



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El aprendizaje colaborativo y la percepción de  
empleabilidad en los estudiantes de la Universidad  
Autónoma del Perú, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Docencia Universitaria

**AUTORA:**

Br. Sandro Antonio Vidaurrazaga Sferrazza

**ASESOR:**

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**


Innovaciones Pedagógicas

**PERÚ – 2017**



---

**Dr. Sebastian Sánchez Díaz**  
**Presidente**



---

**Mgtr. Noemí Teresa Julca Vera**  
**Secretario**



---

**Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mis padres, hermanos, cuñados, sobrinos y sobrinas que son la razón de estar aquí. A los muchos amigos y familiares, quienes me brindaron su apoyo y cariño en cada momento de mis estudios y en el desarrollo de mi trabajo de investigación.

## **Agradecimientos**

A mi familia, profesores y a mis maestros en investigación de mercados y a todas aquellas personas que de un modo u otro estuvieron involucradas en el desarrollo de esta investigación y de mi vida profesional.

## Declaración de Autoría

Yo, Sandro Antonio Vidaurrázaga Sferrazza, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima-Este; declaro el trabajo académico titulado “El aprendizaje colaborativo y la percepción de empleabilidad en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017”, presentada, en 130 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia Universitaria, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



Lima, 7 de diciembre del 2017

---

Sandro Antonio Vidaurrázaga Sferrazza

DNI: 07254159

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Habiéndose dado el cumplimiento a todas las normas del reglamento sobre la elaboración y sustentación de tesis de la Facultad de Educación, sección de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo- Lima Este, para elaborar la tesis de Maestría en Docencia universitaria, presento a Uds. el trabajo de investigación titulado: “El aprendizaje colaborativo y la percepción de empleabilidad en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017”. En esta investigación se muestran los hallazgos de este estudio, la cual tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre aprendizaje colaborativo y la empleabilidad percibida de los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, con una población de alrededor de 450 estudiantes en los últimos ciclos de las cinco carreras que dicta la universidad, con dos instrumentos de medición, uno sobre aprendizaje colaborativo y el otro sobre la empleabilidad percibida, ambos validados por expertos en investigación y luego se evaluó la confiabilidad de ambos instrumentos a través del Alfa de Cronbach obteniendo valores superiores a 0,80 en ambos constructos.

La investigación está compuesta por seis capítulos: en el primer capítulo de la introducción se hace una descripción de la situación problemática de esta investigación, así mismo se plantea las justificaciones, los antecedentes, los objetivos e hipótesis que proporcionan los primeros elementos y conocimientos del tema, remarcándose el marco teórico; en el segundo capítulo es presentado todos los componentes metodológicos necesarios para el desarrollo de este estudio; en el tercer capítulo se presenta los resultados obtenidos en la investigación; en el cuarto capítulo se presentan la discusión en el quinto las conclusiones y en el sexto las recomendaciones, para al final adjuntar las referencias bibliográficas y demás anexos.

Muy estimados y distinguidos señores miembros del jurado aspiro a que esta tesis sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	27
1.3. Justificación	34
1.4. Problema	37
1.5. Hipótesis	38
1.6. Objetivos	39
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>41</b>
2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de variables	45
2.3. Metodología	47
2.4. Tipo de estudio	47
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Métodos de análisis de datos	53
2.9. Aspectos éticos	54
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>55</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>70</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>74</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>77</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>80</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>87</b>

Anexo 1: Matriz de consistencia	88
Anexo 2: Instrumentos de recojo de información	91
Anexo 3: Interpretación rho de Spearman	95
Anexo 4: Certificado de validez de la variable: Empleabilidad	96
Anexo 5: Certificado de validez de la variable: Aprendizaje colaborativo	98
Anexo 5: Matriz de datos de la variable: Empleabilidad	100
Anexo 6: Matriz de datos de la variable: Aprendizaje colaborativo	108
Anexo 7: Artículo científico	116



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable: Empleabilidad percibida.	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Aprendizaje colaborativo	46
Tabla 3	Estructura de Muestra	50
Tabla 4	Regla de decisión del Alfa de Cronbach	52
Tabla 5	Alfa de Cronbach de escala de variable Empleabilidad Percibida	52
Tabla 6	Alfa de Cronbach de escala de variable Aprendizaje Colaborativo	52
Tabla 7	Escalas y baremos utilizados para la escala variable 1: Aprendizaje Colaborativo	53
Tabla 8	Escala y baremo utilizada para la escala variable 2: Empleabilidad Percibida	54
Tabla 9	Niveles de la variable Empleabilidad Percibida	56
Tabla 10	Niveles de la variable Aprendizaje Colaborativo	57
Tabla 11	Niveles de la Dimensión Interdependencia Positiva.	58
Tabla 12	Niveles de la Dimensión Interacción cara a cara	59
Tabla 13	Niveles de la Dimensión Responsabilidad Individual	60
Tabla 14	Niveles de la Dimensión Habilidades Sociales	61
Tabla 15	Niveles de la Dimensión Autorreflexión Grupal	62
Tabla 16	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	63
Tabla 17	Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y el aprendizaje colaborativo	64
Tabla 18	Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y la interdependencia positiva	65

Tabla 19	Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y la interacción cara a cara	66
Tabla 20	Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y la Responsabilidad individual	67
Tabla 21	Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y las Habilidades sociales	68
Tabla 22	Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y la Autorreflexión Grupal	69

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Zonas de aprendizaje.	29
Figura 2	Diseño de la investigación y elementos a correlacionar.	48
Figura 3	Fórmulas para el cálculo del tamaño de muestra y el margen de error.	49
Figura 4	Niveles de la variable Empleabilidad Percibida.	56
Figura 5	Niveles de la variable Aprendizaje Colaborativo.	57
Figura 6	Niveles de la Dimensión Interdependencia Positiva.	58
Figura 7	Niveles de la Dimensión Interacción cara a cara.	59
Figura 8	Niveles de la Dimensión Responsabilidad Individual.	60
Figura 9	Niveles de la Dimensión Habilidades Sociales.	61
Figura10	Niveles de la Dimