concluyó que: “Un estilo asertivo de conducta permite comunicar tranquila y eficazmente el propio punto de vista; además de dar a conocer y perseguir los propios objetivos respetando los derechos de los demás.”

Yagosesky R. (2005), por su parte, en su artículo tipo descriptivo denominado “La Comunicación Asertiva”, el cual tuvo como objetivo suministrar herramientas para alcanzar una comunicación adecuada que permita establecer vínculos satisfactorios y efectivos, la definió como: “Una forma de comunicación basada en el respeto por uno mismo y por los demás. Implica poder expresar de manera clara, directa y honesta aquello que se considera justo para cada uno y que obedece lo que siente y desea realmente.”

A través del empleo de la asertividad, el autor concluyó: “Que se obtienen una serie de beneficios, como son: un aumento de la autoconfianza ante la posibilidad de expresarse con autenticidad; establecer relaciones de mayor calidad basadas en la sinceridad; reducir al mínimo la posibilidad de malos entendidos; vencer gradualmente el sentimiento de culpa que se padece cuando no se dice lo que se piensa; suprimir la tendencia a la agresividad típica del resentimiento y la

acumulación de situaciones inconclusas; y muy especialmente, impedir que las personas manipulen y abusen de los demás.”

Por otro lado, la Lic. María Luisa Naranjo Pereira (2008), desarrolló un artículo de tipo descriptivo sobre “La comunicación y la conducta asertiva como habilidades sociales”, las cuales pueden ser desarrolladas y, de esta forma, mejorar el desempeño en las relaciones interpersonales. Se presentan diversas concepciones teóricas acerca de la asertividad, entendida básicamente como: “Autoafirmación personal, la capacidad de respetar los derechos propios y los ajenos, y poder expresar de manera apropiada los sentimientos y pensamientos sin producir angustia o agresividad. Se estudian las características principales que definen y distinguen los comportamientos asertivos de aquellos que no lo son. Se analizan algunos de los principales estilos empleados por las personas para enfrentar las distintas situaciones de la vida, entre ellos el agresivo, el manipulador, el pasivo y el asertivo. Así mismo, se analiza la vinculación existente entre las dificultades que muestran algunas personas para comunicarse efectivamente y manifestar una conducta adecuada, y los problemas en la autoimagen y la autoestima de éstas. Se comentan diversas creencias, pensamientos, derechos y principios asociados con las conductas asertivas y no asertivas”.

2.2 SUSTENTO TEÓRICO

2.2.1 LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Particularmente en el aspecto educativo, Tasso, E. y Luna. J (1997), citado por Correa G y Vásquez, L (2001), definen a la comunicación asertiva en la escuela, como una forma de comunicarse e interactuar con el estudiante.

La palabra **asertivo**, de aserto, *según el diccionario Larousse*, proviene del latín **asertus** y significa afirmación de la certeza de una cosa, por lo que se deduce que una persona asertiva es aquella que afirma con certeza. El entrenamiento para lograr una conducta o una comunicación asertiva, fue una de las primeras técnicas desarrolladas por los terapeutas de la conducta en la década de 1950 y comienzos de la década de 1960, de acuerdo con Janda (1998).

Walter Riso, (1988) describe la conducta asertiva como: “Aquella conducta que permite a la persona expresarse adecuadamente (sin medir distorsiones cognitivas o ansiedad y combinando los componentes verbales y no verbales de la manera más efectiva posible) oposición (decir no, expresar en general sentimientos negativos) y afecto (dar y recibir elogios, expresar sentimientos positivos en general) de acuerdo a sus intereses y objetivos, respetando el derecho de los otros e intentando alcanzar la meta propuesta”.

García, E y Magaz, A. (1995) citado por Castillo E. (2002) conceptualizan el asertividad como: “Una cualidad que define aquella clase de interacción social que

constituye en acto de respeto por igual a las cualidades y características personales de uno, y aquellas personas con quién se desarrolla la interacción”.

Salmuri, A. (1998), define a la asertividad como: “La habilidad que permite al individuo expresar sus propios sentimientos, pensamientos u opiniones, de una manera adecuada respetando los derechos de los demás, es decir, expresar sentimientos y deseos positivos y/o negativos sin negar los derechos de nuestro entorno.”

En este orden la idea Salmuri, A. (1998), explica que: “La Asertividad es un estilo de comportamiento en las relaciones humanas, en las relaciones interpersonales, de allí que la comunicación asertiva es una comunicación basada en la propia personalidad del individuo, en su confianza en sí mismo, en su autoestima.”

En las habilidades sociales, es importante recordar que la conducta asertiva implica la expresión directa de los propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. Para llegar a ser una persona asertiva hay que aprender a evitar la manipulación; por tanto, inevitablemente, nos encontraremos con estrategias que intentarán impedir nuestros objetivos, desarrolladas por aquellos que pretenden ignorar nuestros deseos. La forma de interaccionar con los demás puede convertirse en una fuente considerable de estrés en la vida; el entrenamiento asertivo permite reducir ese estrés, enseñando a defender los legítimos derechos de cada uno sin

agredir ni ser agredido y en definitiva, cuando se es una persona asertiva hay una mayor relajación en las relaciones interpersonales.

La asertividad supone el desarrollo de la capacidad para:

- Expresar sentimientos o deseos positivos y negativos de una forma eficaz sin negar o desconsiderar de los demás y sin crear o sentir vergüenza.
- Discriminar las ocasiones en las que la expresión personal es importante y adecuada.
- Defenderse sin agresión o pasividad frente a la conducta poco cooperadora o razonable de los demás.

2.2.2 LAS TÉCNICAS VERBALES DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Las técnicas de comunicación asertiva deben ser utilizadas en el momento indicado, lo más oportuna posible y deben ser pensadas de manera estratégica; la asertividad, es una herramienta que puede aplicarse a las competencias personales y podría ser de gran ayuda en los procesos de comunicación. En ocasiones, la comunicación asertiva no es necesariamente la solución para algunas situaciones o problemas que surgen en el día a día, pero hay que señalar que, aunque la misma no es infalible, es mejor conocerla y tenerla a la mano ya que en algunos momentos puede ser de gran ayuda.

Las técnicas que se describen a continuación son fórmulas que han demostrado ser efectivas y sirven perfectamente en las relaciones interpersonales de todas las personas en su vida cotidiana, la asertividad, nos enseña a mostrarnos

como somos, además tenemos que recordar que tenemos derecho a cometer errores y ser responsables de ellos.

Según Navas (1985), Herrera (2007) menciona que dentro de las técnicas verbales de la comunicación asertiva se encuentran:

- a) **El disco rayado:** Es la repetición de palabras que expresan nuestros deseos, una y otra vez y sin alterarnos, ante la insistencia de los otros por lograr los suyos. Un ejemplo de la expresión que se puede utilizar es “No, gracias”, “Entiendo, pero no me interesa”.
- b) **Banco de Niebla:** Es aquella que puede utilizarse ante una crítica manipulativa, buscar algún punto limitado de verdad en lo que nos están diciendo pero, conservando nuestra postura. Se pueden utilizar las expresiones “Es posible que tengas razón, pero...”. “Es cierto, a veces no tengo buen gusto”.

Por otra parte Navas (1985) menciona que entre otras técnicas se encuentran:

- c) **Asertividad positiva:** Es la técnica donde se expresa de forma auténtica el afecto y aprecio a los demás resaltando y reconociendo los aspectos positivos de quienes lo rodean.
- d) **La aserción negativa:** Es una técnica particular en la que nosotros de manera firme y simpática estamos de acuerdo con críticas negativas o constructivas que nos hagan las demás personas. Pueden referirse a nuestras conductas o cualidades negativas. Expresamos que estamos de

acuerdo cuando ante la crítica recibida mostramos la voluntad de corregir (Relaciones en el Entorno de Trabajo, 2009).

- e) **Asertividad confrontativa:** Se puede utilizar bien cuando se perciben discrepancias en la otra parte, la persona se contradice en sus acciones, entre lo que la persona mencionó que haría y lo que realmente hizo. También ocurre cuando se nos pide que hagamos tareas en el trabajo que no concuerdan con la hoja de deberes que nos habían entregado. En ese instante manifestamos la incongruencia ante lo que se nos está pidiendo o se está mencionando que debemos realizar.

Las técnicas verbales de la comunicación asertiva deben ser utilizadas en el momento indicado, lo más oportunamente posible y deben ser pensadas de manera estratégica. La asertividad es una herramienta que puede aplicarse a las competencias personales de los bibliotecarios y podría ser de gran ayuda en los procesos de comunicación debido al gran flujo de información que se genera en ese tipo de organización.

Se puede apreciar cinco técnicas verbales de la comunicación asertiva, en la presente investigación se aplicó dos de ellas: El disco rayado y el banco de niebla, las cuales ayudó a mejorar el trabajo en equipo específicamente la comunicación. Evitando discusiones y malos entendidos entre los integrantes de un equipo.

Para Blanco, Martínez “La técnica del disco rayado permite una escucha activa empática, e implica persistencia y la técnica del banco de niebla ayuda a centrarnos

en un objetivo; ambas técnicas van de la mano ya que sin escucha y persistencia no podremos lograr el objetivo trazado”.

2.2.2.1 DISCO RAYADO

Según la Federación de Trabajadores de la Enseñanza, el disco rayado consiste en: “La repetición ecuánime de una frase que exprese claramente lo que deseamos de la otra persona. Esta conducta asertiva nos permite insistir en nuestros legítimos deseos sin caer en trampas verbales o artimañas manipuladoras del interlocutor y sin dejarnos desviar del tema que nos importa, hasta lograr nuestro objetivo”.

Para los psicólogos Marcos Sierra y Segura Rodríguez con la técnica del disco rayado es importante seguir repitiendo el mensaje hasta que ya no pueda ser ignorado ni descartado. También es importante utilizar ciertas palabras una y otra vez en frases distintas, fortaleciendo así la parte principal de nuestro mensaje e impidiendo que las demás personas nos desvíen de lo que queremos decir.

En cambio, Langevin (2000) sostiene que: “La comunicación es un arte que se aprende”; indica que la técnica del disco rayado: “No se trata, como en el caso del disco, de repetir siempre lo mismo, sino más bien de no perder de vista el objetivo que te has propuesto. Se trata de no dejarte convencer por los intentos de manipulación de tu interlocutor”.

Pena Vivero (2014) indica que el disco rayado: “Es una técnica útil para personas que les cuesta decir “no”, y para personas que inicialmente dicen “no”, pero que ante la insistencia de la otra persona terminan diciendo “sí”.

Para José Barrientos, la técnica del disco rayado consiste en: “Una repetición del mensaje cambiando las palabras. El receptor recibe la misma información, aunque el cambio de fórmulas evita elevar sus niveles de agresividad”.

El mensaje se repetirá de forma serena para promover que el otro sujeto, airado, entre en una postura asertiva. En lugar de responder a los insultos u ofensas de la otra persona o entrar en su juego de violencia, se reitera, como un disco rayado, el propio argumento dando razones de la propia posición.

Ayuso, B. y Ruiz, M. indican que la técnica del disco rayado: “Consiste en ser persistente y en repetir nuestro argumento las veces que sea necesario, sin enojarnos, ni levantar la voz, acabando las frases siempre en nuestro objetivo”. Además, no se debe de atacar a la otra persona, se le puede dar la razón en ciertos aspectos, pero siempre repetiremos nuestros argumentos. Al hacer uso de esta técnica se puede utilizar las siguientes frases como: “entiendo lo que me dices, pero...”, “sí, pero...”. Al final la persona, quedará convencida o se dará cuenta que no va conseguir nada.

Blanco y Jiménez indican que la técnica consiste: “En la repetición continua del punto principal que queremos destacar en nuestro discurso”. Utilizaremos esta técnica para:

- Rechazar peticiones poco razonables a las que no podemos acceder.
- Reafirmarnos en nuestro objetivo.

Esta técnica puede producir irritación en nuestro interlocutor. Para minimizar este efecto debemos utilizarla:

- Usando un tono de voz moderado.
- Dando a la frase una entonación natural, libre de musicalidad.
- Sin dar señales de irritación o enfado.
- Sin mostrarnos irónicos o toscos.

Para Quino, V. los objetivos del disco rayado son:

- No dejarse vencer ante la coacción o manipulación.
- Comunicar al interlocutor que no vamos a sucumbir ante sus estrategias manipuladoras.

¿CUÁNDO USARLA?

Es una técnica infalible, pues nadie, absolutamente nadie excepto uno mismo, puede poner en duda un sentimiento; así esta técnica puede ser usada cuando estemos seguros de que la otra persona quiere coaccionarnos o manipularnos.

PASOS PARA DESARROLLAR EL DISCO RAYADO

Según las ejecutoras, los pasos para aplicar esta técnica son:

1. Tolerancia
2. Consideración
3. Persistencia

La técnica del disco rayado consiste en repetir una y otra vez el argumento con un “no” que apoye al punto de vista que se tiene hasta que la otra persona se dé cuenta de que no va a lograr su objetivo. Es primordial mantener la calma, esto se consigue dando razones y no justificaciones que puedan parecer excusas. Si se tiene una opinión clara sobre el tema hay que repetirla tantas veces como sea necesario para dar valor a la propuesta inicial. Esta negación ha de transmitirse, principalmente, de forma verbal, pero también es primordial ampararse en el lenguaje no verbal. Gestos rotundos y a su vez pausados pueden ser un complemento perfecto de refuerzo del mensaje. No se trata de ofender a nadie, se trata de ser responsable ante una elección que se ha tomado como propia posicionándonos en un “no” claro. Asimismo, se debe ir cambiando la formulación de la afirmación argumentativa, para diluir tensiones y mostrar variedad en la exposición, pero siempre haciendo énfasis en la idea principal para que ésta no pierda el valor que se le ha otorgado desde un principio. Nunca se debe olvidar escuchar los criterios y argumentos del interlocutor, y contemplar la posibilidad del fallo propio o modificación de la idea inicial, en pro de alcanzar la verdad y el bien común. Frente a la evidencia de que se está equivocado solo cabe aceptar el error y sumarse a la solución aportada.

2.2.2.2 BANCO DE NIEBLA

La técnica del banco de niebla es útil en aquellos casos en que la otra persona hace una crítica. En ese momento le daremos la razón en lo que se considere puede tener de cierto en sus críticas, pero negándonos, a la vez, a entrar en mayores discusiones, de modo que se dé un aparente ceder pero dejando claro que no se cambiará de postura hasta que uno quiera.

Lo favorable de esta técnica es que reduce la cantidad de críticas, además de que se reduce el conflicto, porque no se produce un enfrentamiento, ya que no pretendemos demostrar que el otro está equivocado.

Es importante a la hora de poner en práctica el tono que se utiliza, ya que si se es duro y tajante o excesivamente despectivo, puede suscitar agresividad en el interlocutor. Se debe hablar de manera tranquila, hasta ligeramente reflexiva, como meditando las palabras que nos dice el otro.

Para Vela, E. y Maravall, J. definen el banco niebla como: “Reconocer la razón o posible razón que pueda tener la otra persona, pero expresando la decisión de no cambiar nuestra conducta”.

¿CÓMO HACERLO?

1. Dar la razón a la otra persona cuando sea conveniente pero sin aceptar lo que propone.
2. No entrar en discusión sobre las razones parciales.

3. Conceder todo y dar la posibilidad (sólo la posibilidad) de que las cosas pueden ser como se nos presentan.

Consiste en dar la razón a la persona en lo que se considere puede haber de cierto en sus críticas, pero negándose, a la vez, a entrar en mayores discusiones. Así, se dará un aparente ceder el terreno, se deja claro que no se va a cambiar de postura. Se trata de reconocer que se está de acuerdo en que la otra persona tiene motivos (que no tienen por qué parecerse razonables) para mantener su postura, pero sin dejar de expresar que mantendremos la nuestra, puesto que también tenemos motivos para hacerlo; de este modo, demostraremos tener una actitud razonable al mismo tiempo que haremos ver a la otra persona que nuestra intención no es atacar su postura sino demostrar la nuestra. Esta técnica está especialmente indicada para afrontar críticas manipulativas. Para llevar a cabo el banco de niebla se debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ No discutir acerca de las razones parciales que quizás sean aceptables.
- ✓ Reconocer cualquier verdad contenida en las declaraciones de la otra persona, pero sin aceptar lo que propone.
- ✓ Aceptar la posibilidad de que las cosas pueden ser como se nos presentan, utilizando expresiones como: “es posible que...”, “quizás tengas razón en que...”, “puede ser que...”.
- ✓ Es conveniente reflejar o parafrasear los puntos clave de la postura mantenida por la otra persona y tras ello añadir una frase que exprese que

nuestra opinión no ha cambiado (“...pero lo siento, no puedo hacer eso”, “...pero no gracias”, “...pero yo creo que no es así”, etc.).

Ejemplo: Es posible que tengas razón, pero en este momento te veo alterado, si deseas podemos continuar hablando, pero no entraremos en mayores discusiones.

Para Salcedo (2008) el banco de niebla son algunas peculiaridades relevantes. Por ejemplo, cuando uno tira un pedrusco contra un banco de niebla, el pedrusco no te rebotará, y tampoco sabes donde ha caído, por lo que no tienes idea de si ha hecho daño, si dio en el blanco o qué pasó con él. El fin de esta técnica es no alimentar el fuego cruzado de críticas que a lo único que conducen es perder el tiempo y sacarle de tus casillas.

La estructura del banco de niebla es:

1. Convenir con la crítica ajustándola a lo que dice.
2. Alargar tu discurso.
3. No mostrarse irónico.

Según Navas (1985), Herrera (2007) el Banco de niebla es aquella que puede utilizarse ante una crítica manipulativa, buscar algún punto limitado de verdad en lo que nos están diciendo, pero, conservando nuestra postura. Se pueden utilizar las expresiones:

- “Es posible que tengas razón, pero...”.
- “Es cierto, a veces no tengo buen gusto”.

- “Es verdad lo que dices, pero aun así deseo...” “puede que tengas razón, pero...”
- “No dudo que tengas razones para...”

Según Hofstadt (2005) supone que la técnica del banco de niebla se utiliza para enfrentarse a las críticas que no se ajustan a hechos reales, como sucedía en la técnica del acuerdo asertivo, sino opinables. Su uso permite aceptar las opiniones, deseos, sentimientos y objeciones de nuestro interlocutor, aunque no la compartamos.

Para Pena Vivero (2014) las bases fundamentales son:

- No entrar en la discusión
- Dar la razón a la otra persona: reconocer cualquier verdad contenida en sus declaraciones cuando nos propone algo que no nos parece conveniente.
- Dar la razón y la posibilidad (solo la posibilidad) de que las cosas pueden ser como nos la dice. Utilizar expresiones tales como; “es posible que...”, “puede ser que...”, “quizás...”.

PASOS PARA DESARROLLAR EL BANCO DE NIEBLA

Para aplicar la técnica del banco de niebla se requiere:

1. Respeto
2. Precaución
3. Firmeza

2.2.3 EL TRABAJO EN EQUIPO

Según Alva Galván (2015) el trabajo en equipo son interdisciplinarios y multidisciplinares aquellos formados por un conjunto de personas, con diferentes niveles de cualificación y experiencia profesional, que trabajan conjuntamente con un objetivo común.

Los miembros del equipo deben conocer su papel, sus responsabilidades y funciones asignadas. De igual manera, deben conocer el papel del resto de los integrantes. En la mayor parte de los casos, los equipos interdisciplinares trabajan bajo la dirección de un coordinador.

El trabajo en equipo es realizado por varias personas, existiendo un reparto de tareas y/o funciones, pero compartiendo una meta común.

Las principales características que debe cumplir un equipo de trabajo para que sea efectivo deben ser:

- El trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales.
- Los miembros del grupo deben trabajar de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.
- Existe un objetivo común claramente identificable.
- El equipo en su conjunto es quien responde del resultado final del proyecto (no cada miembro de manera independiente).

- Cada integrante del equipo está especializada en un área determinada que afecta al proyecto (en caso de ser necesario, pueden existir varios miembros con la misma especialización).
- Cada integrante del equipo tiene una función específica y solo es posible alcanzar el objetivo si todos los miembros cumplen con su responsabilidad.

Según el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, el término equipo deriva del vocablo *escandinavo skip*, que alude a la acción de "equipar un barco". De alguna forma, el concepto evoca al conjunto de personas que realizan juntas una tarea o cumplen una misión; su uso supone también la existencia de un grupo de personas que se necesitan entre sí y que se "embarcan" en una tarea común. Por lo tanto, el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redundará, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto.

En cambio, para Winter (2000), un equipo es: "Un conjunto de individuos que trabajan juntos para mejorar un proceso. Gracias al conocimiento y la experiencia que cada miembro del equipo, se pueden lograr verdaderas mejoras trabajando en colaboración, más que individualmente".

Pero para Miranda (2001) el equipo es: “Un grupo pequeño con habilidades complementarias que asume la responsabilidad por un propósito, unos objetivos y un enfoque común.

Además, indica que se trata de un número de personas que, con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecuencia de los mismos.

2.2.3.1 DIFERENCIAS ENTRE GRUPO Y EQUIPO

a) GRUPO

Un grupo de trabajo se compone de determinado número de personas que interactúan para ejecutar acciones con el fin de alcanzar las metas de una organización. En el grupo predomina la lógica tradicional de mantener la responsabilidad individual, sin interdependencia, como signo necesario de competitividad y profesionalidad.

Para Aguilar y Vargas (2010) el grupo es: “Un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social.”

b) EQUIPO

Opuesto a ello, el equipo está conformado por estos grupos reales que comparten objetivos en una cultura de valores con participación, interdependencia e interacción de aprendizajes tomando decisiones que provocan compromisos hacia el logro de metas comunes: "Un equipo se compone de un número reducido de personas con habilidades complementarias que tienen un compromiso con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un enfoque, de todo lo cual son mutuamente responsables." (French 1995:172).

Para Aguilar y Vargas (2010) un equipo es: "Un grupo que se caracteriza por la identificación con el logro de los objetivos, aceptación de los roles, comunicación clara y fluida, involucramiento de diversos componentes afectivos; espontánea colaboración y ayuda mutua; cohesión, afinidad e identificación; conciencia de grupo y buenas relaciones interpersonales. En resumen, en un equipo existe alta productividad y su bajo nivel de conflicto interpersonal".

GRUPOS	EQUIPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Líder centrado en la tarea. ✓ Responsabilidades individuales. ✓ Producto es individual. ✓ Desempeñan determinados roles. ✓ Tienen un fin u objetivo común. ✓ Se discute, se decide y se delega. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo compartido. ✓ Responsabilidades compartidas e individuales. ✓ Producto Colectivo. ✓ Destrezas complementarias. ✓ Compromiso con una misma meta. ✓ Se discute, se decide y se trabaja conjuntamente.

Fuente: Ministerio de educación

2.2.3.2 VENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO

La combinación de talentos enriquece el análisis y las decisiones que se toman en el grupo. La combinación de talentos genera soluciones más creativas e innovadoras, evitando las decisiones rutinarias.

- a) Se genera mayor información sobre los asuntos tratados.
- b) Los asuntos se analizan desde diferentes ángulos.
- c) Las decisiones se estudian mejor.
- d) Facilita la delegación de responsabilidades.
- e) Facilita la implantación de las decisiones.
- f) Incrementa la posibilidad de tomar decisiones que resulten de más fácil implantación.
- g) Actúa como eficaz mecanismo de formación.
- h) Crea un entorno de trabajo altamente motivador.
- i) Constituye un vehículo muy valioso para que se conozca el valor de cada individuo como persona.

2.2.3.3 LAS HABILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO, SEGÚN NAVA.

Es frecuente hablar de las cinco “C” cuando se trata de las habilidades necesarias para el trabajo en equipo: complementariedad, confianza, comunicación, coordinación y compromiso.

- a) **COMPLEMENTARIEDAD.** Cada miembro del equipo domina una determinada parcela del proyecto, sus conocimientos son complementarios y necesarios para sacarlo adelante.

Para Lago y Sarmiento “La complementariedad tiene una base espiritual difícil de crear: la humildad. Al aceptar que no soy perfecto, que tengo limitaciones, reconozco con admiración las fortalezas de los demás. Así, en la medida que nos complementamos, brillan nuestras fortalezas y se disipan nuestras debilidades Además, demuestra las cualidades que posee.”

- b) **COMUNICACIÓN.** Se necesita una comunicación abierta dentro del grupo para que sea posible coordinar las actuaciones individuales. También se recomienda una escucha activa.

Para Lago y Sarmiento “Los miembros del equipo se escuchan y se comunican de manera clara y directa; saben que la forma como se dicen las cosas fomenta o destruye las relaciones personales. De hecho, lo que se dice en un correo, en una llamada o en una reunión, puede que se olvide; pero la forma como se dicen las cosas perdura por más tiempo, para bien o para mal, además, en la comunicación se debe de respetar las ideas de los demás, del mismo modo se debe utilizar un vocabulario apropiado”.

- c) **COORDINACION.** El equipo de profesionales debe actuar de forma organizada y coordinada bajo la orientación de un líder para realizar el proyecto.

Para Lago y Sarmiento “Cada miembro del equipo ve a su compañero como un cliente a quien tiene que servir con precisión. Así, el equipo es una

cadena de servicio interno que se va manifestar en un servicio de gran valor para el cliente externo”.

El miembro del equipo debe aceptar el cargo que ocupa apoyando a sus compañeros en las decisiones que se determinan.

- d) CONFIANZA.** Todos los miembros deben confiar entre sí, lo que supone anteponer los intereses del grupo a los propios.

Para Lago y Sarmiento “Cada miembro brinda lo mejor de sí y actúa con integridad, por lo que se hace confiable para los demás. La integridad que construye la confianza se basa en algo sencillo de escribir pero difícil de hacer realidad en nuestras vidas: decir lo que pensamos y hacer lo que decimos practicando los valores”.

- e) COMPROMISO.** Los miembros del grupo se comprometen a aportar lo mejor de sí mismos en beneficio del trabajo en común.

Para Lago y Sarmiento “Compromiso significa prometer que vamos a conseguirlo juntos. Esto significa que los objetivos, metas y proyectos del equipo se asumen como propios, no como una obligación a cumplir, sino como una fuente de realización personal”. Además debe estar comprometido con querer hacer y no con cumplir, mostrando así empeño en sacar adelante a su equipo.

Según Alva Galván (2015) para que los proyectos realizados en equipo tengan éxito, el trabajo debe basarse en la “5 c”:

- a) **COMPLEMENTARIEDAD.** Cada miembro domina una parcela determinada del proyecto (área de conocimiento o especialización), las cuales son complementarias y necesarias para el éxito del proyecto.
- b) **COORDINACIÓN.** Los integrantes del equipo deben actuar de forma organizada, por lo que el papel del coordinador es fundamental.
- c) **COMUNICACIÓN.** El trabajo en equipo exige una comunicación eficaz entre todos los miembros. Esta comunicación resulta fundamental para la coordinación de todas las actuaciones individuales.
- d) **CONFIANZA.** Todos los integrantes del equipo deben confiar en el buen hacer del resto. En los trabajos en equipo, resulta imprescindible anteponer el éxito del proyecto a la persecución de objetivos personales, como tratar de destacar por encima de los compañeros.
- e) **COMPROMISO:** Todos los miembros deben comprometerse con el proyecto, tratando de aportar lo mejor de sí mismos para el logro de los objetivos.

En la investigación se concuerda con la propuesta de Cienfuegos Velasco (2014) considerando las habilidades del trabajo en equipo de la siguiente manera:

- a) **COMPLEMENTARIEDAD:** Cada integrante del equipo de trabajo domina un tiene conocimientos o domina una función específica del proyecto. Siendo estos conocimientos o funciones específicas en conjunto fundamentalmente necesarias para sacar el trabajo adelante. Es decir cada función se complementa.

- b) **COORDINACIÓN:** El equipo cuenta con un líder a la cabeza que debe actuar de forma organizada e involucrarse con cada uno de los integrantes del equipo con el objetivo de establecer un correcto desempeño orientado al logro de los objetivos
- c) **COMUNICACIÓN:** El trabajo en equipo exige canales y líneas de comunicación abierta y directa para poder realizar y coordinar las distintas actuaciones individuales. Si no existe una comunicación asertiva es claro que el proyecto fracasará.
- d) **CONFIANZA:** en un equipo de trabajo cada persona debe confiar en el buen hacer del resto de sus compañeros de equipo. Y cada miembro debe estar consciente de la responsabilidad que lleva realizar su trabajo correctamente en tiempo y forma.
- e) **COMPROMISO:** Cada miembro debe aportar lo mejor de sí mismo, no buscando destacar entre sus compañeros sino confiando en que ellos harán lo mismo, con el propósito de lograr los objetivos del equipo.

Para Ruiz Moreno, las habilidades “5 c” es necesaria, fundamental y eficaz para una labor óptima; al mismo tiempo contribuyen en la organización, planificación y comunicación entre los integrantes de un equipo; logrando así los objetivos trazados.

2.2.4 ESCALA DE ESTIMACIÓN

Son listas de control cualificadas, esto es una numeración de conductas a observar (indicadores) seguida de una graduación o continuum que describe la

manera, forma o grado en que se manifiesta cada característica a observar. Se recomienda usar cuando se quiere formular juicios sistemáticos sobre el grado hasta el que llega un comportamiento o característica indicando la cualidad, cantidad o nivel de logro del estudiante. Hay muchos resultados de aprendizaje que se pueden juzgar en cada una de las áreas utilizando esta escala de evaluación. Dentro de esta propuesta se recomienda utilizar esta escala para evaluar los criterios de desempeño de la dimensión personal. Esta escala permite evaluar actitudes como la tolerancia, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad entre otros. La forma de aplicar esta evaluación puede ser de maneras diferentes. Cada estudiante puede evaluarse a sí mismo, contestando a cada uno de los ítems presentados en la escala (Autoevaluación); también dos o más estudiantes se evalúan entre sí unos a otros (coevaluación) y finalmente, el docente también puede utilizar esta escala para evaluar a los estudiantes (heteroevaluación). Como se puede observar es un instrumento que los diversos actores pueden aplicarla

- **Escala numérica** mediante una serie de números se valoran los indicadores. Esta serie de números se colocan a la derecha de cada ítem que representa los grados de logros en el estudiante. Se utiliza cuando se juzga la frecuencia en que se produce un comportamiento.
- **Escala verbal**, tiene la ventaja que los rasgos que se califican están más explícitamente formulados en términos observables.

2.2.5 EL BANCO DE NIEBLA Y DISCO RAYADO COMO TÉCNICA PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO

Según “El Rincón de la Filosofía” ambas técnicas ayudarán no solo a convertirse en una persona agradable, sino que también servirán para abrir muchas puertas en la sociedad e incluso reportará beneficios a nivel psicológico ya que hará sentirse más seguro de sí mismos y más satisfecho con la vida.

Afortunadamente, las habilidades sociales son formas de actuar que se aprenden a lo largo de la vida, no son innatas, sino que, si nos esforzamos, podemos desarrollarlas de adultos. Básicamente, existen unas habilidades sociales básicas (que serían: saber escuchar, hacer las preguntas adecuadas, saber cómo comenzar y terminar una conversación...) y hay unas habilidades más complejas (aceptar las críticas, saber pedir ayuda, convencer a los demás a través del discurso).

Mejorar las habilidades sociales, tanto las básicas como las más complejas, es esencial en nuestra sociedad ya que prácticamente todo nuestro día a día se basa en la comunicación interpersonal. Ya no estamos en el tiempo de las cavernas cuando la fuerza y las habilidades físicas eran fundamentales, hoy la sociedad valora mucho más la inteligencia y la sociabilidad.

En conclusión, estas técnicas no solo ayudarán a superarse personalmente, sino que, servirán de apoyo para resolver conflictos entre un grupo de personas. Trabajar en equipo es un problema que es difícil de afrontar, más aun, en el ámbito educativo los problemas entre equipos de trabajo generan problemas entre

estudiantes. Por tal motivo estas dos técnicas ayudaran a mejorar la comunicación, a ponerse en el lugar del otro, hablar en primera persona, escuchar al otro, etc. Ayudará a afirmar nuestras ideas, sentimientos y derechos, de manera honesta, sin manipular, ni dejarse manipular.

2.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **TÉCNICA.** Es un conjunto de procedimientos o recursos que se usan en un arte, en una ciencia o en una actividad determinada, en especial cuando se adquieren por medio de su práctica y requieren habilidad.
- **ASERTIVIDAD.** Es la capacidad de un individuo para establecer su punto de vista de manera sincera y directa, sin sonar agresiva, pero sin volverse sumiso tampoco. Se considera que la asertividad es el término medio entre ambas cosas y que, por lo tanto, es uno de los mejores métodos de comunicación entre dos personas o más.
- **TRABAJO.** Es el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar a la meta, la solución del problema o la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.
- **EQUIPO.** Es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.
- **GRUPO.** Es un conjunto de personas que comparte únicamente información y toman decisiones para solucionar un problema.
- **TECNICAS DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA.** Son procedimientos que ayudan a mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de un equipo.

- **TRABAJO EN EQUIPO.** Es un conjunto de personas los cuales tienen un solo objetivo aceptando sus roles designados, también existe una comunicación clara y fluida.
- **BANCO DE NIEBLA.** Consiste en identificar en que aspectos tiene el interlocutor la razón y dársela.
- **DISCO RAYADO.** Consiste en repetir el propio punto de vista una y otra vez, con tranquilidad, sin alterarse y sin ceder la insistencia de otra persona.
- **COMPLEMENTARIEDAD.** El equipo debe de estar organizado, para poder sacar el proyecto adelante y lograr el objetivo propuesto.
- **COORDINACION.** Se refiere a una comunicación abierta entre todos los miembros del equipo.
- **COMUNICACIÓN.** Es la interacción entre dos o más personas que comparten sus ideas pensamientos, sentimientos, etc.
- **CONFIANZA.** Cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros/as.
- **COMPROMISO.** Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo.

2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1 Hipótesis general

Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran con eficacia las habilidades del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF “- JULIACA 2015.

2.4.2 Hipótesis específica

- ❖ Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran con gran eficacia la complementariedad del trabajo en equipo.
- ❖ Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran con gran eficacia la comunicación del trabajo en equipo.
- ❖ Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran con gran eficacia la coordinación del trabajo en equipo.
- ❖ Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran con gran eficacia la confianza del trabajo en equipo.
- ❖ Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran con gran eficacia el compromiso del trabajo en equipo.

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
1. Técnicas verbales de la comunicación asertiva	1.1 Disco rayado	1.1.1 Conoce la técnica del disco rayado. 1.1.2 Escucha los argumentos de los demás y mantiene la calma cada vez que expresa sus sentimientos. 1.1.3 Utiliza palabras adecuadas para no fomentar problemas. 1.1.4 Persiste hasta lograr sus objetivos y metas. 1.1.5 Aplica adecuadamente la técnica del disco rayado	Se ejecutan en todas las sesiones
	1.2 Banco de niebla	1.2.1 Conoce la técnica del banco de niebla 1.2.2 emplea expresiones adecuadas para dar la razón en todo o en partes. 1.2.3 Analiza las ideas que tiene su interlocutor y procede a aceptar o rechazarlas. 1.2.4 Muestra estabilidad y fortaleza al momento de dar sus ideas. 1.2.5 Utiliza adecuadamente la técnica del banco de niebla.	
2. Habilidades del Trabajo en equipo	2.1 Complementariedad	2.1.1 Reconoce sus limitaciones y fortalezas. 2.1.2 Demuestra las cualidades que posee.	Siempre (16- 20) A veces (11- 15) Nunca (00- 10)
	2.2 Comunicación	2.2.1 Se comunica de manera clara y directa 2.2.2 Respeta la idea de los demás 2.2.3 Utiliza un vocabulario apropiado.	
	2.3 Coordinación	2.3.1 Acepta el cargo que ocupa en el equipo 2.3.2 Acepta las decisiones del equipo 2.3.3 Apoya a sus compañeros de equipo.	
	2.4 Confianza	2.4.1 Muestra comprensión entre los integrantes de un equipo 2.4.2 Pone en práctica los valores	
	2.5 Compromiso	2.5.1 Conoce y cumple su función que tiene en el equipo. 2.5.2 Conoce los objetivos, metas y proyectos de su equipo 2.5.3 Comprometido con querer y no con cumplir. 2.5.4 Muestra empeño en sacar adelante a su equipo.	

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de investigación

Según el propósito de la investigación al que pertenece el presente informe, es de tipo aplicado. De acuerdo a Hernández (2010, p. 117), la investigación de tipo aplicada se caracteriza porque se preparan las condiciones de investigación y se manipula la variable independiente. En el caso del presente estudio se aplicó durante un periodo determinado, Las técnicas verbales de la comunicación asertiva, con el fin de mejorar las habilidades del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado. En el cual, de probarse la eficacia de estas técnicas, se recomendará su uso y aplicación en las instituciones educativas de la región.

Según la técnica de investigación el presente proyecto se inscribe en el tipo cuasi- experimental.

3.1.2 Diseño de investigación

El presente estudio se realizará con el diseño de dos grupos con pre y post prueba, corresponde a la investigación cuasi experimental, cuyo esquema es el siguiente:

GRUPO	PRUEBA DE ENTRADA	TRATAMIENTO	PRUEBA DE SALIDA
Control (Sección E)	Sí	No	Sí
Experimento (Sección D)	Sí	Sí	Sí

Este esquema significa que al grupo de control se le aplicó una prueba de entrada, no ingreso al tratamiento del experimento y se le aplicó la prueba de salida. El grupo experimental rindió la prueba de entrada, ingresó al tratamiento del experimento y rindió la prueba de salida.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Población

La población de estudio está constituido por los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF” de la ciudad de Juliaca. Esta población se muestra en la tabla siguiente:

T

ABLA N° 1

POBLACIÓN DE ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO POR SECCIONES Y NÚMERO DE ESTUDIANTES

Grado y sección	Varones	Mujeres	Total
3ro A	15	16	31
3ro B	20	10	30
3ro C	15	15	30
3ro D	11	17	28
3ro E	14	16	30
TOTAL			149

*Fuente: Nómina de matrícula del colegio.
Elaboración: Autores del proyecto.*

Por consiguiente, la población de estudio está constituido por 149 estudiantes distribuidos en cinco secciones.

3.2.2 Muestra

La selección de la muestra de estudio viene a ser los estudiantes del tercer grado con las secciones “D” y “E” de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF” de la ciudad de Juliaca. Así mismo se ha determinado los grupos por el muestreo no probabilístico mediante la muestra intencional, porque según los parámetros que requiere esta investigación no podría ser de otra manera, tal como se muestra en la tabla siguiente:

TABLA N° 2
MUESTRA DE ESTUDIANTES Y
DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO

Grupo	Grado y sección	Varones	Mujeres	Total
Grupo experimental	3 "D"	11	17	28
Grupo de control	3 "E"	14	16	30
Total		25	33	58

Fuente: Nómima de matrícula del colegio.

Elaboración: Autores del proyecto.

3.3 UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La población de investigación son los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria "PERÚ BIRF" de la provincia San Román del Distrito de Juliaca. Dicha Institución Educativa se encuentra en la Av. Independencia N° 266 ubicada en la salida Cusco.

3.4 MATERIAL EXPERIMENTAL

Los materiales que se utilizaron en esta investigación son:

- Sesiones de aprendizaje.
- Papelógrafos.
- Pizarra y plumón.
- Laptop.
- Proyector.
- Fichas.
- Libros.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica e instrumento que se utilizó para la recolección de datos son los siguientes:

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Observación	Ficha de observación

a) Observación: Es la técnica más conocida y utilizada por los docentes en los centros educativos, tiene el propósito de recoger información sobre los conocimientos y las capacidades de los estudiantes. Según Charaja (2011), El propósito de esta técnica es observar y recoger los niveles de conocimiento que los sujetos tienen sobre un determinado tema.

En este estudio, esta técnica se utilizó para determinar las habilidades del trabajo en equipo, denominado como las cinco “C” las cuales son: complementariedad, compromiso, confianza, comunicación, coordinación de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF” de Juliaca.

El instrumento de investigación de esta técnica es la ficha de observación, consiste en observar, evaluar a través las habilidades del trabajo en equipo, específicamente las cinco “C” las cuales son: complementariedad, compromiso, confianza, comunicación, coordinación, teniendo cada una de ellas indicadores lo cual se aplicó al inicio y al final del experimento.

3.6 PROCEDIMIENTO DEL EXPERIMENTO

El procedimiento de investigación a seguirse se detalla a continuación:

- **Primero:** Presentación de una solicitud avalada por la coordinación de investigación de la facultad, a la dirección de la Institución Educativa para

que se brinden las facilidades necesarias al ejecutar el proyecto de investigación.

- **Segundo:** Coordinación con el Señor Director y el profesor del área para la asignación de los grados en los que se realizó la investigación.
- **Tercero:** Preparación y elaboración de los materiales para realización el experimento.
- **Cuarto:** Aplicación el instrumento de entrada en las secciones “D” y “E” para obtener las habilidades en el trabajo en equipo en el que se encuentran los estudiantes de ambas secciones en la misma fecha.
- **Quinto:** Desarrollo de diez sesiones de aprendizaje con el grupo experimental, aplicando las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar el trabajo en equipo, al que se denomina tratamiento experimental.
- **Sexto:** Aplicación del instrumento de salida al grupo de control y experimental, para comprobar cuanto mejoró las habilidades del trabajo en equipo con la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva.

3.7 PLAN DE TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Los datos recogidos serán tratados estadísticamente de la siguiente manera:

- A. Los datos y resultados obtenidos de la prueba de entrada y salida de ambos grupos fueron transcritas en el programa Excel y SPSS Statistics para la elaboración de las tablas correspondientes.

- B. Con los datos ya transcritos se obtuvieron los porcentajes, en el mismo software. Con ello se realizó las figuras de ilustración, la cual muestra comparaciones entre ambos resultados de los dos grupos para su análisis e interpretación.
- C. Para la contrastación de resultados se obtuvo la media aritmética, de ambos grupos de acuerdo a la prueba de salida, el cual contiene la siguiente fórmula:

Dónde:

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot X_i}{n}$$

- x = Media aritmética
- \sum = Sumatoria
- f_i = Frecuencia de repetición
- X_i = Marca de clase
- n = muestra

- D. Para la determinación de la desviación estándar con el fin de establecer la dispersión promedio de los datos con respecto a la media aritmética, siendo la fórmula la siguiente:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=0}^n f_i (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Dónde:

- **S** = Media aritmética
- \sum = Sumatoria
- f_i = Frecuencia de repetición
- X_i = Marca de clase

- n = Muestra

3.8 DISEÑO ESTADÍSTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la contratación de la hipótesis planteada se utilizó la prueba Z_c .

3.8.1 Hipótesis estadística: Se consideran dos tipos de hipótesis.

H_0 : Las técnicas verbales de la comunicación asertiva no mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

H_a : Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

3.8.2 Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

$$Z_t = 1.645$$

3.8.3 Estadística de prueba

Representado por la siguiente fórmula:

$$Z_c = \frac{\bar{X}_e - \bar{X}_c}{\sqrt{\frac{S_e^2}{n_e} + \frac{S_c^2}{n_c}}}$$

Dónde:

- Z_c = Zeta calculada.
- S_e y S_c = Desviación estándar del grupo experimental y del grupo de control.
- N_e y n_c = Número de alumnos del grupo experimental y del grupo de control.

3.8.4 Regla de decisión

Si “ Z_c ” se encuentra en la región de aceptación se acepta la hipótesis nula, caso contrario se acepta la hipótesis alternativa.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 ASPECTOS GENERALES

La investigación experimental se efectuó con los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF” de Juliaca son diez actividades de aprendizaje pertenecientes al área de comunicación en las que se aplicó las técnicas verbales de la comunicación asertiva.

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
(00-10)	Nunca
(11-15)	A veces
(16-20)	Siempre

Fuente: Ministerio de educación

El trabajo se realizó con una población total de dos secciones, las que constituyen el grupo experimental (sección “D”) Y grupo de control (sección “E”).

Con el fin de clasificar a los estudiantes en función a las habilidades que lograron, se utilizó la escala calificación siguiente:

Primero se presentan los resultados de la prueba de entrada del grupo experimental y control, luego los resultados de la prueba de salida del grupo experimental y grupo control, seguidamente la comparación de la prueba de entrada y prueba de salida del grupo control y experimental, finalmente los resultados de la prueba de hipótesis.

4.2 RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y GRUPO CONTROL.

Antes de iniciar el experimento, se aplicó una prueba de entrada en ambos grupos, para determinar las habilidades del trabajo en equipo que tenían los estudiantes. Se realizó trabajos en equipo donde se aplicó la ficha de observación conteniendo indicadores, cuyos resultados son los siguientes:

4.2.1. Resultados de la prueba de entrada del grupo experimental y control en las habilidades del trabajo en equipo

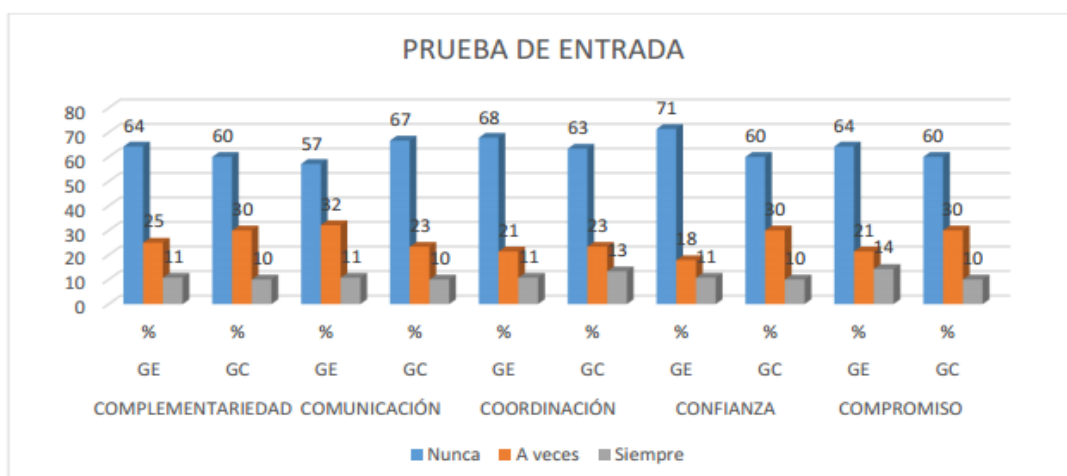
Los resultados de la prueba de entrada en las habilidades del equipo en trabajo se muestran en la siguiente tabla y gráfico:

TABLA N°3
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”

Escala de calificación		COMPLEMENTARIEDAD				COMUNICACION				COORDINACION				CONFIANZA				COMPROMISO			
		GE		GC		GE		GC		GE		GC		GE		GC		GE		GC	
Cualitativa	Cuantitativa	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	00-10	18	64	18	60	16	57	20	67	19	68	19	63	20	71	18	60	18	64	18	60
A veces	11-15	7	25	09	30	9	32	7	23	6	21	7	23	5	18	9	30	6	21	9	30
Siempre	16-20	3	11	03	10	3	11	3	10	3	11	4	13	3	11	3	10	4	14	3	10
Total		28	100	30	100	28	100	30	100	28	100	30	100	28	100	30	100	28	100	30	100

Fuente: Ficha de observación
 Elaboración: Los ejecutores

GRÁFICO DE LA TABLA N°3
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015



Fuente: Tabla N°3
 Elaboración: Los ejecutores

Interpretación

En la tabla N° 3 y en el gráfico N° 3 se puede observar los resultados obtenidos en las habilidades en el trabajo en equipo: complementariedad, comunicación, coordinación, confianza y compromiso de la prueba de entrada; y los puntajes obtenidos por los alumnos. De acuerdo a la escala cuantitativa y cualitativa de la presente investigación se puede observar que:

En la escala cuantitativa de (00-10) del nivel cualitativo denominado “Nunca”, en la habilidad de Complementariedad, se muestra que el 64% del grupo experimental se encuentra ubicado en este nivel, en el grupo control el 60% de los estudiantes están también es este nivel cualitativo.

En cambio, en la escala cuantitativa de (11- 15) del nivel cualitativo denominado “A veces”, el 25 % de estudiantes del grupo experimental está dentro de este nivel, de igual forma que el 30% de estudiantes del grupo control. Finalmente, en la escala cuantitativa de (15-20) del nivel cualitativo denominado “Siempre”, el 10% de estudiantes del grupo experimental está ubicado dentro de este nivel al igual que el 10% de estudiantes del grupo de control.

En la escala cuantitativa de (00-10) del nivel cualitativo denominado “Nunca”, en la habilidad de Comunicación, se muestra que 57% de estudiantes del grupo experimental está dentro de este nivel al igual que el 66% de estudiantes del grupo control. En cambio, en la escala cuantitativa de (11-15) del nivel cualitativo denominado “A veces”, el 32% de estudiantes del grupo experimental está dentro

de este nivel cualitativo además del 23% de estudiantes del grupo control. Finalmente, en la escala cuantitativa de (16-20) del nivel cualitativo denominado “Siempre”, un 10% de estudiantes del grupo experimental está dentro de este nivel al igual que el 10% de estudiantes del grupo control.

En la escala cuantitativa de (00-10) del nivel cualitativo “Nunca” en la habilidad de Coordinación, se observa que el 67% de estudiantes del grupo experimental están en este nivel, en el grupo control un 63% de estudiantes está en esta escala. En la escala cuantitativa de (11-15) del nivel cualitativo denominado “A veces”, se observa que un 21% de estudiantes del grupo experimental está ubicado dentro de esta escala, en el grupo control de puede percibir a un 23% de estudiantes. En la escala cuantitativa de (16-20) del nivel cualitativo denominado “Siempre”, el grupo experimental muestra a un 10% de estudiantes ubicados en esta escala y un 13% de estudiantes del grupo de control.

En la escala cuantitativa de (00-10) del nivel cualitativo “Nunca” en la habilidad de Confianza, se puede observar a un 70% de estudiantes del grupo experimental dentro de esta escala y un 60% de estudiantes del grupo control. En cambio, en la escala cuantitativa de (11-15) del nivel cualitativo denominado “A veces”, el grupo experimental tiene un 17% de estudiantes en dicha escala, en cambio, el grupo de control tiene un 30 % de estudiantes. En cuanto a la escala cuantitativa de (16-20) del nivel cualitativo denominado “Siempre”, se puede observar que el grupo de control tiene un 10% de estudiantes en la ya mencionada escala, al igual que el grupo de control que tiene un 10% de estudiantes.

En la escala cualitativa de (00-10) del nivel cualitativo denominado “Nunca” de la habilidad de “Compromiso”, se puede observar en el grupo experimental con un 21% de estudiantes y en el grupo control a un 30% de estudiantes. En la escala cuantitativa de (11-15) del nivel cualitativo “A veces” se observa un 14% de estudiantes del grupo experimental, en cambio en el grupo de control se puede percibir a un 30% de estudiantes. Y, en la escala cuantitativa de (16-20) del nivel cualitativo “Siempre”, el grupo experimental tiene un 14% de estudiantes en dicha escala, en el grupo control se puede percibir a un 10% de estudiantes.

4.3. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL

Después de realizar el experimento durante un periodo determinado, aplicando las técnicas verbales de la comunicación asertiva, se tomó una prueba de salida en ambos grupos, ello para determinar las habilidades de trabajo en equipo que alcanzaron los estudiantes, cuyos resultados fueron los siguientes:

4.3.1. Resultados de la prueba de salida del grupo experimental y control en las habilidades del trabajo en equipo

Los resultados de la prueba de salida en las habilidades del equipo en trabajo se muestran en la siguiente tabla y gráfico:

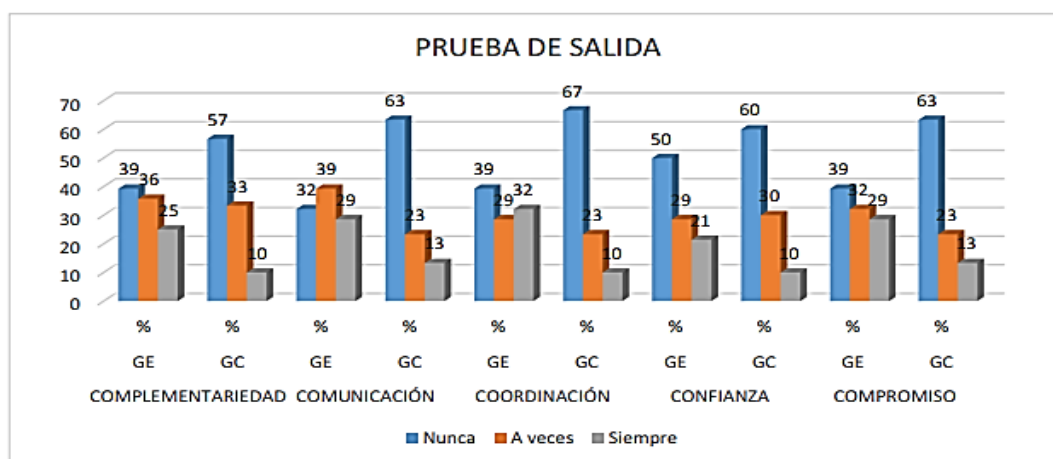
TABLA N°4

DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015

Escala de calificación		COMPLEMENTARIEDAD				COMUNICACIÓN				COORDINACIÓN				CONFIANZA				COMPROMISO			
		GE		GC		GE		GC		GE		GC		GE		GC		GE		GC	
Cualitativa	Cuantitativa	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	00-10	11	39	17	57	9	32	19	63	11	39	20	67	14	50	18	60	11	39	19	63
A veces	11-15	10	36	10	33	11	39	7	23	8	29	7	23	8	29	9	30	9	32	7	23
Siempre	16-20	7	25	03	10	8	29	4	13	9	32	3	10	6	21	3	10	8	29	4	13
Total		28	100	30	100	28	100	30	100	28	100	30	100	28	100	30	100	28	100	30	100

Fuente: Ficha de observación
Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO DE LA TABLA N°4
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015



Fuente: Tabla N°4
Elaboración: los investigadores

Interpretación

En la tabla y gráfico N° 4 se puede observar los resultados obtenidos en las habilidades en el trabajo en equipo: complementariedad, comunicación, coordinación, confianza y compromiso de la prueba de salida del grupo experimental y de salida; y los puntajes obtenidos por los alumnos. De acuerdo a la escala cuantitativa y cualitativa de la presente investigación se puede observar que:

En la escala cuantitativa de (00-10) del nivel cualitativo “Nunca” en la habilidad de Complementariedad, el grupo experimental tiene 39% de estudiantes y el grupo control 57% de estudiantes. En la escala cuantitativa de (11-15) del nivel cualitativo “A veces”, se puede observar un 36% de estudiantes pertenecientes al grupo experimental, en el grupo control se observa a un 33% de estudiantes. En la escala cuantitativa de (16- 20) del nivel cualitativo “Siempre”, se percibe a un 25% de estudiantes del grupo experimental, y el grupo control tiene un 10% de estudiantes.

En la escala cuantitativa de (00-10) del nivel cualitativo “Nunca” en la habilidad de Comunicación, se percibe al grupo experimental con un 32% de estudiantes; el grupo control tiene un 63% de estudiantes en dicha escala. En la escala cuantitativa de (11-15) del nivel cualitativo “A veces”, el grupo experimental tiene un 39% de estudiantes y el grupo de control 23% de estudiantes. En la escala cuantitativa de (16-20) del nivel cualitativo” Siempre”, se observa al grupo experimental con un 29% de estudiantes y al grupo control con 13% de estudiantes.

En la escala cuantitativa de (00-10) del nivel cualitativo “Nunca” en la habilidad Coordinación, el grupo experimental tiene un 39% de estudiantes y el grupo control 67% de estudiantes. En la escala cuantitativa de 11-15 del nivel cualitativo “A veces”, el grupo experimental tiene 29% de estudiantes, en cambio, el grupo control tiene un 23% de estudiantes. En la escala cuantitativa de 16-20 del nivel cualitativo “Siempre”, un 32% de estudiantes pertenece al grupo experimental y un 10% de estudiantes al grupo control.

En la escala cuantitativa de (00-10) del nivel cualitativo “Nunca” de la habilidad “Confianza”, el 50% de estudiantes pertenece al grupo experimental y un 60% de estudiantes al grupo control. En la escala cuantitativa de (11-15) del nivel cualitativo denominado “A veces”, el grupo experimental tiene un 29% de estudiantes en dicha escala, en cambio, el grupo de control tiene un 30 % de estudiantes. En la escala cuantitativa de (16-20) del nivel cualitativo “Siempre”, un 21% de estudiantes pertenecen al grupo experimental y un 10% de estudiantes del grupo control se encuentran en dicha escala.

En la escala cuantitativa de (00-10) del nivel cualitativo “Nunca” de la habilidad de “Compromiso, se muestra a un 39% de estudiantes del grupo experimental y un 63% de estudiantes del grupo control. En la escala cuantitativa de (11-15) del nivel cualitativo “A veces”, el grupo experimental tiene un 32% de estudiantes, en cambio, el grupo control posee un 23% de estudiantes. En la escala cuantitativa de (16-20) del nivel cualitativo “Siempre”, se puede observar que el grupo de control tiene un

29% de estudiantes en la ya mencionada escala, y que el grupo de control que tiene un 13% de estudiantes.

4.4. RESULTADOS COMPARATIVOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL

Con los resultados obtenidos de la prueba de entrada y salida, se presenta la comparación entre ambas pruebas en el grupo de control.

4.4.1. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control en la habilidad de “Complementariedad”

La diferencia entre la prueba de entrada y salida del grupo de control, en la habilidad de “Complementariedad”, se muestra a continuación:

TABLA N°5
DISTRIBUCIÓN RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015

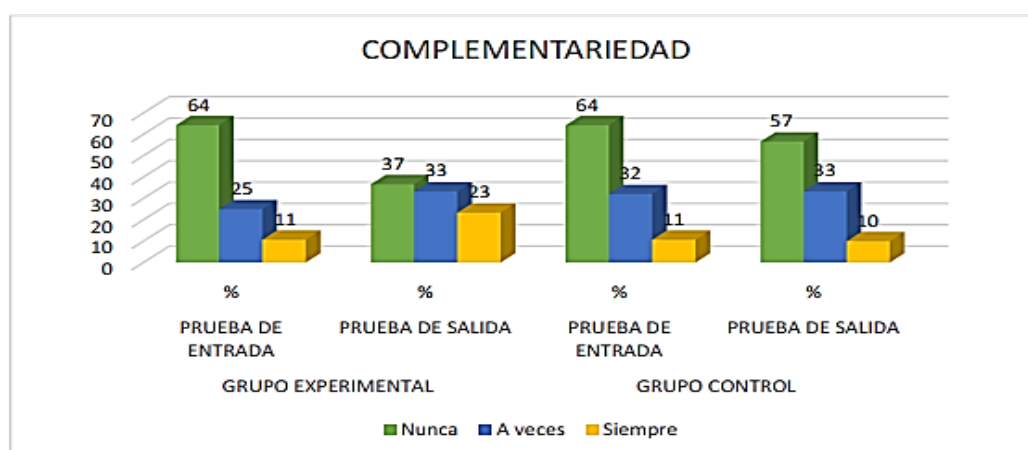
Escala de calificación		COMPLEMENTARIEDAD							
		GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
		PRUEBA DE ENTRADA		PRUEBA DE SALIDA		PRUEBA DE ENTRADA		PRUEBA DE SALIDA	
Cualitativa	Cuantitativa	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	00-10	18	64	11	37	18	64	17	57
A veces	11-15	7	25	10	33	9	32	10	33
Siempre	16-20	3	11	7	23	3	11	3	10
Total		28	100	28	93	30	107	30	100

Fuente: Ficha de observación

Elaboración: los investigadores

GRÁFICO DE LA TABLA N°5

DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015



Fuente: Tabla N°5

Elaboración: Los investigadores

Interpretación

La tabla y gráfico N° 05 nos muestran los resultados comparativos entre la prueba de entrada y salida del grupo control y experimental de la habilidad “Complementariedad”. De acuerdo a la escala cuantitativa y cualitativa de la presente investigación se puede observar lo siguiente:

GRUPO EXPERIMENTAL

- En la escala cuantitativa de 00-10, del nivel cualitativo denominado “Nunca”, con la prueba de entrada se puede observar un 64% (18 alumnos) que se encuentran en este nivel, pero desciende a 39,30% (11 alumnos) con la prueba de salida.

- En la escala cuantitativa de 11-15, del nivel cualitativo denominado “A veces”, con la prueba de entrada se puede observar un 25% (7 alumnos) que se encuentran en este nivel, pero asciende a 35,7% (10 alumnos) con la prueba de salida.
- En la escala cuantitativa de 16-20, del nivel cualitativo denominado “Siempre”, con la prueba de entrada se puede observar un 10% (3 alumnos) que se encuentran en este nivel, pero asciende a 25% (7 alumnos) con la prueba de salida.

Estos datos estadísticos demuestran que el grupo experimental, con la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, mejoran la complementariedad durante el trabajo en equipo, esto se puede observar en la escala cualitativa nunca (00-10) con la prueba de entrada obtienen un 64% (18 estudiantes) y en la prueba de salida desciende a un 39% (11 estudiantes); lo cual indica que hay una mejoría de 7 estudiantes. De acuerdo a la escala a veces, (11-15), se observa con la prueba de entrada a un 25% (7 estudiantes) y en la prueba de salida asciende a un 35% (9 estudiantes). En la escala siempre (16-20) en la prueba de entrada se obtiene un 10% (3 estudiantes) y en la prueba de salida asciende a 25% lo que indica que hay una mejora de 7 estudiantes que reconocen sus limitaciones, fortalezas y demuestran sus cualidades que poseen, lo que demuestra que si se desarrolló la habilidad de la complementariedad durante el trabajo en equipo.

GRUPO CONTROL

- En la escala cuantitativa de 00-10 del nivel cualitativo denominado nunca, se muestra que el 60% de estudiantes del grupo control se mantienen en esta escala.
- En la escala cuantitativa de 11-15, de nivel cualitativo denominado a veces, el 30% equivalente a 9 estudiantes, asciende a 33% (3 estudiantes).
- En la escala cuantitativa de 16-20, de la escala cualitativa denominado siempre, el 10% se mantiene la cantidad de estudiantes tanto en la prueba de entrada como en la salida.

Esto demuestra que, en el grupo de control, sin el tratamiento experimental no se obtiene mejoras significativas; en la escala cualitativa nunca (00-10) en la prueba de entrada obtienen un 60% (18 estudiantes) y en la prueba de salida un 56% (17 estudiantes); lo cual indica que hay una diferencia de solo un alumno; por lo tanto la mayoría de los estudiantes no reconocen sus limitaciones, fortalezas y no demuestran sus cualidades. De acuerdo a la escala a veces, (11-15), con la prueba de entrada el 30% (9 estudiantes) y en la prueba de salida se tiene un 33% (10 estudiantes) se puede ver claramente una mayoría de estudiantes que a veces reconocen sus limitaciones, fortalezas y en ciertas ocasiones demuestran sus cualidades. En la escala siempre (16- 20) se tiene tanto en la prueba de entrada y salida un 10% (3 estudiantes) que reconocen sus limitaciones, fortalezas y demuestran sus cualidades que poseen. Todo esto ratifica que si no se aplica las

técnicas verbales de la comunicación asertiva no se obtendrán resultados durante el trabajo en equipo.

4.4.2. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control en la habilidad de “Comunicación”.

La diferencia entre la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control, en la habilidad de “Comunicación” se muestra a continuación:

TABLA N°6

DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015

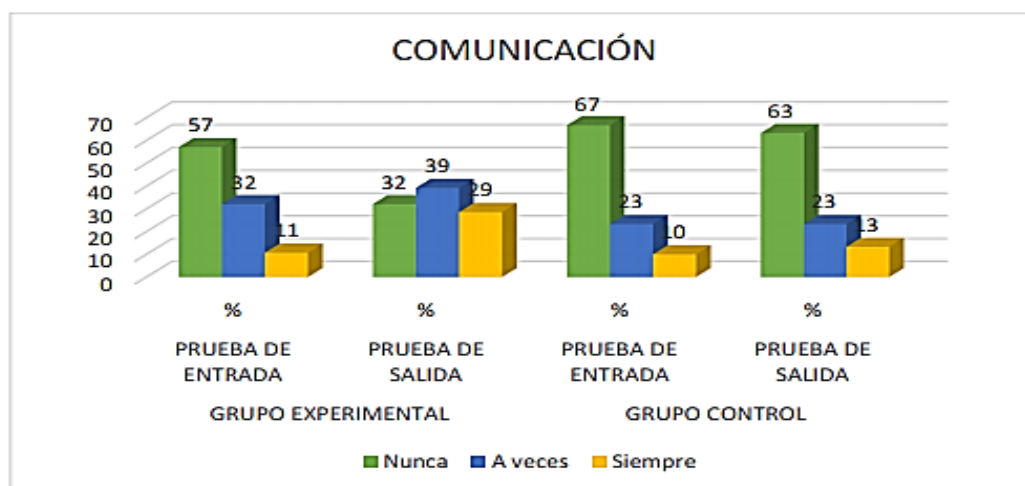
Escala de calificación		COMUNICACIÓN							
		GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
		PRUEBA DE ENTRADA		PRUEBA DE SALIDA		PRUEBA DE ENTRADA		PRUEBA DE SALIDA	
Cualitativa	Cuantitativa	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	00-10	16	57	9	32	20	67	19	63
A veces	11-15	9	32	11	39	7	23	7	23
Siempre	16-20	3	11	8	29	3	10	4	13
Total		28	100	28	100	30	100	30	100

Fuente: Ficha de observación

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO DE LA TABLA N° 6

DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015



Fuente: Tabla N°6

Elaboración: los investigadores

Interpretación

La tabla y gráfico N° 06 nos muestran los resultados comparativos entre la prueba de entrada y salida del grupo control y experimental de la habilidad “Comunicación”. De acuerdo a la escala cuantitativa y cualitativa de la presente investigación se puede observar lo siguiente:

GRUPO EXPERIMENTAL

- En la escala cuantitativa de (00-10), del nivel cualitativo denominado “Nunca”, con la prueba de entrada se puede observar un 57% (16 alumnos) que se encuentran en este nivel, pero desciende a 32,14% (9 alumnos) con la prueba de salida.

- En la escala cuantitativa de (11-15), del nivel cualitativo denominado “A veces”, con la prueba de entrada se puede observar un 32% (9 alumnos) que se encuentran en este nivel, pero asciende a 39,29% (11 alumnos) con la prueba de salida.
- En la escala cuantitativa de (16-20), del nivel cualitativo denominado “Siempre”, con la prueba de entrada se puede observar un 10% (3 alumnos) que se encuentran en este nivel, pero asciende a 28,57% (8 alumnos) con la prueba de salida.

Estos datos estadísticos demuestran que el grupo experimental, con la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, mejoran la comunicación durante el trabajo en equipo, habiendo una mejora de 7 estudiantes en la escala nunca (00-10), 2 estudiantes en la escala a veces (11-15) y 5 estudiantes en la escala siempre obteniendo un total de 14 estudiantes que logran comunicarse de forma clara y directa, respetando las ideas de los demás utilizando un vocabulario apropiado.

GRUPO CONTROL

- En la escala cuantitativa de 00-10 del nivel cualitativo denominado nunca, se muestra la prueba de entrada que el 66,67% de estudiantes y en la prueba de salida asciende un 63.33 %(1 estudiante).
- En la escala cuantitativa de 11-15, de nivel cualitativo denominado a veces, el 23% de estudiantes mantiene es porcentaje tanto en la prueba de entrada y salida.

- En la escala cuantitativa de 16-20, de la escala cualitativa denominada siempre, en la prueba de entrada el 10% de estudiantes y en la prueba de salida asciende el 13%(1 estudiante).

Esto demuestra que, en el grupo de control, sin el tratamiento experimental no obtiene mejoras; en la escala cualitativa nunca (00-10) en la prueba de entrada obtienen un 66% (20 estudiantes) y en la prueba de salida un 63% (19 estudiantes); lo cual indica que hay una diferencia de solo un alumno; por lo tanto los estudiantes no se comunican de manera clara y directa y no respeta la idea de los demás y no utilizan un vocabulario apropiado. De acuerdo a la escala a veces, (11-15), se tiene tanto en la prueba de entrada y salida un 23% (7 estudiantes) los cuales raras veces se comunican de manera clara y directa, respeta la idea de los demás, utilizan un vocabulario apropiado. En la escala cualitativa siempre (16-20) en la prueba de entrada obtienen un 10% (3 estudiantes) y en la prueba de salida un 13% (4 estudiantes) se comunican de manera clara y directa, respeta la idea de los demás y utilizan un vocabulario apropiado. Todo esto ratifica que si no se aplica las técnicas verbales de la comunicación asertiva no mejorará la comunicación entre los integrantes de un equipo.

4.4.3. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control en la habilidad de “Coordinación”

La diferencia entre la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control, en la habilidad de “Coordinación” se muestra a continuación:

TABLA N°7

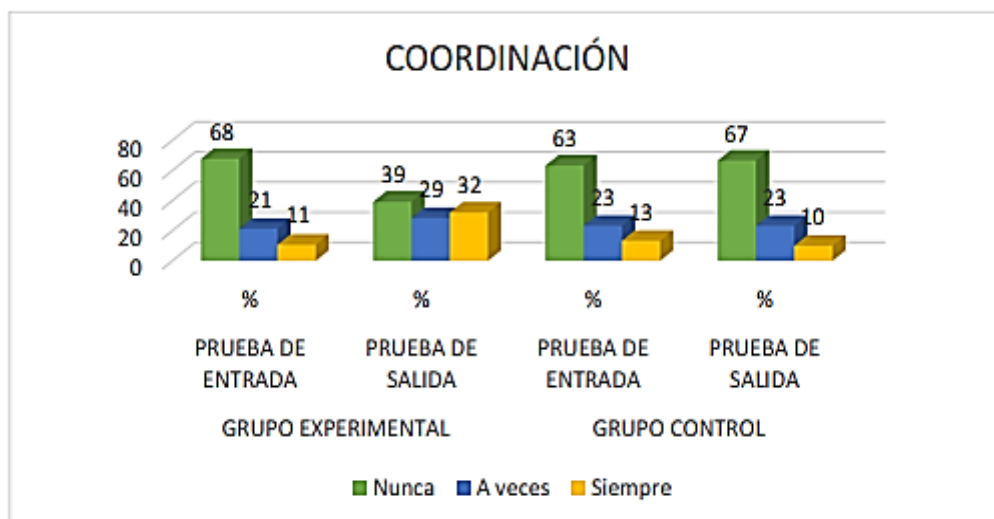
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015

Escala de calificación		COORDINACIÓN							
		GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
		PRUEBA DE ENTRADA		PRUEBA DE SALIDA		PRUEBA DE ENTRADA		PRUEBA DE SALIDA	
Cualitativa	Cuantitativa	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	00-10	19	68	11	39	19	63	20	67
A veces	11-15	6	21	8	29	7	23	7	23
Siempre	16-20	3	11	9	32	4	13	3	10
Total		28	100	28	100	30	100	30	100

Fuente: ficha de observación

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO DE LA TABLA N°7
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015



Fuente: Tabla N°7

Elaboración: Los investigadores

Interpretación

La tabla y gráfico N° 07 nos muestran los resultados comparativos entre la prueba de entrada y salida del grupo experimental control de la comunicación. De acuerdo a la escala cuantitativa y cualitativa de la presente investigación se puede observar lo siguiente:

GRUPO EXPERIMENTAL

- En la escala cuantitativa de 00-10, del nivel cualitativo denominado “Nunca”, con la prueba de entrada se percibe un 67% (19 estudiantes) que se encuentran en esta escala, pero desciende a 39% (11 estudiantes) con la prueba de salida.
- En la escala cuantitativa de 11-15, del nivel cualitativo denominado “A veces”, con la prueba de entrada se percibe un 21% (6 estudiantes) que se encuentran en esta escala, pero asciende a 28% (8 estudiantes) con la prueba de salida.
- En la escala cuantitativa de 16-20, del nivel cualitativo denominado “Siempre”, con la prueba de entrada se percibe un 10% (3 alumnos) que se encuentran en esta escala, pero asciende a 32% (9 alumnos) con la prueba de salida.

Estos datos estadísticos demuestran que el grupo experimental, con la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, mejoran la coordinación durante el trabajo en equipo, habiendo una mejora de 8 estudiantes

en la escala nunca (00-10), 2 estudiantes en la escala a veces (11- 15) y 6 estudiantes en la escala siempre obteniendo un total de 16 estudiantes que logran aceptar el cargo que ocupan, aceptan las decisiones que toman y apoya a sus compañeros de equipo y pone en práctica los valores.

GRUPO CONTROL

- En la escala cuantitativa de 00-10 del nivel cualitativo denominado nunca, se muestra la prueba de entrada que el 63,33% de estudiantes y en la prueba de salida desciende un 66.67 %(1 estudiante).
- En la escala cuantitativa de 11-15, de nivel cualitativo denominado a veces, el 23% de estudiantes mantiene es porcentaje tanto en la prueba de entrada y salida.
- En la escala cuantitativa de 16-20, de la escala cualitativa denominada siempre, en la prueba de entrada el 13% de estudiantes y en la prueba de salida desciende el 10%(1 estudiante).

Esto demuestra que, en el grupo de control, sin el tratamiento experimental no obtiene mejoras; en la escala cualitativa nunca (00-10) en la prueba de entrada obtienen un 63% (19 estudiantes) y en la prueba de salida un 66% (20 estudiantes); lo cual indica que hay una diferencia de solo un alumno; por lo tanto los estudiantes no aceptan los cargos que ocupan en el equipo, ni las decisiones tampoco apoyan a sus compañeros de equipo. Con respecto a la escala a veces, (11-15), se tiene tanto en la prueba de entrada y salida un 23% (7 estudiantes) los cuales no aceptan los cargos que ocupan en el equipo, ni las decisiones tampoco apoyan a sus

compañeros de equipo. En la escala cualitativa siempre (16-20) en la prueba de entrada obtienen un 13% (4 estudiantes) y en la prueba de salida un 10% (3 estudiantes) los cuales aceptan los cargos que ocupan en el equipo, toman decisiones correctamente y apoyan a sus compañeros de equipo. Todo esto ratifica que si no se aplica las técnicas verbales de la comunicación asertiva no mejorará la coordinación entre los integrantes de un equipo.

4.4.4. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo de control en la habilidad de “Confianza”.

La diferencia entre la prueba de entrada y salida del grupo de control, en la habilidad de “Confianza” se muestra a continuación:

**TABLA N°8
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015**

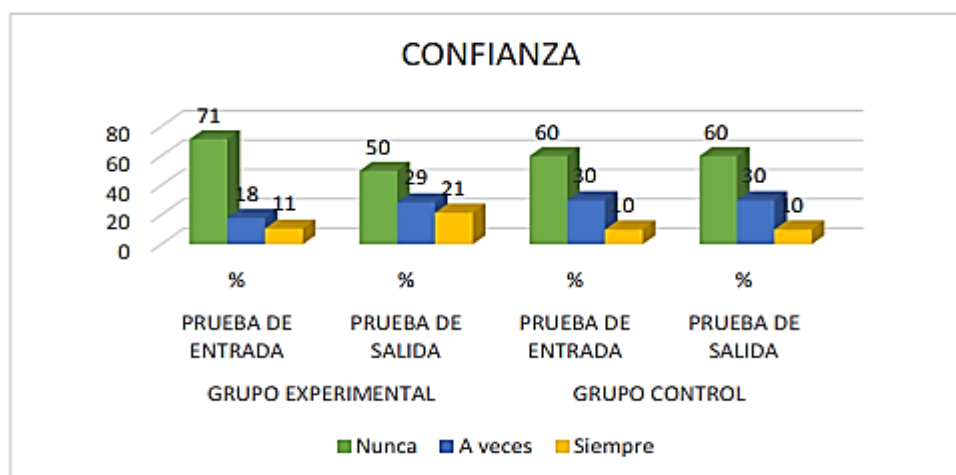
Escala de calificación		CONFIANZA							
		GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
		PRUEBA DE ENTRADA		PRUEBA DE SALIDA		PRUEBA DE ENTRADA		PRUEBA DE SALIDA	
cualitativa	Cuantitativa	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	00-10	20	71	14	50	18	60	18	60
A veces	11-15	5	18	8	29	9	30	9	30
Siempre	16-20	3	11	6	21	3	10	3	10
Total		28	100	28	100	30	100	30	100

Fuente: ficha de observación

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO DE LA TABLA N°8

**DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA
DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL
TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ
BIRF”- JULIACA 2015**



Fuente: Tabla N°8

Elaboración: Los investigadores

Interpretación

La tabla y gráfico N° 08 nos muestran los resultados comparativos entre la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control de la habilidad “Comunicación”. De acuerdo a la escala cuantitativa y cualitativa de la presente investigación se puede observar lo siguiente:

GRUPO EXPERIMENTAL

- En la escala cuantitativa de (00-10), del nivel cualitativo denominado “Nunca”, con la prueba de entrada se percibe un 71% (20 estudiantes) que se encuentran en esta escala, pero desciende a 50% (14 estudiantes) con la prueba de salida.

- En la escala cuantitativa de (11-15), del nivel cualitativo denominado “A veces”, con la prueba de entrada se percibe un 17% (5 estudiantes) que se encuentran en esta escala, pero asciende a 28% (8 estudiantes) con la prueba de salida.
- En la escala cuantitativa de (16-20), del nivel cualitativo denominado “Siempre”, con la prueba de entrada se percibe un 10% (3 alumnos) que se encuentran en esta escala, pero asciende a 21% (6 alumnos) con la prueba de salida.

Estos datos estadísticos demuestran que el grupo experimental, con la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, mejoran la confianza durante el trabajo en equipo, habiendo una mejora de 6 estudiantes en la escala nunca (00-10), 3 estudiantes en la escala a veces (11-15) y 3 estudiantes en la escala siempre obteniendo un total de 12 estudiantes que demuestran comprensión entre los integrantes de su equipo y ponen en práctica los valores.

GRUPO CONTROL

- En la escala cuantitativa de (00-10) del nivel cualitativo denominado nunca, se muestra la prueba de entrada y salida ambas 60% no se tuvo mejoras.
- En la escala cuantitativa de (11-15), de nivel cualitativo denominado a veces, el 30% de estudiantes mantiene es porcentaje tanto en la prueba de entrada y salida.

- En la escala cuantitativa de (16-20), de la escala cualitativo denominado siempre, en la prueba de entrada el 10% de estudiantes mantiene es porcentaje tanto en la prueba de entrada y salida.

Esto demuestra que, en el grupo de control, sin el tratamiento experimental no se obtiene mejoras significativas durante el trabajo en equipo.; en la escala nunca (00-10) en la prueba de salida y entrada se tiene un 60% (18 estudiantes) no muestran comprensión entre los integrantes de un equipo y no ponen en práctica los valores , sin embargo, en la escala a veces se tiene un 30% (9 estudiantes) a veces muestran comprensión entre los integrantes de un equipo y raras veces ponen en práctica los valores y en la escala siempre solo 13% (3 estudiantes) muestran comprensión entre los integrantes de un equipo y ponen en práctica los valores lo que significa que la mayoría de estudiantes no practican la confianza.

4.4.5. Resultados comparativos de la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control en la habilidad de “Compromiso”.

La diferencia entre la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control, en la habilidad de compromiso se muestra a continuación:

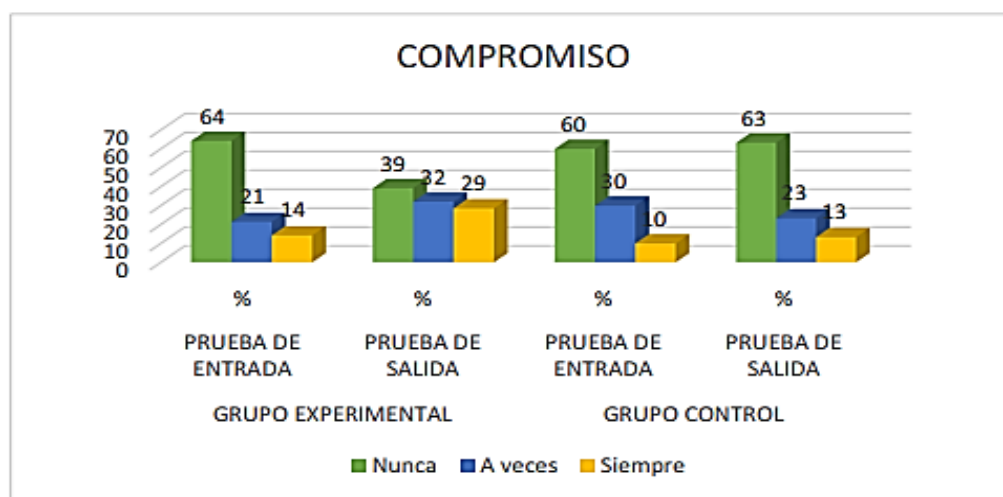
TABLA N°9
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015

Escala de calificación		COMPROMISO							
		GRUPO EXPERIMENTAL				GRUPO CONTROL			
		PRUEBA DE ENTRADA		PRUEBA DE SALIDA		PRUEBA DE ENTRADA		PRUEBA DE SALIDA	
Cualitativa	Cuantitativa	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	00-10	18	64	11	39	18	60	19	63
A veces	11-15	6	21	9	32	9	30	7	23
Siempre	16-20	4	14	8	29	3	10	4	13
Total		28	100	28	100	30	100	30	100

Fuente: ficha de observación

Elaboración: los investigadores

GRÁFICO DE LA TABLA N°9
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTRADA Y SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “PERÚ BIRF”- JULIACA 2015



Fuente: Tabla N°9

Elaboración: Los investigadores

Interpretación

La tabla y gráfico N° 09 nos muestran los resultados comparativos entre la prueba de entrada y salida del grupo experimental y control de la comunicación. De acuerdo a la escala cuantitativa y cualitativa de la presente investigación se puede observar lo siguiente:

GRUPO EXPERIMENTAL

- En la escala cuantitativa de (00-10), del nivel cualitativo denominado “Nunca”, con la prueba de entrada se puede observar un 64% (18 estudiantes) que se encuentran en esta escala, pero desciende a 39% (11 estudiantes) con la prueba de salida.
- En la escala cuantitativa de (11-15), del nivel cualitativo denominado “A veces”, con la prueba de entrada se percibe un 21% (6 estudiantes) que se encuentran en esta escala, pero asciende a 32% (9 estudiantes) con la prueba de salida.
- En la escala cuantitativa de (16-20), del nivel cualitativo denominado “Siempre”, con la prueba de entrada se percibe un 14% (4 alumnos) que se encuentran en esta escala, pero asciende a 28% (8 alumnos) con la prueba de salida

Los datos estadísticos demuestran que el grupo experimental, con la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, mejoran el compromiso durante el trabajo en equipo, habiendo una mejora de 7 estudiantes en

la escala nunca (00-10), 3 estudiantes en la escala a veces (11- 15) y 4 estudiantes en la escala siempre obteniendo un total de 14 estudiantes que conocen y cumplen su función, sus objetivos, metas y proyectos, comprometidos con querer y no con cumplir, y mostrando empeño en sacar adelante a su equipo.

GRUPO CONTROL

- En la escala cuantitativa de 00-10 del nivel cualitativo denominado nunca, se muestra la prueba de entrada que el 60% de estudiantes y en la prueba de salida asciende un 63.33 %(1 estudiante).
- En la escala cuantitativa de 11-15, de nivel cualitativo denominado a veces, se muestra en la prueba de entrada un 30% y la prueba de salida desciende un 23% de (2 estudiantes).
- En la escala cuantitativa de 16-20, de la escala cualitativa denominada siempre, en la prueba de entrada el 10% de estudiantes y en la prueba de salida asciende el 13%(1 estudiante).

Esto demuestra que, en el grupo de control, sin el tratamiento experimental no se obtiene mejoras significativas durante el trabajo en equipo de los estudiantes en la comunicación. En la escala cualitativa nunca (00-10) en la prueba de entrada se obtuvo un 60% (18 estudiantes) y en la prueba de salida se tuvo 63% (19 estudiantes) no conocen y cumplen su función que tienen en el equipo, no conocen los objetivos, metas y proyectos de su equipo, no se comprometen con sus deberes y no muestran empeño en sacar adelante a su equipo. Con respecto a la escala a veces (11-15) en la prueba de entrada se tiene un 30% (9 estudiantes) y en la

prueba de salida 23% (7 estudiantes) a veces conocen y cumplen su función que tienen en el equipo, conocen los objetivos, metas y proyectos de su equipo, se comprometen con sus deberes y raras veces muestran empeño en sacar adelante a su equipo y en la escala de siempre(16-20) en la prueba de entrada se tiene un 10% (3 estudiantes) y en la prueba de salida 13 % (4 estudiantes) lo que significa que no hay mejora en la habilidad compromiso.

4.5 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Con el propósito de probar la veracidad de la hipótesis, se efectúa la prueba de hipótesis, aplicando el método estadístico llamado “Zeta calculada” (Z_c). Para ello primero se procedió establecer los datos estadísticos necesarios de las habilidades del trabajo en equipo.

4.5.1 Prueba de hipótesis de la habilidad de “Complementariedad”.

Para establecer la veracidad de la hipótesis, se presenta la siguiente tabla donde se muestra los datos estadísticos de la prueba de salida del grupo experimental y control, de la habilidad “COMPLEMENTARIEDAD”.

**Tabla N°10
DIFERENCIA DE ESTADÍGRAFOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL CON LA PRUEBA DE Zc, “COMPLEMENTARIEDAD”**

Escala de calificación		COMPLEMENTARIEDAD											
		GRUPO EXPERIMENTAL					GRUPO CONTROL						
Cualitativa	Cuantitativa	xi	fi	%	xi (fi)	fi(xi-X) ²	Cualitativa	Cuantitativa	xi	fi	%	xi(fi)	fi(xi-X) ²
Nunca	05-10	7.5	11	39	83	266	Nunca	02-10	6	17	57	102	146
A veces	13-15	14	10	36	140	25	A veces	11-14	13	10	33	130	166
Siempre	16-18	17	7	25	119	147	Siempre	16	16	3	10	48	150
Total			28	100	342	438				30	100	280	462
MEDIA ARITMETICA		12,42					MEDIA ARITMETICA					8.93	
VARIANZA		19,96					VARIANZA					17.72	
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		4,47					DESVIACIÓN ESTÁNDAR					4.2	
Zc		2.7											

Fuente: ficha de observación

Elaboración: los investigadores

La tabla N°10 nos muestra la media aritmética del grupo experimental el cual muestra 12,42; mientras que el grupo de control muestra 8,93. El valor de la Zc es de 2,7.

Con estos resultados podemos observar que la habilidad de complementariedad del trabajo en equipo del grupo experimental muestra mayor resultado que el grupo de control.

Planteamiento de la hipótesis.

Ho: Las técnicas verbales de la comunicación asertiva no mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

Ha: Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

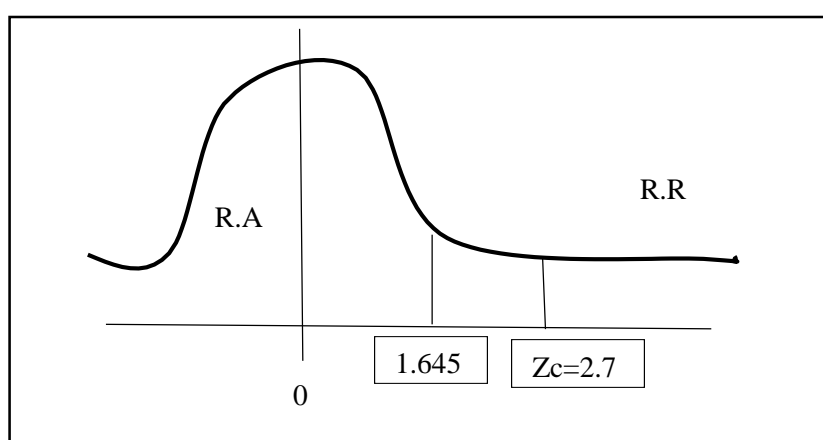
Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

$$Z_t = 1.645$$

Regla de decisión

Si “ Z_c ” se encuentra en la región de la aceptación se acepta la hipótesis nula, caso contrario se acepta la hipótesis alterna.



Los datos estadísticos muestran que el valor de la Zeta Calculada es 2,7 y como este valor se encuentra en la región de rechazo, como se muestra en la gráfica anterior, la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna; en tal sentido está probado la veracidad de la hipótesis que en la presente investigación se ha planteado, dicho de otra forma podemos señalar que la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejora la complementariedad del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de institución educativa secundaria “PERÚ BIRF”- Juliaca 2015.

4.5.2 Prueba de hipótesis de la habilidad de “Comunicación”.

Para establecer la veracidad de la hipótesis, la siguiente tabla nos muestra los datos estadísticos de la prueba de salida del grupo experimental y control, de la habilidad “COMUNICACIÓN”.

Tabla N°11

DIFERENCIA DE ESTADÍGRAFOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL CON LA PRUEBA DE Zc, “COMUNICACIÓN”

Escala de calificación		COMUNICACIÓN											
		GRUPO EXPERIMENTAL					GRUPO CONTROL						
Cualitativa	Cuantitativa	x_i	f_i	%	$x_i(f_i)$	$f_i(x_i - X)^2$	Cualitativa	Cuantitativa	x_i	f_i	%	$x_i(f_i)$	$f_i(x_i - X)^2$
Nunca	07-10	8.5	10	36	85	229	Nunca	04-09	6.5	19	63	124	115
A veces	13-15	14	11	39	154	6	A veces	11-13	12	7	23	84	65
Siempre	16-18	17	7	25	119	96	Siempre	16-18	17	4	13	68	259
Total			28	100	358	331				30	100	276	438
MEDIA ARITMETICA		13.29					MEDIA ARITMETICA		8.96				
VARIANZA		11.62					VARIANZA		16.79				
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		3.41					DESVIACIÓN ESTÁNDAR		4.09				
Z_c		4.41											

Fuente: Prueba de entrada y salida.

Elaboración: Los investigadores

La tabla N°11 nos muestra la media aritmética del grupo experimental el cual muestra 13.29, mientras que el grupo de control muestra 8.96. El valor de la Zc es de 4.41.

Con estos resultados podemos observar que la comunicación del grupo experimental muestra resultado que el grupo control.

Planteamiento de la hipótesis.

Ho: Las técnicas verbales de la comunicación asertiva no mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

Ha: Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

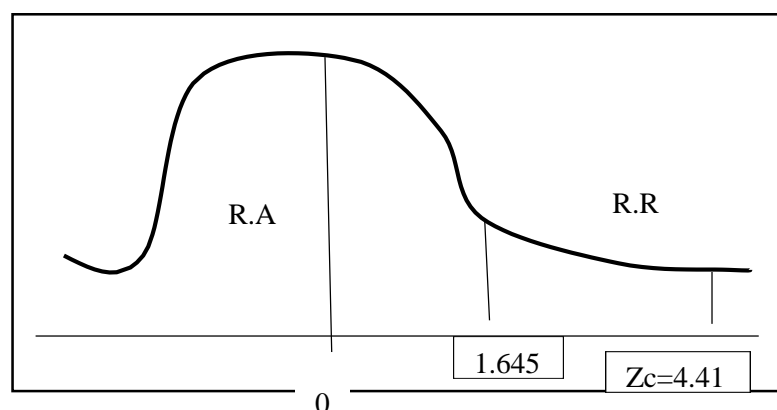
Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

$$Z_t = 1.645$$

Regla de decisión

Si " Z_c " se encuentra en la región de la aceptación se acepta la hipótesis nula, caso contrario se acepta la hipótesis alterna.



Los datos estadísticos muestran que el valor de la Zeta Calculada es 4.41 la cual se encuentra en la región de rechazo, como se muestra en la gráfica anterior, la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna; en tal sentido está probado la veracidad de la hipótesis que en la presente investigación se ha

planteado, dicho de otra forma podemos señalar que la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejora la comunicación del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF”- Juliaca 2015.

4.5.3 Prueba de hipótesis de la habilidad de “Coordinación”

Para establecer la veracidad de la hipótesis, la siguiente tabla nos muestra los datos estadísticos de la prueba de salida del grupo experimental y control, de la habilidad de “COORDINACIÓN”.

Tabla Nº12

DIFERENCIA DE ESTADÍGRAFOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL CON LA PRUEBA DE Z_c , “COORDINACIÓN”

Escala de calificación		COORDINACIÓN											
		GRUPO EXPERIMENTAL					GRUPO CONTROL						
Cualitativa	Cuantitativa	xi	fi	%	xi (fi)	fi(xi-X) ²	Cualitativa	Cuantitativa	xi	fi	%	xi(fi)	fi(xi-X) ²
Nunca	05-10	7.5	13	46	98	378	Nunca	04-09	7	20	67	130	36
A veces	13-15	14	8	29	112	10	A veces	11-14	13	7	23	91	200
Siempre	16-19	18	7	25	123	149	Siempre	16	16	3	10	48	209
Total			28	100	332	536				30	100	269	444
MEDIA ARITMETICA		12,89					MEDIA ARITMETICA		7.66				
VARIANZA		16,53					VARIANZA		19.6				
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		4,07					DESVIACIÓN ESTÁNDAR		4.43				
Zc		4.22											

Fuente: Prueba de entrada y salida.

Elaboración: Los investigadores.

La tabla N^o12 nos muestra la media aritmética del grupo experimental el cual muestra 12,89; mientras que el grupo de control muestra 7.66 el valor de la Z_c es de 4,22.

Con estos resultados podemos observar que la coordinación del grupo experimental muestra resultado que el grupo control.

Planteamiento de la hipótesis.

H_0 : Las técnicas verbales de la comunicación asertiva no mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

H_a : Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

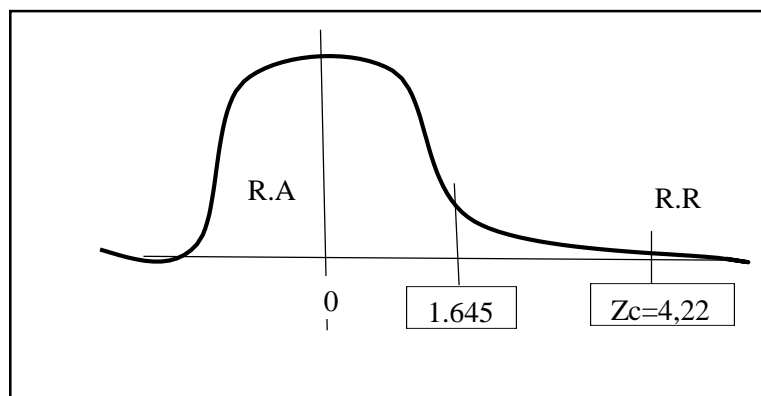
Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

$$Z_t = 1.645$$

Regla de decisión

Si Z_c se encuentra en la región de la aceptación se acepta la hipótesis nula, caso contrario se acepta la hipótesis alterna



El gráfico estadístico muestra que el valor de la Zeta Calculada es 4,22 la cual se encuentra en la región de rechazo, como se muestra en la gráfica. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en tal sentido está probado la veracidad de la hipótesis que en la presente investigación se ha planteado, dicho de otra forma podemos señalar que la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejora la coordinación del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF”- Juliaca 2015.

4.5.4 Prueba de hipótesis de la habilidad de “Confianza”

Para establecer la veracidad de la hipótesis, la siguiente tabla nos muestra los datos estadísticos de la prueba de salida del grupo experimental y control, de la habilidad de “CONFIANZA”.

TABLA N°13
DIFERENCIA DE ESTADÍGRAFOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL CON LA PRUEBA DE Z_c , “CONFIANZA”

Escala de calificación		CONFIANZA											
		GRUPO EXPERIMENTAL					GRUPO CONTROL						
Cualitativa	Cuantitativa	xi	fi	%	xi (fi)	fi(xi - X)2	Cualitativa	Cuantitativa	xi	fi	%	xi(fi)	fi(xi - X)2
Nunca	06-10	8	4	50	11	270	Nunca	02-10	6	8	60	108	144
A veces	12-15	13,5	8	29	10	10	A veces	11-14	13	9	30	22	157
Siempre	16-19	17,5	6	21	10	157	Siempre	16-17	16,5	3	10	49,5	176
Total			28	100	32	436				30	100	180	477
MEDIA ARITMETICA		12,39					MEDIA ARITMETICA		8,83				
VARIANZA		12,87					VARIANZA		16,03				
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		3,59					DESVIACIÓN ESTÁNDAR		4,36				

Zc	3,25
----	------

Fuente: Prueba de entrada y salida.

Elaboración: Los investigadores.

La tabla N°13 nos muestra la media aritmética del grupo experimental el cual muestra 12,39; mientras que el grupo de control muestra 8,83 el valor de la Zc es de 3,25

Con estos resultados podemos observar que la confianza del grupo experimental muestra resultado que el grupo control.

Planteamiento de la hipótesis.

Ho: Las técnicas verbales de la comunicación asertiva no mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

Ha: Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

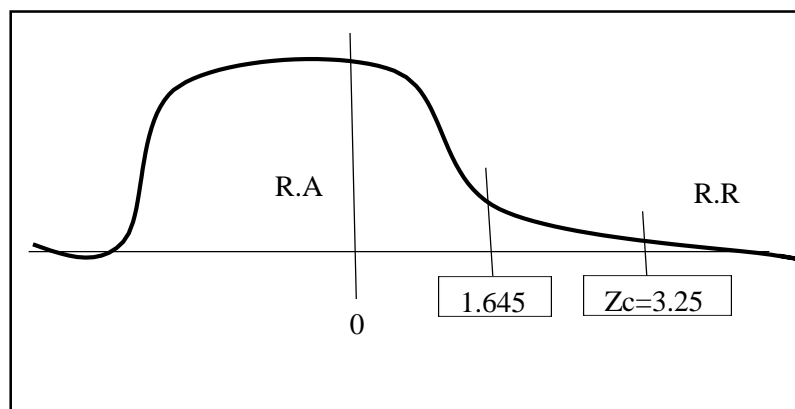
Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

$$Z_t = 1.645$$

Regla de decisión

Si "Zc" se encuentra en la región de la aceptación se acepta la hipótesis nula, caso contrario se acepta la hipótesis alterna



Como se muestra en los datos estadísticos; el valor de la Zeta Calculada es 3,25 la cual se encuentra en la región de rechazo, como se muestra en la gráfica. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en tal sentido está probado la veracidad de la hipótesis que en la presente investigación se ha planteado, dicho de otra forma podemos señalar que la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejora la confianza del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF”- Juliaca 2015.

4.5.5 Prueba de hipótesis de la habilidad de “Compromiso”

Para establecer la veracidad de la hipótesis, la siguiente tabla nos muestra los datos estadísticos de la prueba de salida del grupo experimental y control, de la habilidad “COMPROMISO”.

Tabla N°14
DIFERENCIA DE ESTADÍGRAFOS DE LA PRUEBA DE SALIDA DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL CON LA PRUEBA DE Zc, “COMPROMISO”

Escala de calificación		COMPROMISO												
		GRUPO EXPERIMENTAL					GRUPO CONTROL							
Cualitativa	Cuantitativa	xi	fi	%	xi (fi)	fi(xi-X) ²	Cualitativa	Cuantitativa	xi	fi	%	xi(fi)	fi(xi-X) ²	
Nunca	06-10	8	12	43	96	263	Nunca	04-10	7	19	63	133	86	
A veces	12-15	13.5	8	29	108	5	A veces	11-13	12	7	23	84	58	
Siempre	16-18	17	8	29	136	149	Siempre	16-17	17	4	13	66	217	
Total			28	100	340	418				30	100	283	361	
MEDIA ARITMETICA		12,68					MEDIA ARITMETICA		9,13					
VARIANZA		12,30					VARIANZA		16,18					
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		3,51					DESVIACIÓN ESTÁNDAR		4,02					
Zc		3,62												

Fuente: Prueba de entrada y salida.

Elaboración: Los investigadores.

La tabla N°14 nos muestra la media aritmética del grupo experimental el cual muestra 12,11; mientras que el grupo de control muestra 9,13 el valor de la Zc es de 2,98.

Con estos resultados podemos observar que el compromiso del grupo experimental muestra resultado que el grupo control.

Planteamiento de la hipótesis.

Ho: Las técnicas verbales de la comunicación asertiva no mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

Ha: Las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejoran las habilidades del trabajo en equipo.

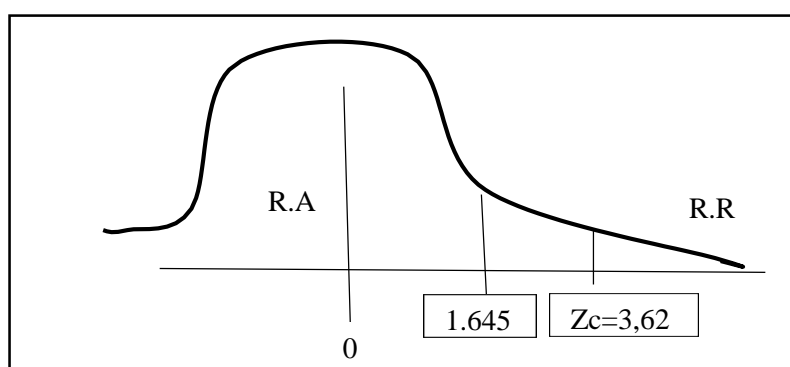
Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

$$Z_t = 1.645$$

Regla de decisión

Si “ Z_c ” se encuentra en la región de la aceptación se acepta la hipótesis nula, caso contrario se acepta la hipótesis alterna.



Los datos estadísticos muestran el valor de la Zeta Calculada es 3,62, la cual se encuentra en la región de rechazo, como se muestra en la gráfica. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en tal sentido está probado la veracidad de la hipótesis que en la presente investigación se ha planteado, dicho de otra forma podemos señalar que la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva mejora la confianza del trabajo en equipo en los estudiantes del tercer grado de la Institución Educativa Secundaria “PERÚ BIRF”- Juliaca 2015.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** De acuerdo a los datos evidenciados por el grupo de estudio, estos demuestran que las técnicas verbales de la comunicación asertiva son eficaces porque mejoró el trabajo en equipo, a través de dinámicas y actividades en equipo, pues el resultado de la evaluación final es superior al resultado de la prueba de entrada en las cinco habilidades.
- SEGUNDA.** Los resultados presentados demuestran que los estudiantes del grupo experimental, después de la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, mejoraron significativamente la habilidad de complementariedad, a través de dinámicas y actividades en equipo. El promedio de los estudiantes del grupo experimental antes de la prueba de entrada es de 8,06 y después del tratamiento es de 12,42; lo que demuestra la eficacia de estas técnicas superando el promedio inicial.
- TERCERA.** De acuerdo a los datos evidenciados por los sujetos de estudio, después de la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, mejoraron significativamente la habilidad de comunicación, a través de dinámicas y actividades en equipo. El promedio de los estudiantes del grupo experimental antes de la prueba de entrada es de 7,99 y después del tratamiento es de 13,26; lo que demuestra la eficacia de estas técnicas superando el promedio inicial.

- CUARTA.** Los resultados presentados demuestran que los estudiantes del grupo experimental, después de la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, mejoraron significativamente la habilidad de coordinación, a través de dinámicas y actividades en equipo. El promedio de los estudiantes del grupo experimental antes de la prueba de entrada es de 8,22 y después del tratamiento es de 12,89; lo que demuestra la eficacia de estas técnicas superando el promedio inicial.
- QUINTA.** De acuerdo a los datos evidenciados por los sujetos de estudio, después de la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, mejoraron significativamente la habilidad de confianza, a través de dinámicas y actividades. El promedio de los estudiantes del grupo experimental antes del tratamiento es de 8.22 y después del tratamiento es de 12.39; lo que demuestra la eficacia de estas técnicas superando el promedio inicial.
- SEXTA.** Los resultados presentados demuestran que los estudiantes del grupo experimental, después de la aplicación de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, mejoraron significativamente la habilidad de compromiso. El promedio de los estudiantes del grupo experimental ante del tratamiento experimental es de 8,5 y después del tratamiento es de 12,68; lo que demuestra la eficacia de estas técnicas al elevar el promedio inicial.

SUGERENCIAS

PRIMERA. A los docentes de la Institución Educativa Secundaria Industrial Perú Birf; que en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje consideren la utilización de las técnicas verbales de la comunicación asertiva, ya que es eficaz para mejorar los problemas existentes dentro del trabajo en equipo.

SEGUNDA. A los docentes de las diferentes áreas curriculares, aplicar las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la complementariedad durante el trabajo en equipo, esto a través de dinámicas y actividades, pues se demostró que estas técnicas son eficaces y que contribuyen a un mejor desarrollo del equipo.

TERCERA. Al público en general, aplicar las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la comunicación entre los integrantes de un equipo, esto a través de dinámicas y actividades como: debates, actuaciones, entre otros, pues se demostró que estas técnicas son eficaces y que contribuyen a un mejor desarrollo del equipo.

CUARTA. Se recomienda utilizar las técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la coordinación, la cual cumple un papel muy importante durante el trabajo en equipo., a través de dinámicas, pues se demostró que estas técnicas son eficaces y que contribuyen a un mejor desarrollo del equipo.

- QUINTA.** Se sugiere a los docentes de los tres niveles, en específico al nivel secundario, la aplicación de estas técnicas verbales de la comunicación asertiva para mejorar la habilidad de confianza durante el trabajo en equipo, desarrollando así la comprensión y respeto entre los integrantes. Se demostró que estas técnicas son eficaces y que contribuyen a un mejor desarrollo del equipo.
- SEXTA.** A las instituciones en general, aplicar las técnicas verbales de la comunicación asertiva para que mejore su organización, de esta manera el equipo sea más sólido y demuestre la mejora en compromiso. Conocemos que el compromiso muchas veces no se da, pero teniendo en cuenta estos indicadores y resultados presentados en el proyecto se vio mejoras significativas al momento de trabajar en equipo. Este proyecto demuestra que se puede mejorar el compromiso aplicando las técnicas verbales de la comunicación asertiva.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Arias, F. (2006). El proyecto de investigación (5ta ed.). Caracas: Episteme impresiones.
- ❖ Arias, F. (1999). El proyecto de investigación. Albornoz, O. (1995). Antropología de la educación. Madrid: Dykinson.
- ❖ Caputo, J. S. (1984). The Assertive Librarian. Canada: Oryx Press.
- ❖ Charaja, F. (2011). El mapic en la metodología de la investigación (2da Ed.). Puno, Perú: Sagitario impresiones.
- ❖ Hernández, Fernández, y Baptista, (1997) Metodología de la investigación. México, Mc Graw Hill.
- ❖ Hofstadt, R. y Gomez, J. (2006) Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid, España.
- ❖ Naranjo, P. y María L. (2008), La comunicación y la conducta asertivas como habilidades sociales”. Costa Rica.
- ❖ Navas, R. (1985). Cómo tomar decisiones y solucionar problemas racionalmente: guía práctica y comprensiva para una vida más efectiva y saludable. San Juan: Librotex Inc.
- ❖ Olivar (2006) Encontrándonos y Dialogando con la Escuela. Madrid.
- ❖ Salazar (1992) Una Mirada a la Comunicación entre Escuela y Padres.
- ❖ Silva, L. 1995), La Comunicación Eficaz. Barcelona: Ediciones Urano. S.A.
- ❖ Vela, E. y Maravall, J. (2012) Habilidades de comunicación familiar. (3ra Edición) Madrid.

ANEXOS

PRUEBA DE ENTRADA

FICHA DE OBSERVACIÓN

INDICADORES	COMPLEMENTARIE DAD		COMUNICACION			COORDINACION			CONFIANZA		COMPROMISO							
	Recono ce sus limitaciones y fortalez as.	Demuestr a las cualidades que posee.	Se comunica de manera clara y directa	Respeto la idea de los demás	Utiliza un vocabulario apropiado .	Accepta el cargo que ocupa en el equipo	Accepta las decisiones del equipo	Apoya a sus compaÑeros de equipo o grupo	Muestra compren sion entre los integrantes de un equipo	Pone en práctica los valores	Conoce y cumple su función que tiene en el equipo.	Conoce los objetivos, metas y proyectos de su equipo	Conoce metido con querer y no con cumplir.	Muestra empeño o en sacar adelante a su equipo.	1	2	3	
NOMBRES Y APELLIDOS	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3

DONDE:
 1: NUNCA 2: AVECES 3: SIEMPRE

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 1

I. TÍTULO: CONOCIENDO LA TÉCNICA DEL DISCO RAYADO

Datos informativos:

- **ÁREA** : Comunicación
- **GRADO Y SECCIÓN** : Tercero “D”
- **PROFESOR** : Eliana Calsin Juli y Edith Estofanero Apaza
- **DURACIÓN** : 80 minutos 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Lograr que los estudiantes conozcan la técnica del disco rayado.

III. ANTES DE LA SESIÓN

Se realiza una retroalimentación del tema “la comunicación asertiva”.

IV. COMPETENCIA, CAPACIDAD E INDICADOR

COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR(ES)
Se expresa oralmente. Comprende textos orales.	Expresa con claridad sus ideas	Conoce la técnica del disco rayado.

V. MOMENTOS (SECUENCIA DIDÁCTICA)

SECUENCIA	ESTRATEGÍAS METODOLÓGICAS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN Los estudiantes escuchan la canción “Bailando de Enrique Iglesias”</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS En base a la canción se realiza la siguiente pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué objeto se encuentra almacenada la canción? • ¿Qué palabras repiten más? <p>CONFLICTO COGNITIVO Los estudiantes responden a la pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación tiene el disco rayado con la comunicación asertiva? 	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Cartillas • La voz 	20 min

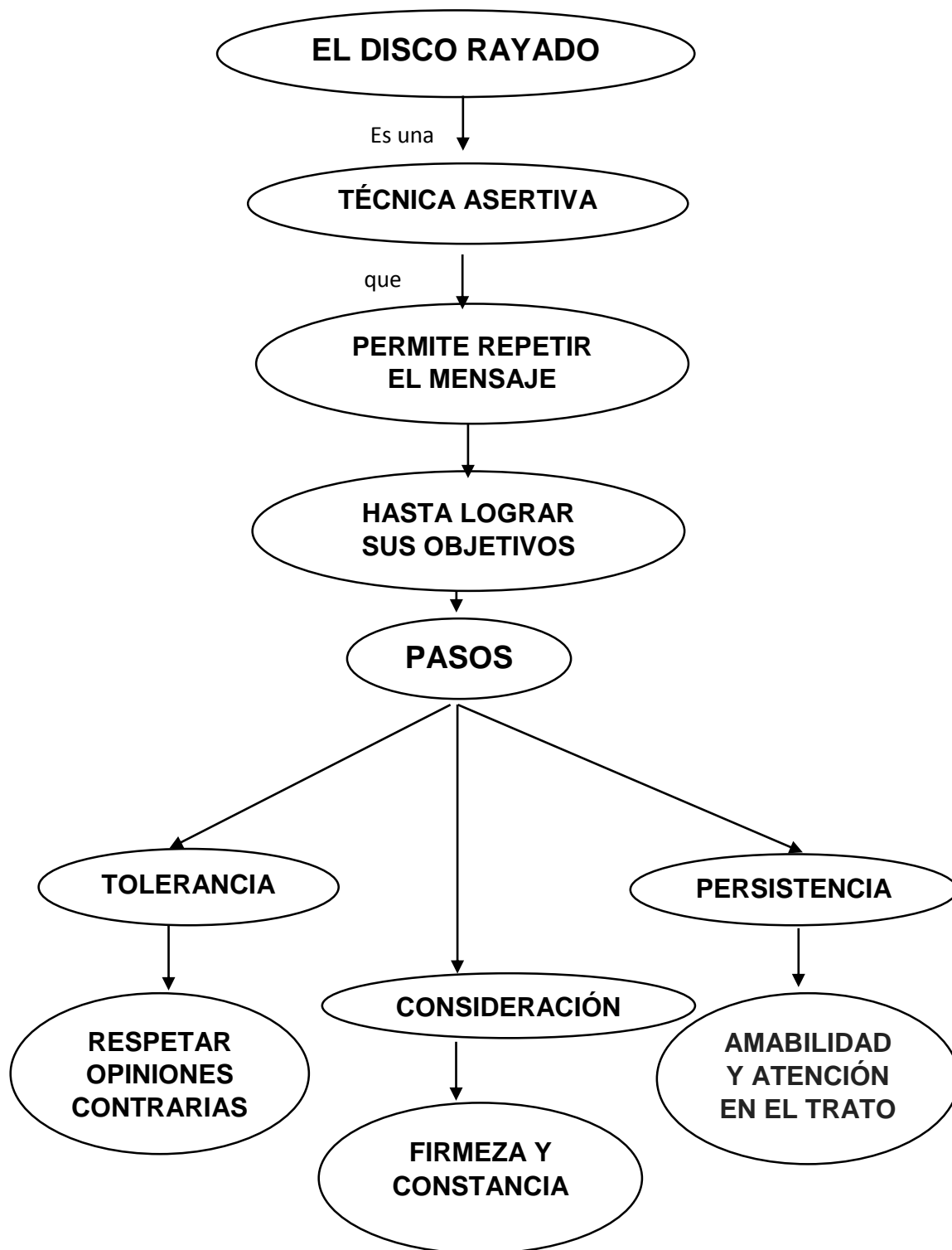
DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Se presenta un mapa semántico y fichas sobre el concepto y pasos del disco rayado, luego se procede a explicar todo lo concerniente al tema.</p> <p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO Los estudiantes forman grupos de seis integrantes, cada grupo recibirá las cinco mismas palabras “METAS, SUEÑOS, FRACASO, MENTIRA Y HABILIDAD”, luego se designa la palabra en la que cada grupo debe enfocarse para que seguidamente procedan a exponer todos los miembros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La voz • Fichas de apoyo • Papelógrafos • Plumones • Diccionario 	50 min
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN Se realiza las siguientes interrogantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Conocíamos ya la técnica? • ¿Cuánto sabíamos sobre el tema? • ¿Qué dificultades tuvimos? • ¿Cómo lo hemos solucionado? <p>EVALUACIÓN Se evalúa mediante la ficha de observación.</p> <p>EXTENCIÓN Se deja como trabajo de extensión escribir poemas que repitan sus palabras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • La voz 	10 min

VI. EVALUACIÓN

INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Conoce la técnica del disco rayado realizando la interpretación de una determinada palabra mejorando la comunicación.	Observación	Ficha de observación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CASTANYER, Olga (2014) “La asertividad: expresión de una sana autoestima”. Edit. Desclee de Brouwer. Lengua castellana



FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMUNICACIÓN								
		Se comunica de manera clara y directa			Respeto la idea de los demás			Utiliza un vocabulario apropiado.		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO									
2	ALMANZA NAVARRO AYDE									
3	AMACHI PONCE ERICA									
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY									
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS									
6	APAZA QUISPE RICHARD									
7	AQUINO VEGA JHOJAN									
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE									
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS									
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE									
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR									
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMINE									
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY									
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN									
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS									
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL									
17	HUACCOTO RAMOS MADELY									
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA									
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL									
20	HUMPIRI VIZA RONALD									
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL									
22	LAURA VARGAS BEIQUER									
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA									
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA									
25	MAMANI LAURA HERMAN									
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN									
27	MAMANI PUMA MARKO									
28	MANCHA MAMANI DEYSI									

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 2

I. TÍTULO: APRENDIENDO A SER TOLERANTES

Datos informativos:

- **ÁREA** : Comunicación
- **GRADO Y SECCIÓN** : Tercero “D”
- **PROFESOR** : Eliana Calsin Juli y Edith Estofanero Apaza
- **DURACIÓN** : 80 minutos 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Lograr que los estudiantes conozcan la técnica verbal del disco rayado.

III. ANTES DE LA SESIÓN

Se realiza una retroalimentación del tema que se realizó en la sesión anterior.

IV. COMPETENCIA, CAPACIDAD E INDICADOR

COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR(ES)
Se expresa oralmente Comprende textos orales	Expresa con claridad sus ideas	Escucha los argumentos de los demás y mantiene la calma cada vez que expresa sus sentimientos.

V. MOMENTOS (SECUENCIA DIDÁCTICA)

SECUENCIA	ESTRATEGÍAS METODOLÓGICAS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN Se narra la historia la historia motivacional “Nuestros prejuicios”</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS Se formula las preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si hay mucho tráfico ¿Qué haces? • ¿Qué virtud vendría a ser? • ¿Qué es ser tolerante? <p>CONFLICTO COGNITIVO ¿Cuál es la diferencia entre tolerar y comprender?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Cartillas • La voz 	20 min

DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Los estudiantes reciben una ficha sobre el concepto y características de la tolerancia, estos se proceden a explicar mediante un esquema de llaves.</p> <p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO Los estudiantes forman dos grupos de siete y dos de ocho, posteriormente se procede a realizar dos debates sobre los temas “ El aborto” y “La religión”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La voz • Fichas de apoyo • Papelógrafos • Plumones • Diccionario 	50 min
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN Los estudiantes de forma grupal reflexionan lo aprendido mediante interrogantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Es bueno formar grupos? • ¿Es fácil comunicarnos entre todos? <p>EVALUACIÓN Se evalúa mediante le ficha de observación.</p> <p>EXTENCIÓN Se deja como trabajo de extensión escribir un caso donde ellos no hayan perdido la tolerancia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • La voz 	10 min

VI. EVALUACIÓN

INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Escucha los argumentos de los demás y mantiene la calma cada vez que expresa sus sentimientos mejorando la confianza.	Observación	Ficha de observación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CASTANYER, Olga (2014) “La asertividad: expresión de una sana autoestima”. Edit. Desclee de Brouwer. Lengua castellana.

WEBGRAFÍA

- <http://enpazyarmonia.blogspot.pe/2007/11/banco-de-niebla-o-la-tnica-del-s-pero.html>

LA TOLERANCIA**CONCEPTO**

Es la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida, siempre que no atenten contra los derechos fundamentales de la persona.

**CARACTERÍSTICAS
DE UNA PERSONA
TOLERANTE**

- Sabe perdonar.
- Escucha al otro.
- Comprende al otro.
- No se irrita con facilidad.
- No agrede.
- Se pone en lugar del otro.
- Es educado.
- Mide sus palabras al hablar.
- Es paciente.
- Tiene bondad.

**PASOS PARA
SER
TOLERANTE**

- Trata de empatizar.
- Pide explicaciones.
- Ignora las diferencias.
- Usa enunciados en primera persona en lugar de hacerlos en segunda persona y aborda el conflicto.

FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	CONFIANZA					
		Muestra comprensión entre los integrantes de un equipo			Pone en práctica los valores		
		1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO						
2	ALMANZA NAVARRO AYDE						
3	AMACHI PONCE ERICA						
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY						
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS						
6	APAZA QUISPE RICHARD						
7	AQUINO VEGA JHOJAN						
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE						
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS						
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE						
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR						
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMIN						
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY						
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN						
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS YAKELIN						
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL						
17	HUACCOTO RAMOS MADELY						
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA						
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL						
20	HUMPIRI VIZA RONALD						
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL						
22	LAURA VARGAS BEIQUER						
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA						
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA						
25	MAMANI LAURA HERMAN						
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN						
27	MAMANI PUMA MARKO						
28	MANCHA MAMANI DEYSI						

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 3

I. TÍTULO: CÚAN IMPORTANTE ES SER CONSIDERADO

Datos informativos:

- **ÁREA** : Comunicación
- **GRADO Y SECCIÓN** : Tercero "D"
- **PROFESOR** : Eliana Calsin Juli y Edith Estofanero Apaza
- **DURACIÓN** : 80 minutos 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Lograr que los estudiantes puedan utilizar palabras adecuadas para mostrar consideración hacia sus compañeros.

III. ANTES DE LA SESIÓN

Se realiza una retroalimentación del tema que se realizó en la sesión anterior.

IV. COMPETENCIA, CAPACIDAD E INDICADOR

COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR(ES)
Se expresa oralmente Comprende textos orales	Expresa con claridad sus ideas	Utiliza palabras adecuadas para no fomentar problemas

V. MOMENTOS (SECUENCIA DIDÁCTICA)

SECUENCIA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN Los estudiantes observan el video "PALABRAS MÁGICAS"</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS Se realiza la lluvia de ideas interrogando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué serán las palabras mágicas? • ¿Para que las utilizaremos? <p>CONFLICTO COGNITIVO Se menciona la pregunta: ¿Si se presenta una discusión se puede ser considerado?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Cartillas • La voz 	20 min

DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Se presenta un esquema y con fichas de apoyo; se procede a explicar todo lo concerniente a la consideración.</p> <p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO Se realiza una reunión sobre “LA DANZA POR EL ANIVERSARIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “donde se forman tres grupos, cada uno deberá dar sus propuestas de la manera más respetuosa sin hacer sentir mal a las otras personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La voz • Fichas de apoyo • Papelógrafos • Plumones • Diccionario 	50 min
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN Los estudiantes de forma grupal reflexionan lo aprendido mediante interrogantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Es bueno utilizar palabras adecuadas? • ¿En que nos beneficia utilizar las palabras mágicas? <p>EVALUACIÓN Se evalúa mediante la ficha de observación.</p> <p>EXTENCIÓN Se deja como trabajo de extensión redactar el acta sobre la reunión que realizaron.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • La voz 	10 min

VI. EVALUACIÓN

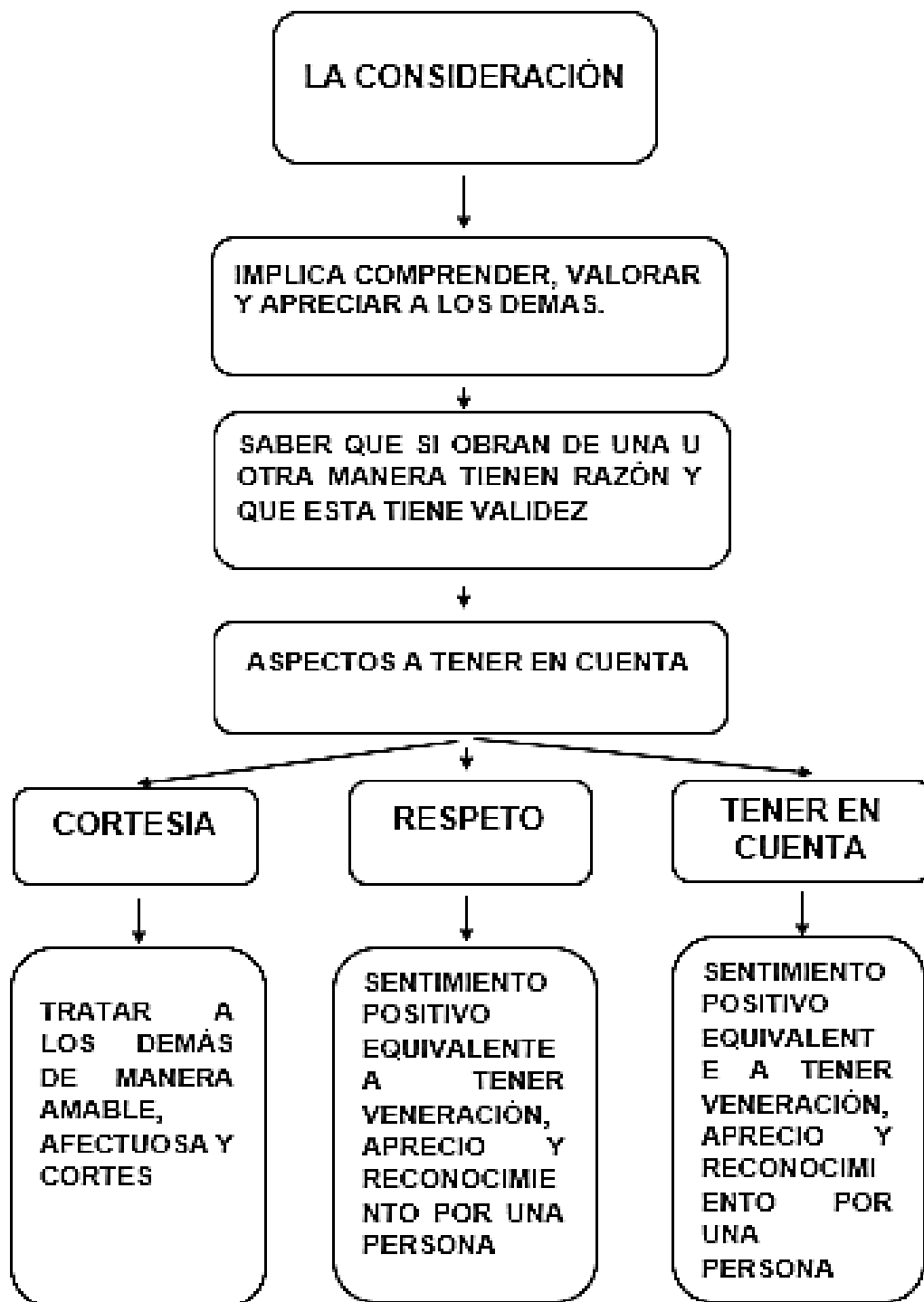
INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Utiliza palabras adecuadas en una asamblea para no fomentar problemas mejorando la complementariedad y comunicación.	Observación	Ficha de observación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CASTANYER, Olga (2014) “La asertividad: expresión de una sana autoestima”. Edit. Desclee de Brouwer. Lengua castellana.

WEBGRAFÍA

- <http://enpazyarmonia.blogspot.pe/2007/11/banco-de-niebla-o-la-tnica-del-s-pero.html>



FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMUNICACIÓN								
		Se comunica de manera clara y directa			Respeto la idea de los demás			Utiliza un vocabulario apropiado.		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO									
2	ALMANZA NAVARRO AYDE									
3	AMACHI PONCE ERICA									
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY									
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS									
6	APAZA QUISPE RICHARD									
7	AQUINO VEGA JHOJAN									
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE									
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS									
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE									
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR									
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMINE									
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY									
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN									
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS									
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL									
17	HUACCOTO RAMOS MADELY									
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA									
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL									
20	HUMPIRI VIZA RONALD									
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL									
22	LAURA VARGAS BEIQUER									
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA									
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA									
25	MAMANI LAURA HERMAN									
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN									
27	MAMANI PUMA MARKO									
28	MANCHA MAMANI DEYSI									

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 4

I. TÍTULO: APRENDIENDO A SER PERSISTENTES

Datos informativos:

- **ÁREA** : Comunicación
- **GRADO Y SECCIÓN** : Tercero “D”
- **PROFESOR** : Eliana Calsin Juli y Edith Estofanero Apaza
- **DURACIÓN** : 80 minutos 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Lograr que los estudiantes sean persistentes para así lograr sus objetivos.

III. ANTES DE LA SESIÓN

Se realiza una retroalimentación del tema que se realizó en la sesión anterior.

IV. COMPETENCIA, CAPACIDAD E INDICADOR

COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR(ES)
Se expresa oralmente	Expresa con claridad sus ideas	Persiste hasta lograr sus objetivos y metas.

V. MOMENTOS (SECUENCIA DIDÁCTICA)

SECUENCIA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN Se narra la historia “EL SAPITO SORDO”</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS Se realiza la lluvia de ideas interrogando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿El sapito logro su objetivo? • ¿Qué mensaje trae la historia? • ¿Qué es persistencia? <p>CONFLICTO COGNITIVO Para ser persistente ¿Qué necesito?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Cartillas • La voz 	20 min

DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Los estudiantes reciben una ficha sobre el concepto y características de la persistencia, estos se proceden a explicar mediante la lectura.</p> <p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO Los estudiantes forman cuatro grupos, donde tienen que argumentar los temas “REDES SOCIALES, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, EL REGGAETON Y LA EXISTENCIA DE DIOS” para poder persuadir en sus oyentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La voz • Fichas de apoyo • Papelógrafos • Plumones • Diccionario 	50 min
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN Se realiza el proceso de metacognición.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto sabíamos sobre el tema? • ¿Qué dificultades tuvimos? • ¿Cómo lo hemos solucionado? <p>EVALUACIÓN Se evalúa mediante la ficha de observación.</p> <p>EXTENCIÓN Se deja como trabajo de extensión escribir una historia que contenga el mensaje de persistencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • La voz 	10 min

VI. EVALUACIÓN

INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Persiste hasta lograr sus objetivos y metas a través de argumentos mejorando la coordinación y el compromiso.	Observación	Ficha de observación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

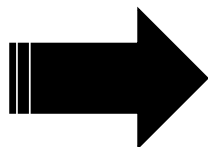
- CASTANYER, Olga (2014) “La asertividad: expresión de una sana autoestima”. Edit. Desclee de Brouwer. Lengua castellana.

LA PERSISTENCIA

CONCEPTO: es la firmeza en nuestra manera de pensar y en la mentalidad que tenemos.

La **persistencia**, es tener el carácter suficiente y la decisión para determinar lo que queremos pensar, en lo que queremos creer.

PASOS PARA SER PERSISTENTE



- **Establece una meta.** Sé específico acerca de los resultados que quieres lograr.
- **Quiebra tu meta en pequeñas partes.** Es más sencillo abarcar y cumplir cada una de las partes más pequeñas, y te darán un sentimiento de logro más pronto.
- **Haz un poco de lo que tienes que hacer.** Cinco minutos, tres veces a la semana es mejor que nada, y puede no parecer tan difícil. Luego, comienza a aumentar.
- **Descubre lo que te motiva.** ¿Disfrutas la satisfacción de un trabajo bien hecho? Ve si puedes mejorar después de varios intentos.
- **Pon un recordatorio en algún lugar importante.**
- **Hazlo un hábito**
- **Hazlo divertido**
- **Hazlo público**
- **Lleva un registro**
- **Toma descansos**
- **Date una recompensa por perseverar**
- **Ponte en marcha**

FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMPROMISO																	
		Conoce y cumple su función que tiene en el equipo.			Conoce los objetivos, metas y proyectos de su equipo			Comprometido con querer y no con cumplir.			Muestra empeño en sacar adelante a su equipo.								
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3						
1	ADCO MACHACA, RIVALDO																		
2	ALMANZA NAVARRO AYDE																		
3	AMACHI PONCE ERICA																		
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY																		
5	APAZA MAMNI MIRIAN																		
6	APAZA QUISPE RICHARD																		
7	AQUINO VEGA JHOJAN																		
8	ARIZACA TURPO ROSAURA B.																		
9	CAYO QUISPE YAMILET M.																		
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE																		
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR																		
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA																		
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY																		
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM																		
15	CHUQUIMAMANI YANA MILA																		
16	COLLANQUI VIZA RENZO																		
17	HUACCOTO RAMOS MADELY																		
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ M																		
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN																		
20	HUMPIRI VIZA RONALD																		
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL																		
22	LAURA VARGAS BEIQUER																		
23	MACHACA ZAPANA ANA C.																		
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA																		
25	MAMANI LAURA HERMAN																		
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN																		
27	MAMANI PUMA MARKO																		
28	MANCHA MAMANI DEYSI																		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 5

I. TÍTULO: APLICANDO EL DISCO RAYADO

Datos informativos:

- **ÁREA** : Comunicación
- **GRADO Y SECCIÓN** : Tercero “D”
- **PROFESOR** : Eliana Calsin Juli y Edith Estofanero Apaza
- **DURACIÓN** : 80 minutos 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Lograr que los estudiantes conozcan y apliquen el disco rayado.

III. ANTES DE LA SESIÓN

Se realiza una retroalimentación del tema que se realizó en la sesión anterior.

IV. COMPETENCIA, CAPACIDAD E INDICADOR

COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR(ES)
Se expresa oralmente	Expresa con claridad sus ideas	Aplica el disco rayado.

V. MOMENTOS (SECUENCIA DIDÁCTICA)

SECUENCIA	ESTRATEGÍAS METODOLÓGICAS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN Los estudiantes repiten trabalenguas.</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS Se realiza la lluvia de ideas interrogando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo aplicamos el disco rayado? • ¿Por qué tiene esa denominación? <p>CONFLICTO COGNITIVO ¿Los pasos se pueden aplicar en cualquier momento?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Cartillas • La voz 	20 min

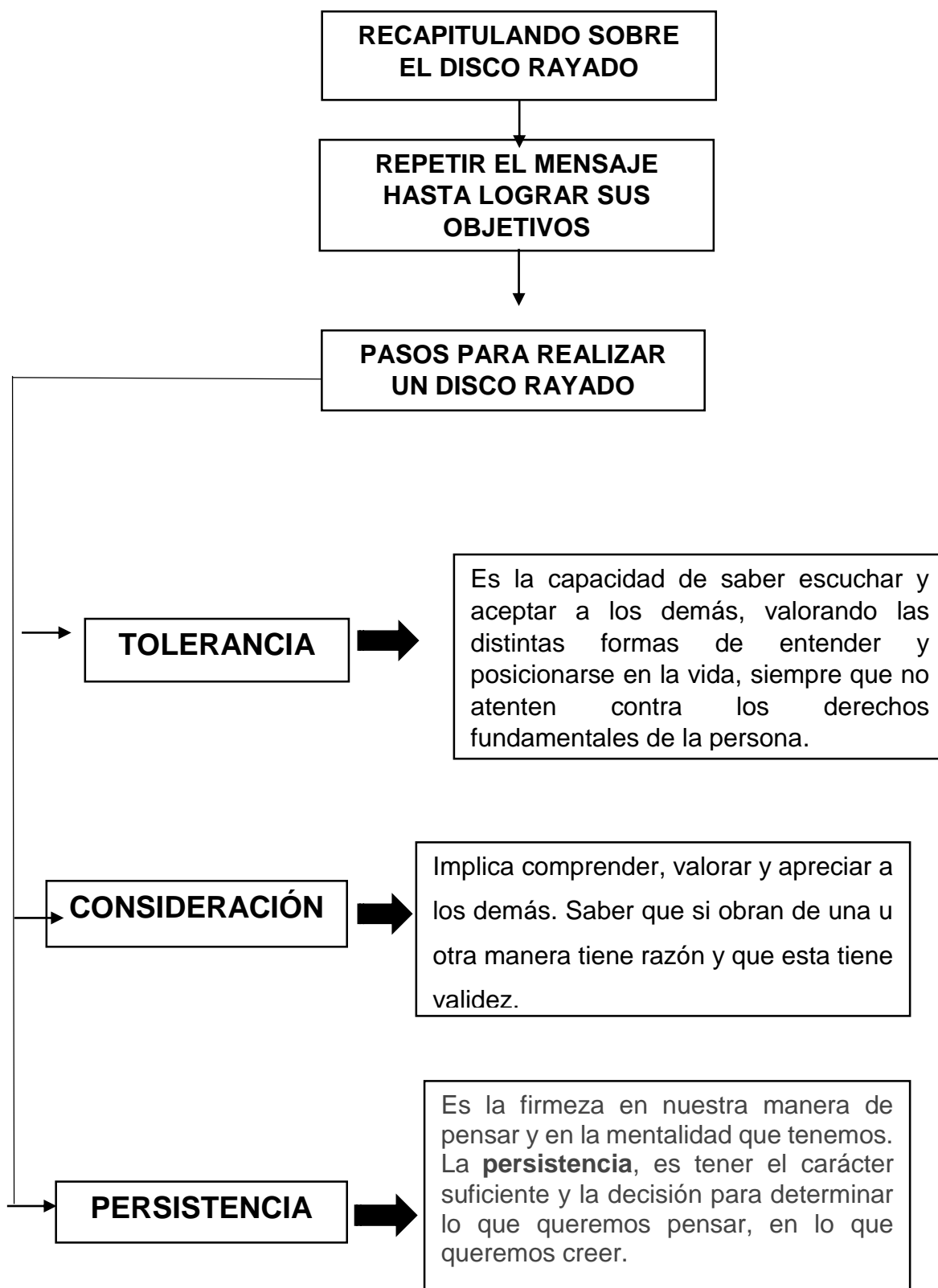
DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Se realiza una breve explicación del tema acerca de los pasos del disco rayado.</p> <p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO Los estudiantes forman grupos para realizar la técnica del juego de roles sobre “comprador y vendedor”, “cobrador y pasajero”. Se pide que aplique todos los pasos del disco rayado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La voz • Fichas de apoyo • Papelógrafos • Plumones • Diccionario 	50 min
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN Se hace un comentario general y se da pautas acerca del tema tratado. Se realiza el proceso de metacognición.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto sabíamos sobre el tema? • ¿Qué dificultades tuvimos? • ¿Cómo lo hemos solucionado? <p>EXTENCIÓN Se deja como trabajo de extensión realizar un esquema mental del disco rayado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • La voz 	10 min

VI. EVALUACIÓN

INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Aplica el disco rayado en el juego de roles demostrando todas las habilidades del trabajo en equipo	Observación	Ficha de observación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CASTANYER, Olga (2014) “La asertividad: expresión de una sana autoestima”. Edit. Desclee de Brouwer. Lengua castellana.



FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMPLEMENTARIEDAD					
		Reconoce sus limitaciones y fortalezas.			Demuestra las cualidades que posee.		
		1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO						
2	ALMANZA NAVARRO AYDE						
3	AMACHI PONCE ERICA						
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY						
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS						
6	APAZA QUISPE RICHARD						
7	AQUINO VEGA JHOJAN						
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE						
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS						
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE						
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR						
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMIN						
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY						
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN						
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS YAKELIN						
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL						
17	HUACCOTO RAMOS MADELY						
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA						
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL						
20	HUMPIRI VIZA RONALD						
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL						
22	LAURA VARGAS BEIQUER						
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA						
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA						
25	MAMANI LAURA HERMAN						
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN						
27	MAMANI PUMA MARKO						
28	MANCHA MAMANI DEYSI						

FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMUNICACIÓN								
		Se comunica de manera clara y directa			Respeto la idea de los demás			Utiliza un vocabulario apropiado.		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO									
2	ALMANZA NAVARRO AYDE									
3	AMACHI PONCE ERICA									
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY									
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS									
6	APAZA QUISPE RICHARD									
7	AQUINO VEGA JHOJAN									
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE									
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS									
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE									
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR									
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMINE									
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY									
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN									
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS									
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL									
17	HUACCOTO RAMOS MADELY									
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA									
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL									
20	HUMPIRI VIZA RONALD									
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL									
22	LAURA VARGAS BEIQUER									
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA									
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA									
25	MAMANI LAURA HERMAN									
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN									
27	MAMANI PUMA MARKO									
28	MANCHA MAMANI DEYSI									

FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COORDINACIÓN								
		Acepta el cargo que ocupa en el equipo			Acepta las decisiones del equipo			Apoya a sus compañeros de equipo o grupo		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO									
2	ALMANZA NAVARRO AYDE									
3	AMACHI PONCE ERICA									
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY									
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS									
6	APAZA QUISPE RICHARD									
7	AQUINO VEGA JHOJAN									
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE									
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS									
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE									
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR									
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMINE									
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY									
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN									
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS Y.									
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL									
17	HUACCOTO RAMOS MADELY									
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA									
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN M.									
20	HUMPIRI VIZA RONALD									
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL									
22	LAURA VARGAS BEIQUER									
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA									
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA									
25	MAMANI LAURA HERMAN									
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN									
27	MAMANI PUMA MARKO									
28	MANCHA MAMANI DEYSI									

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CONFIANZA					
		Muestra comprensión entre los integrantes de un equipo			Pone en práctica los valores		
		1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO						
2	ALMANZA NAVARRO AYDE						
3	AMACHI PONCE ERICA						
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY						
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS						
6	APAZA QUISPE RICHARD						
7	AQUINO VEGA JHOJAN						
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE						
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS						
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE						
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR						
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASHMIN						
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY						
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN						
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS YAKELIN						
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL						
17	HUACCOTO RAMOS MADELY						
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA						
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL						
20	HUMPIRI VIZA RONALD						
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL						
22	LAURA VARGAS BEIQUER						
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA						
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA						
25	MAMANI LAURA HERMAN						
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN						
27	MAMANI PUMA MARKO						
28	MANCHA MAMANI DEYSI						

FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMPROMISO																	
		Conoce y cumple su función que tiene en el equipo.			Conoce los objetivos, metas y proyectos de su equipo			Comprometido con querer y no con cumplir.			Muestra empeño en sacar adelante a su equipo.								
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3						
1	ADCO MACHACA, RIVALDO																		
2	ALMANZA NAVARRO AYDE																		
3	AMACHI PONCE ERICA																		
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY																		
5	APAZA MAMNI MIRIAN																		
6	APAZA QUISPE RICHARD																		
7	AQUINO VEGA JHOJAN																		
8	ARIZACA TURPO ROSAURA B.																		
9	CAYO QUISPE YAMILET M.																		
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE																		
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR																		
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA																		
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY																		
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM																		
15	CHUQUIMAMANI YANA MILA																		
16	COLLANQUI VIZA RENZO																		
17	HUACCOTO RAMOS MADELY																		
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ M																		
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN																		
20	HUMPIRI VIZA RONALD																		
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL																		
22	LAURA VARGAS BEIQUER																		
23	MACHACA ZAPANA ANA C.																		
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA																		
25	MAMANI LAURA HERMAN																		
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN																		
27	MAMANI PUMA MARKO																		
28	MANCHA MAMANI DEYSI																		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 6

I. TÍTULO: CONOCIENDO LA TÉCNICA DEL BANCO DE NIEBLA

Datos informativos:

- **ÁREA** : Comunicación
- **GRADO Y SECCIÓN** : Tercero “D”
- **PROFESOR** : Eliana Calsin Juli y Edith Estofanero Apaza
- **DURACIÓN** : 80 minutos 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Lograr que los estudiantes conozcan la definición y características de la técnica banco de niebla.

III. ANTES DE LA SESIÓN

Se realiza una retroalimentación del tema que se realizó en la sesión anterior.

IV. COMPETENCIA, CAPACIDAD E INDICADOR

COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR(ES)
Se expresa oralmente. Comprende textos orales.	Expresa con claridad sus ideas	Conoce la técnica del banco de niebla.

V. MOMENTOS (SECUENCIA DIDÁCTICA)

SECUENCIA	ESTRATEGÍAS METODOLÓGICAS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN Se muestra dos imágenes: 1. Un banco 2. Niebla</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS En base a las imágenes se realiza las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué ves? • ¿Qué frase se forma? • ¿Qué me querrá decir la frase? </p> <p>CONFLICTO COGNITIVO ¿Por qué tendrá la denominación banco de niebla?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Cartillas • La voz 	20 min

DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Se presenta un esquema de llaves y se les entrega fichas de apoyo acerca de la técnica “banco de niebla”, se procede a explicar la definición, características todo lo concerniente al tema desarrollado.</p> <p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO Se realiza una mesa redonda pidiendo a los estudiantes que formen grupos. Donde tienen que aplicar las palabras adecuadas para realizar el banco de niebla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La voz • Fichas de apoyo • Papelógrafos • Plumones • Diccionario 	50 min
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN Se hace un comentario general y se da pautas acerca del tema tratado. Se realiza el proceso de metacognición.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto sabíamos sobre el tema? • ¿Qué dificultades tuvimos? • ¿Cómo lo hemos solucionado? <p>EXTENCIÓN Como trabajo se pide a los estudiantes que transcriban palabras para no dejarse manipular</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • La voz 	10 min

VI. EVALUACIÓN

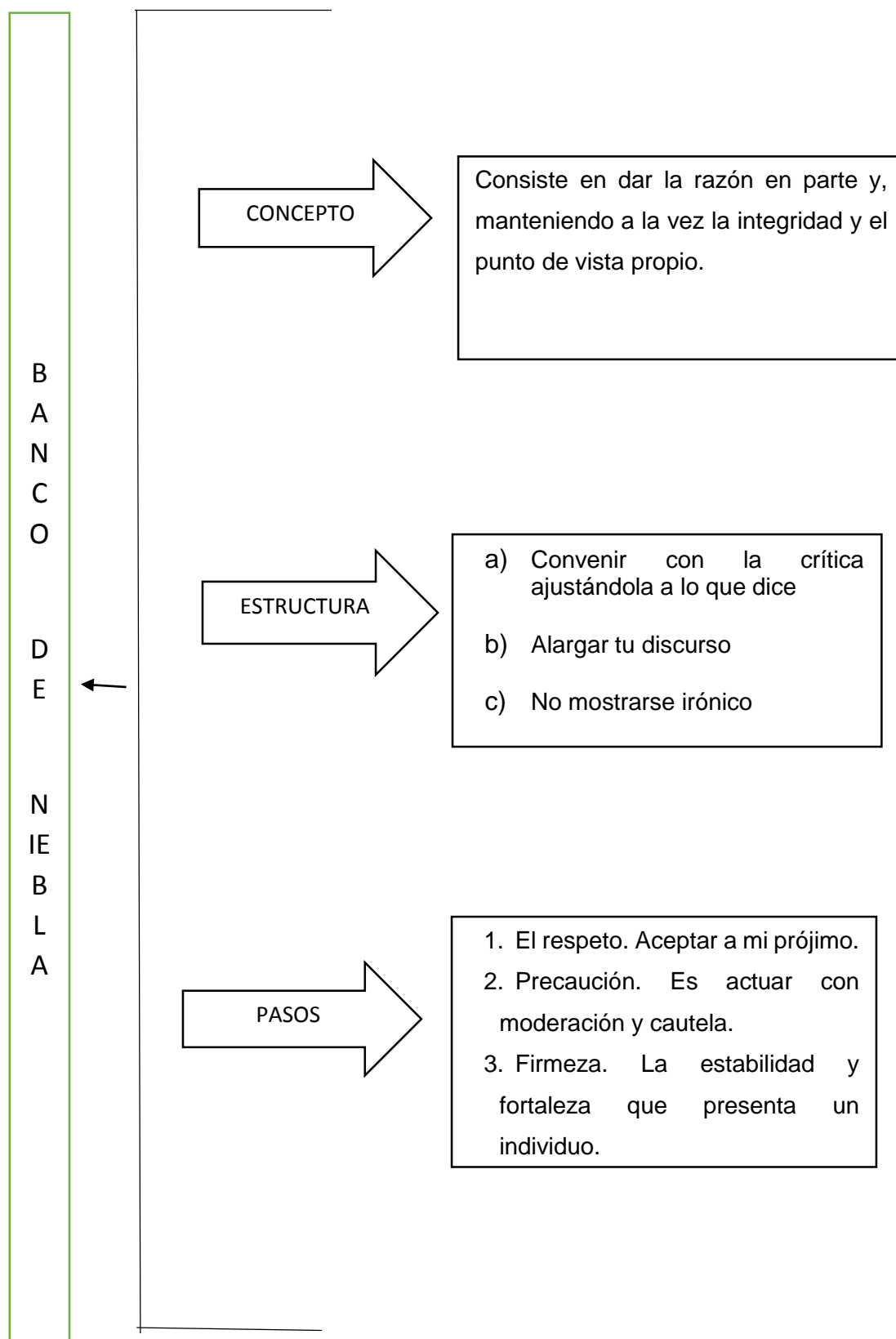
INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Conoce la técnica del banco de niebla en una mesa redonda mejorando la coordinación del trabajo en equipo.	Observación	Ficha de observación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CASTANYER, Olga (2014) “La asertividad: expresión de una sana autoestima”. Edit. Desclee de Brouwer. Lengua castellana.

WEBGRAFÍA

- <http://enpazyarmonia.blogspot.pe/2007/11/banco-de-niebla-o-la-tcnica-del-s-pero.html>



FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMPLEMENTARIEDAD					
		Reconoce sus limitaciones y fortalezas.			Demuestra las cualidades que posee.		
		1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO						
2	ALMANZA NAVARRO AYDE						
3	AMACHI PONCE ERICA						
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY						
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS						
6	APAZA QUISPE RICHARD						
7	AQUINO VEGA JHOJAN						
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE						
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS						
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE						
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR						
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMINE						
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY						
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN						
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS YAKELIN						
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL						
17	HUACCOTO RAMOS MADELY						
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA						
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL						
20	HUMPIRI VIZA RONALD						
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL						
22	LAURA VARGAS BEIQUER						
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA						
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA						
25	MAMANI LAURA HERMAN						
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN						
27	MAMANI PUMA MARKO						
28	MANCHA MAMANI DEYSI						

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 7

I. TÍTULO: PRACTICANDO EL RESPETO

Datos informativos:

- **ÁREA** : Comunicación
- **GRADO Y SECCIÓN** : Tercero "D"
- **PROFESOR** : Eliana Calsin Juli y Edith Estofanero Apaza
- **DURACIÓN** : 80 minutos 2 horas pedagógicas
- **FECHA** : 27 de abril del 2016

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Lograr que los estudiantes utilicen expresiones adecuadas.

III. ANTES DE LA SESIÓN

Se realiza una retroalimentación del tema que se realizó en la sesión anterior.

IV. COMPETENCIA, CAPACIDAD E INDICADOR

COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR(ES)
Se expresa oralmente. Comprende textos orales.	Expresa con claridad sus ideas	Emplea expresiones adecuadas para dar la razón en todo o en partes.

V. MOMENTOS (SECUENCIA DIDÁCTICA)

SECUENCIA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN Se muestra dos videos donde se practica el respeto y en el otro no.</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS Se formula preguntas en base al video que apreciaron los estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué diferencia hay entre los dos video? • ¿Cuál te gusto más?, ¿por qué? • ¿Cómo debemos actuar? <p>CONFLICTO COGNITIVO ¿Será lo mismo escuchar y oír?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Cartillas • La voz 	20 min

DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Se presenta un mapa conceptual y con fichas de apoyo; se procede a explicar todo lo concerniente al tema que se desarrollará.</p> <p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO Se realiza la dinámica del “corrillo”. Se forman grupos luego discuten un tema y se procede a pedir conclusiones, luego se entrega cartillas con preguntas a cada grupo y se proceden a responder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La voz • Fichas de apoyo • Papelógrafos • Plumones • Diccionario 	50 min
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN Se hace un comentario general y se da pautas acerca del tema tratado. Se realiza el proceso de metacognición.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto sabíamos sobre el tema? • ¿Qué dificultades tuvimos? • ¿Cómo lo hemos solucionado? <p>EXTENCIÓN Se les pide como trabajo de extensión que realice un organizador visual del tema que se designó a cada grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • La voz 	10 min

VI. EVALUACIÓN

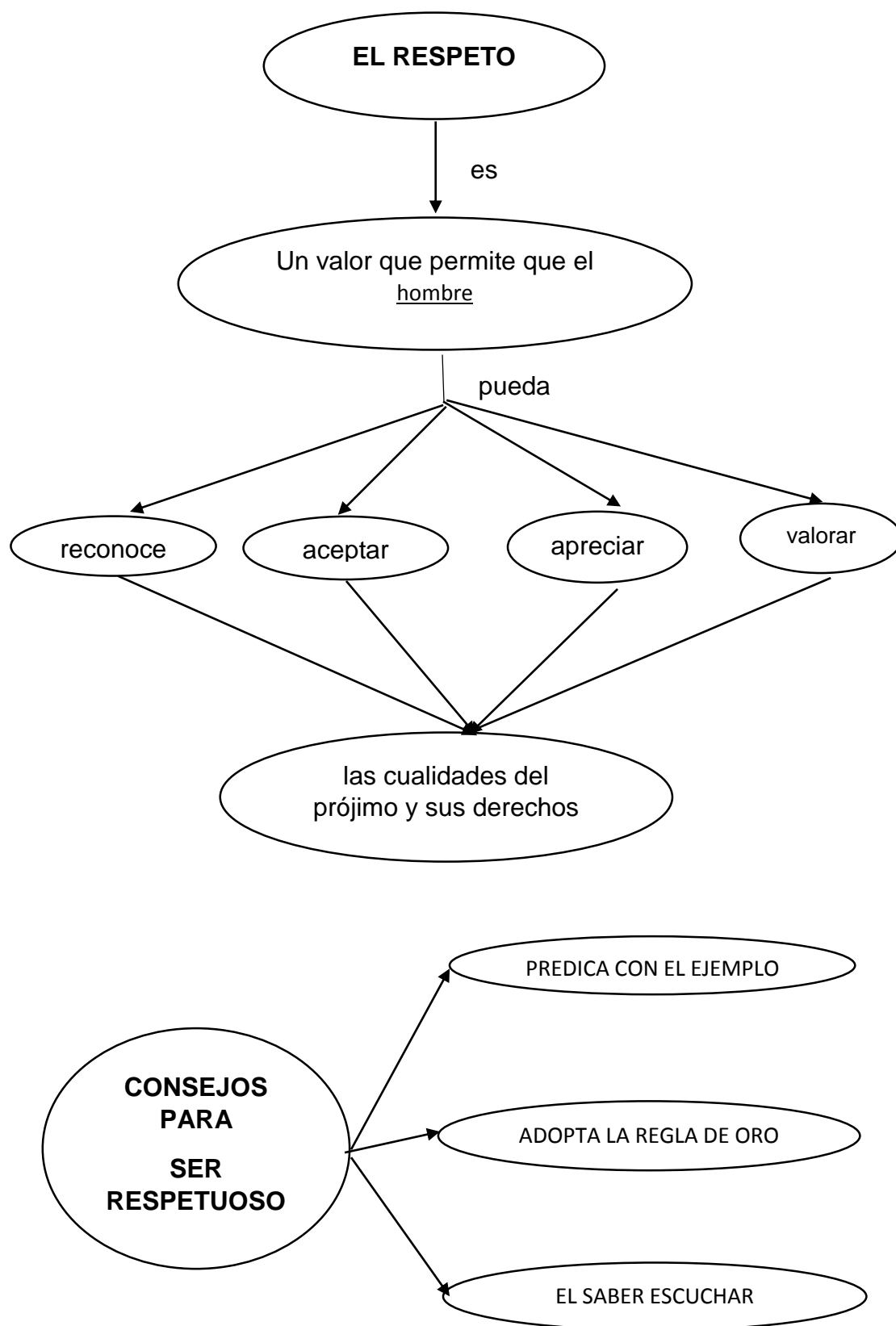
INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Emplea expresiones adecuadas para dar la razón en todo o en partes en la dinámica del corrillo demostrando comunicación y confianza entre los integrantes del equipo.	Observación	Ficha de observación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CASTANYER, Olga (2014) “La asertividad: expresión de una sana autoestima”. Edit. Desclee de Brouwer. Lengua castellana.

WEBGRAFÍA

- <http://enpazyarmonia.blogspot.pe/2007/11/banco-de-niebla-o-la-tnica-del-s-pero.html>



FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMUNICACIÓN								
		Se comunica de manera clara y directa			Respeto la idea de los demás			Utiliza un vocabulario apropiado.		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO									
2	ALMANZA NAVARRO AYDE									
3	AMACHI PONCE ERICA									
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY									
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS									
6	APAZA QUISPE RICHARD									
7	AQUINO VEGA JHOJAN									
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE									
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS									
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE									
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR									
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMINE									
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY									
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN									
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS									
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL									
17	HUACCOTO RAMOS MADELY									
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA									
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL									
20	HUMPIRI VIZA RONALD									
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL									
22	LAURA VARGAS BEIQUER									
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA									
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA									
25	MAMANI LAURA HERMAN									
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN									
27	MAMANI PUMA MARKO									
28	MANCHA MAMANI DEYSI									

FICHA DE OBSERVACIÓN							
N°	INDICADORES	FIANZA					
		Muestra comprensión entre los integrantes de un equipo			Pone en práctica los valores		
		1	2	3	1	2	3
NOMBRES Y APELLIDOS							
1	ADCO MACHACA, RIVALDO						
2	ALMANZA NAVARRO AYDE						
3	AMACHI PONCE ERICA						
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY						
5	APAZA MAMANI MIRIAN MILAGROS						
6	APAZA QUISPE RICHARD						
7	AQUINO VEGA JHOJAN						
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE						
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS						
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE						
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR						
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMÍN						
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY						
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN						
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS YAKELIN						
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL						
17	HUACCOTO RAMOS MADELY						
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA						
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL						
20	HUMPIRI VIZA RONALD						
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL						
22	LAURA VARGAS BEIQUER						
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA						
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA						
25	MAMANI LAURA HERMAN						
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN						
27	MAMANI PUMA MARKO						
28	MANCHA MAMANI DEYSI						

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 8

I. TÍTULO: LA IMPORTANCIA DE SER PRECAVIDO

Datos informativos:

- **ÁREA** : Comunicación
- **GRADO Y SECCIÓN** : Tercero “D”
- **PROFESOR** : Eliana Calsin Juli y Edith Estofanero Apaza
- **DURACIÓN** : 80 minutos 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Lograr que los estudiantes analicen las ideas de los demás para luego tomar decisiones.

III. ANTES DE LA SESIÓN

Se realiza una retroalimentación del tema que se realizó en la sesión anterior.

IV. COMPETENCIA, CAPACIDAD E INDICADOR

COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR(ES)
Se expresa oralmente. Comprende textos orales.	Expresa con claridad sus ideas	Analiza las ideas que tiene su interlocutor y procede a aceptar o rechazarlas.

V. MOMENTOS (SECUENCIA DIDÁCTICA)

SECUENCIA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN Se muestra un video de “precaución”.</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS en base al video se formula las siguientes interrogantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué trata la historia? • ¿Qué valores se practica? • ¿Por qué es importante la precaución? <p>CONFLICTO COGNITIVO Se realiza las preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Si sabemos que debemos ser prevenidos • ¿Por qué no lo practicamos? 	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Cartillas • La voz 	20 min

DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Se presenta una red semántica y con fichas de apoyo; se procede a explicar lo concerniente al tema que se desarrollará.</p> <p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO Se forman grupos de cinco integrantes y se procede a realizar entrevistas de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La voz • Fichas de apoyo • Papelógrafos • Plumones • Diccionario 	50 min
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN Se hace un comentario general y se da pautas acerca del tema tratado. Se realiza el proceso de metacognición.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto sabíamos sobre el tema? • ¿Qué dificultades tuvimos? • ¿Cómo lo hemos solucionado? <p>EXTENSIÓN Se les pide como trabajo de extensión que realice un organizador visual del tema que se designó a cada grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • La voz 	10 min

VI. EVALUACIÓN

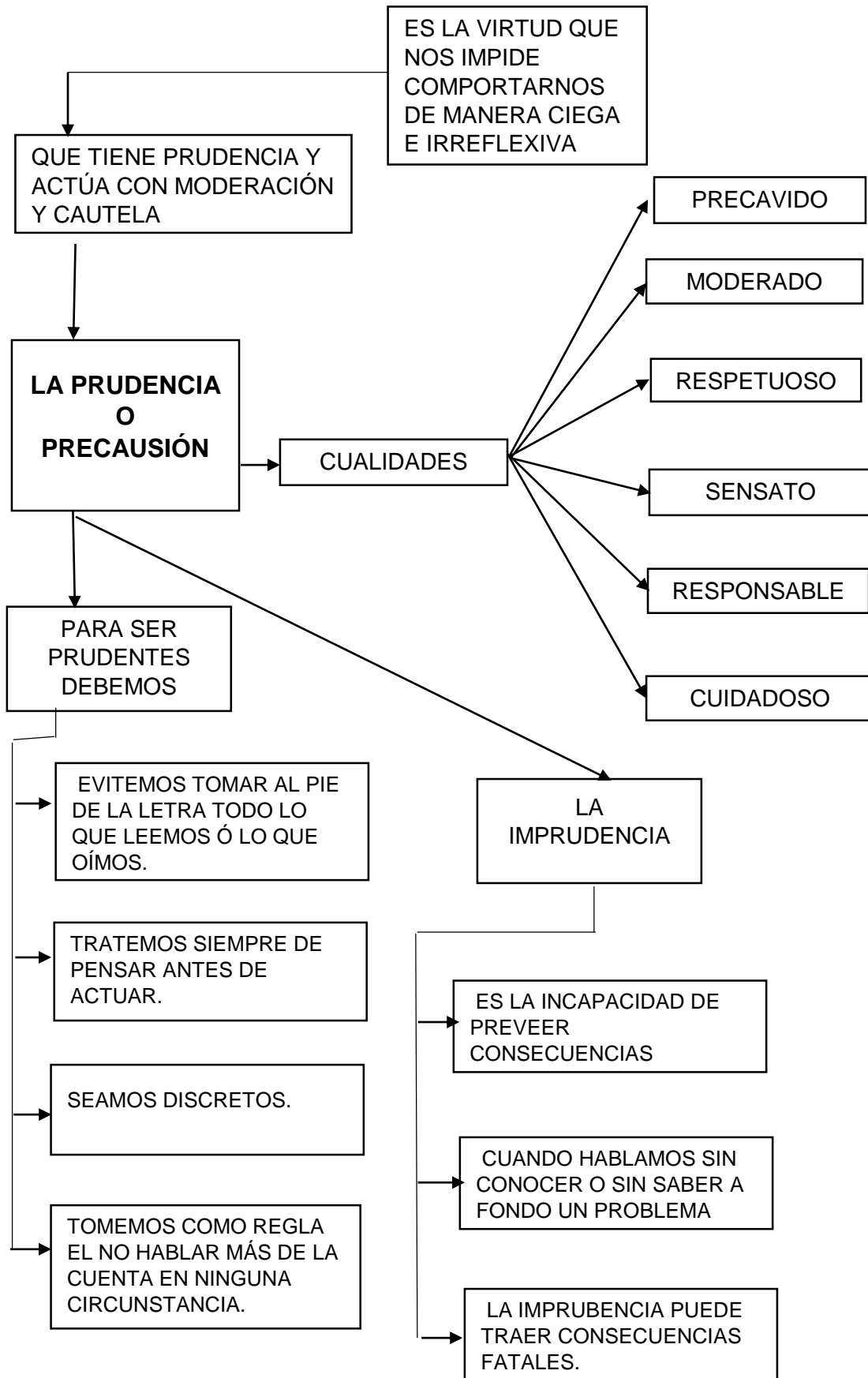
INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Analiza las ideas que tiene su interlocutor y procede a aceptar o rechazarlas a través de una entrevista, mejorando la comunicación	Observación	Ficha de observación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CASTANYER, Olga (2014) “La asertividad: expresión de una sana autoestima”. Edit. Desclee de Brouwer. Lengua castellana.

WEBGRAFÍA

- <http://enpazyarmonia.blogspot.pe/2007/11/banco-de-niebla-o-la-tcnica-del-s-pero.html>



FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMUNICACIÓN								
		Se comunica de manera clara y directa			Respeto la idea de los demás			Utiliza un vocabulario apropiado.		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO									
2	ALMANZA NAVARRO AYDE									
3	AMACHI PONCE ERICA									
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY									
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS									
6	APAZA QUISPE RICHARD									
7	AQUINO VEGA JHOJAN									
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE									
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS									
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE									
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR									
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMINE									
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY									
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN									
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS									
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL									
17	HUACCOTO RAMOS MADELY									
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA									
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL									
20	HUMPIRI VIZA RONALD									
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL									
22	LAURA VARGAS BEIQUER									
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA									
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA									
25	MAMANI LAURA HERMAN									
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN									
27	MAMANI PUMA MARKO									
28	MANCHA MAMANI DEYSI									

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 9

I. TÍTULO: LA FIRMEZA UN PUNTO CLAVE

Datos informativos:

- **ÁREA** : Comunicación
- **GRADO Y SECCIÓN** : Tercero “D”
- **PROFESOR** : Eliana Calsin Juli y Edith Estofanero Apaza
- **DURACIÓN** : 80 minutos 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Lograr que los estudiantes muestren estabilidad y fortaleza al momento de dar ideas.

III. ANTES DE LA SESIÓN

Se realiza una retroalimentación del tema que se realizó en la sesión anterior.

IV. COMPETENCIA, CAPACIDAD E INDICADOR

COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR(ES)
Se expresa oralmente. Comprende textos orales.	Expresa con claridad sus ideas	Muestra estabilidad y fortaleza al momento de dar sus ideas.

V. MOMENTOS (SECUENCIA DIDÁCTICA)

SECUENCIA	ESTRATEGÍAS METODOLÓGICAS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN Se narra una historia motivacional “la actitud ideal”</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS En base a la historia se formula las siguientes interrogantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Te agrado la historia? ¿por qué? • ¿Tú que decisión hubieras elegido? • Entonces, ¿es importante ser firme? • ¿Qué entiendes por firmeza? <p>CONFLICTO COGNITIVO Se realiza la pregunta: ¿Por qué crees que la gente no es firme?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Cartillas • La voz 	20 min

DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Se presenta un mapa conceptual y con fichas de apoyo; se procede a explicar todo lo concerniente al tema que se desarrollará.</p> <p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO Se pide a los estudiantes que formen grupos de cinco integrantes y se entrega temas como: el texto argumentativo y el texto descriptivo. Luego ellos en grupo coordinan en un tiempo de quince minutos seguidamente se realiza la exposición de cada grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La voz • Fichas de apoyo • Papelógrafos • Plumones • Diccionario 	50 min
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN Se hace un comentario general y se da pautas acerca del tema tratado. Se realiza el proceso de metacognición.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto sabíamos sobre el tema? • ¿Qué dificultades tuvimos? • ¿Cómo lo hemos solucionado? <p>EXTENCIÓN Se les pide como trabajo de extensión que redacten lo trabajado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • La voz 	10 min

VI. EVALUACIÓN

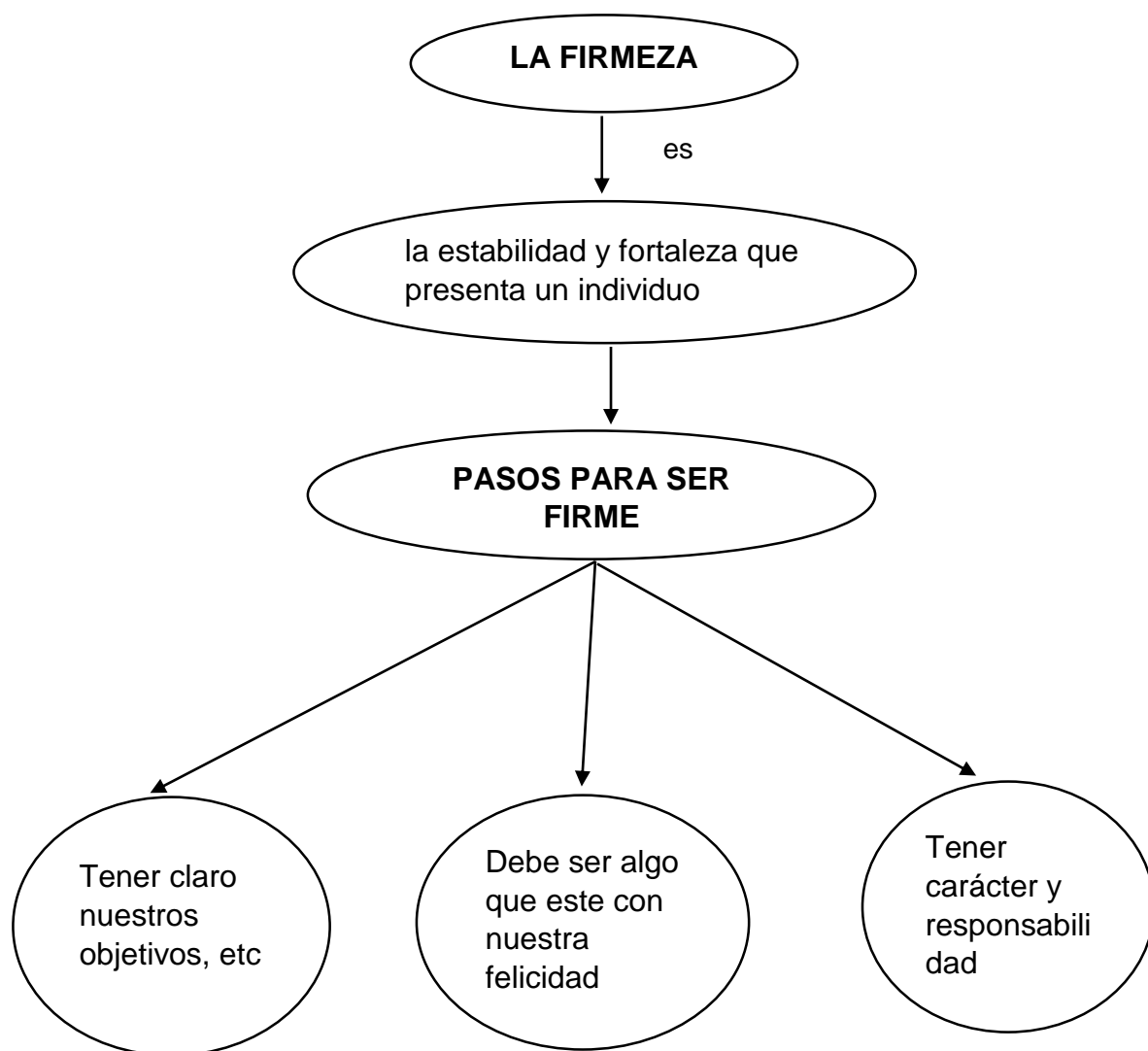
INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Muestra estabilidad y fortaleza al momento de exponer el texto argumentativo y descriptivo mejorando la complementariedad y compromiso.	Observación	Ficha de observación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CASTANYER, Olga (2014) “La asertividad: expresión de una sana autoestima”. Edit. Desclee de Brouwer. Lengua castellana.

WEBGRAFÍA

- <http://enpazyarmonia.blogspot.pe/2007/11/banco-de-niebla-o-la-tnica-del-s-pero.html>



FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMPLEMENTARIEDAD					
		Reconoce sus limitaciones y fortalezas.			Demuestra las cualidades que posee.		
		1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO						
2	ALMANZA NAVARRO AYDE						
3	AMACHI PONCE ERICA						
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY						
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS						
6	APAZA QUISPE RICHARD						
7	AQUINO VEGA JHOJAN						
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE						
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS						
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE						
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR						
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMINE						
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY						
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN						
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS YAKELIN						
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL						
17	HUACCOTO RAMOS MADELY						
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA						
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL						
20	HUMPIRI VIZA RONALD						
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL						
22	LAURA VARGAS BEIQUER						
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA						
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA						
25	MAMANI LAURA HERMAN						
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN						
27	MAMANI PUMA MARKO						
28	MANCHA MAMANI DEYSI						

FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMPROMISO																	
		Conoce y cumple su función que tiene en el equipo.			Conoce los objetivos, metas y proyectos de su equipo			Comprometido con querer y no con cumplir.			Muestra empeño en sacar adelante a su equipo.								
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3						
1	ADCO MACHACA, RIVALDO																		
2	ALMANZA NAVARRO AYDE																		
3	AMACHI PONCE ERICA																		
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY																		
5	APAZA MAMNI MIRIAN																		
6	APAZA QUISPE RICHARD																		
7	AQUINO VEGA JHOJAN																		
8	ARIZACA TURPO ROSAURA B.																		
9	CAYO QUISPE YAMILET M.																		
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE																		
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR																		
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA																		
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY																		
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM																		
15	CHUQUIMAMANI YANA MILA																		
16	COLLANQUI VIZA RENZO																		
17	HUACCOTO RAMOS MADELY																		
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ M																		
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN																		
20	HUMPIRI VIZA RONALD																		
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL																		
22	LAURA VARGAS BEIQUER																		
23	MACHACA ZAPANA ANA C.																		
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA																		
25	MAMANI LAURA HERMAN																		
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN																		
27	MAMANI PUMA MARKO																		
28	MANCHA MAMANI DEYSI																		

SESIÓN DE APRENDIZAJE Nº 10

I. TÍTULO: APLICANDO LA TÉCNICA DE BANCO DE NIEBLA

Datos informativos:

- **ÁREA** : Comunicación
- **GRADO Y SECCIÓN** : Tercero “D”
- **PROFESOR** : Eliana Calsin Juli y Edith Estofanero Apaza
- **DURACIÓN** : 80 minutos 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITO DE LA SESIÓN

Lograr que los estudiantes utilicen adecuadamente la técnica del banco de niebla.

III. ANTES DE LA SESIÓN

Se realiza una retroalimentación del tema que se realizó en la sesión anterior.

IV. COMPETENCIA, CAPACIDAD E INDICADOR

COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR(ES)
Se expresa oralmente. Comprende textos orales.	Expresa con claridad sus ideas	Utiliza adecuadamente la técnica banco de niebla

V. MOMENTOS (SECUENCIA DIDÁCTICA)

SECUENCIA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN Se realiza la dinámica del “sí y no”</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS Se procede a mostrar imágenes Y se interroga lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué observan? • ¿Qué técnica se está aplicando? • ¿Qué pasos se está dando? <p>CONFLICTO COGNITIVO ¿Es importante aplicar el bando de niebla? ¿Por qué?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Cartillas • La voz 	20 min

DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Se presenta un mapa conceptual de la técnica “Banco de niebla” explicando su concepto, pasos, importancia y entre otros.</p> <p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO Se pide a los estudiantes que formen grupos y se realiza el debate de los temas: redes sociales y tecnología.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La voz • Fichas de apoyo • Papelógrafos • Plumones • Diccionario 	50 min
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN Se hace un comentario general y se da pautas acerca del tema tratado. Se realiza el proceso de metacognición.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué dificultades tuvimos? • ¿Cómo lo hemos solucionado? <p>EXTENCIÓN Se pide a los estudiantes que realicen un resumen en un organizador visual de la técnica del banco de niebla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • La voz 	10 min

VI. EVALUACIÓN

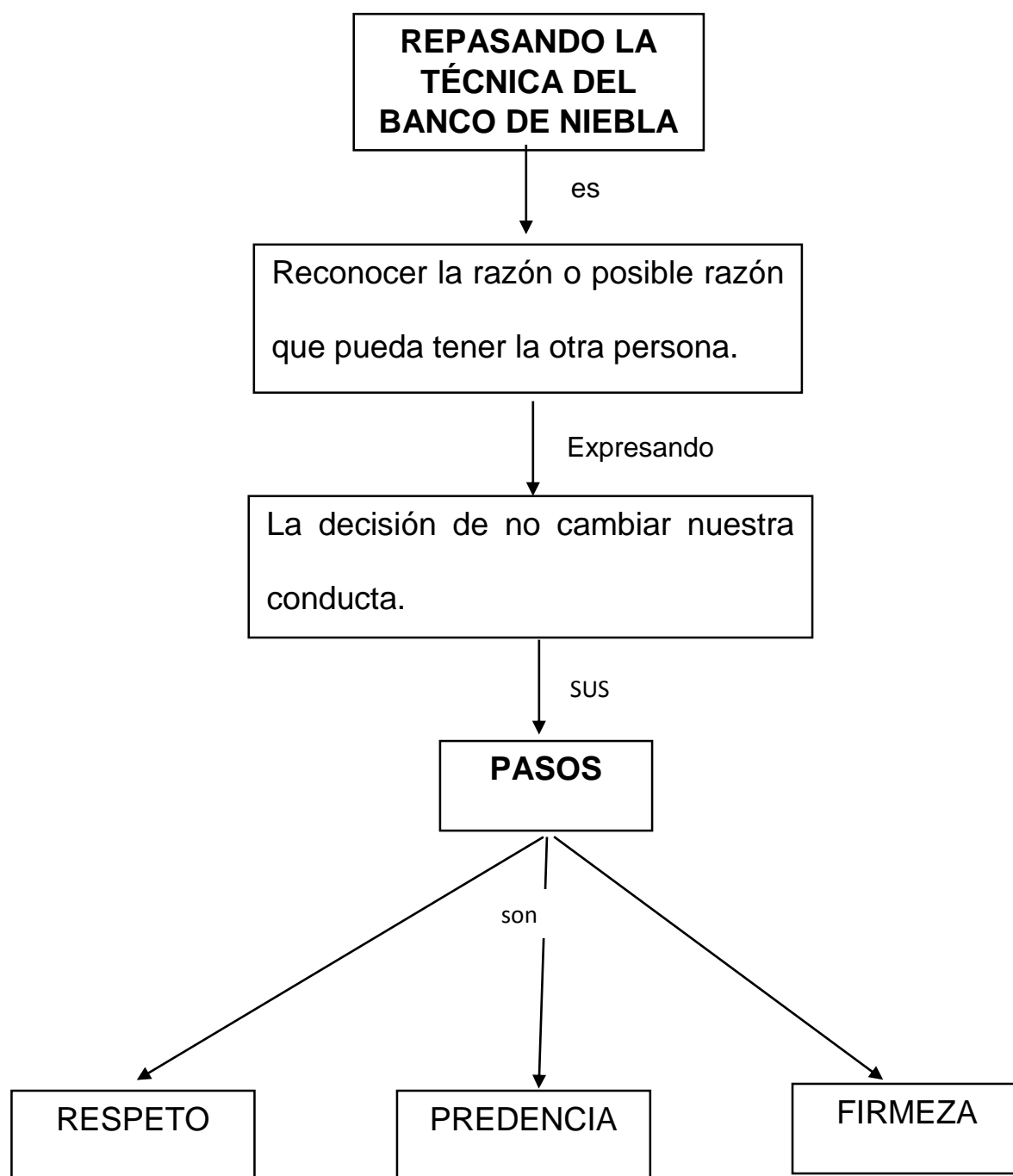
INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Utiliza adecuadamente la técnica banco de niebla para mejorar las habilidades del trabajo en equipo.	Observación	Ficha de observación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CASTANYER, Olga (2014) “La asertividad: expresión de una sana autoestima”. Edit. Desclee de Brouwer. Lengua castellana.

WEBGRAFÍA

- <http://enpazyarmonia.blogspot.pe/2007/11/banco-de-niebla-o-la-tnica-del-s-pero.htm>



FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMPLEMENTARIEDAD					
		Reconoce sus limitaciones y fortalezas.			Demuestra las cualidades que posee.		
		1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO						
2	ALMANZA NAVARRO AYDE						
3	AMACHI PONCE ERICA						
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY						
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS						
6	APAZA QUISPE RICHARD						
7	AQUINO VEGA JHOJAN						
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE						
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS						
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE						
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR						
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMIN						
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY						
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN						
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS YAKELIN						
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL						
17	HUACCOTO RAMOS MADELY						
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA						
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL						
20	HUMPIRI VIZA RONALD						
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL						
22	LAURA VARGAS BEIQUER						
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA						
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA						
25	MAMANI LAURA HERMAN						
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN						
27	MAMANI PUMA MARKO						
28	MANCHA MAMANI DEYSI						

FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMUNICACIÓN								
		Se comunica de manera clara y directa			Respeto la idea de los demás			Utiliza un vocabulario apropiado.		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO									
2	ALMANZA NAVARRO AYDE									
3	AMACHI PONCE ERICA									
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY									
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS									
6	APAZA QUISPE RICHARD									
7	AQUINO VEGA JHOJAN									
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE									
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS									
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE									
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR									
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMINE									
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY									
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN									
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS									
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL									
17	HUACCOTO RAMOS MADELY									
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA									
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL									
20	HUMPIRI VIZA RONALD									
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL									
22	LAURA VARGAS BEIQUER									
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA									
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA									
25	MAMANI LAURA HERMAN									
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN									
27	MAMANI PUMA MARKO									
28	MANCHA MAMANI DEYSI									

FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COORDINACIÓN								
		Acepta el cargo que ocupa en el equipo			Acepta las decisiones del equipo			Apoya a sus compañeros de equipo o grupo		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO									
2	ALMANZA NAVARRO AYDE									
3	AMACHI PONCE ERICA									
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY									
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS									
6	APAZA QUISPE RICHARD									
7	AQUINO VEGA JHOJAN									
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE									
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS									
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE									
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR									
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMINE									
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY									
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN									
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS Y.									
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL									
17	HUACCOTO RAMOS MADELY									
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA									
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN M.									
20	HUMPIRI VIZA RONALD									
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL									
22	LAURA VARGAS BEIQUER									
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA									
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA									
25	MAMANI LAURA HERMAN									
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN									
27	MAMANI PUMA MARKO									
28	MANCHA MAMANI DEYSI									

FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	CONFIANZA					
		Muestra comprensión entre los integrantes de un equipo			Pone en práctica los valores		
		1	2	3	1	2	3
1	ADCO MACHACA, RIVALDO						
2	ALMANZA NAVARRO AYDE						
3	AMACHI PONCE ERICA						
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY						
5	APAZA MAMNI MIRIAN MILAGROS						
6	APAZA QUISPE RICHARD						
7	AQUINO VEGA JHOJAN						
8	ARIZACA TURPO ROSAURA BETSABE						
9	CAYO QUISPE YAMILET MILAGROS						
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE						
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR						
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA JHASMIN						
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY						
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM BELTRAN						
15	CHUQUIMAMANI YANA MILAGROS YAKELIN						
16	COLLANQUI VIZA RENZO RODEMIL						
17	HUACCOTO RAMOS MADELY						
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ MARINA						
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN MARIBEL						
20	HUMPIRI VIZA RONALD						
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL						
22	LAURA VARGAS BEIQUER						
23	MACHACA ZAPANA ANA CRISTINA						
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA						
25	MAMANI LAURA HERMAN						
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN						
27	MAMANI PUMA MARKO						
28	MANCHA MAMANI DEYSI						

FICHA DE OBSERVACIÓN

N°	INDICADORES NOMBRES Y APELLIDOS	COMPROMISO																	
		Conoce y cumple su función que tiene en el equipo.			Conoce los objetivos , metas y proyectos de su equipo			Comprometido con querer y no con cumplir.			Muestra empeño en sacar adelante a su equipo.								
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3						
1	ADCO MACHACA, RIVALDO																		
2	ALMANZA NAVARRO AYDE																		
3	AMACHI PONCE ERICA																		
4	APAZA APAZA ABEL ANTHONY																		
5	APAZA MAMNI MIRIAN																		
6	APAZA QUISPE RICHARD																		
7	AQUINO VEGA JHOJAN																		
8	ARIZACA TURPO ROSAURA B.																		
9	CAYO QUISPE YAMILET M.																		
10	CHAHUARA OSCALLA ELIANE																		
11	CHARLO CHICCAHUARI PILAR																		
12	CHALCO CONDORI ESTRELLA																		
13	CHALLAPA CCARI SILVIA SUCY																		
14	CHAMBI MAMANI WILLIAM																		
15	CHUQUIMAMANI YANA MILA																		
16	COLLANQUI VIZA RENZO																		
17	HUACCOTO RAMOS MADELY																		
18	HUACOTO GUTIERREZ LUZ M																		
19	HUANCOLLO ARACCA EVELYN																		
20	HUMPIRI VIZA RONALD																		
21	JARATA CANCAPA KEVIN PAUL																		
22	LAURA VARGAS BEIQUER																		
23	MACHACA ZAPANA ANA C.																		
24	MAMANI HUARCAYA YESSICA																		
25	MAMANI LAURA HERMAN																		
26	MAMANI MAMANI SEBASTIAN																		
27	MAMANI PUMA MARKO																		
28	MANCHA MAMANI DEYSI																		

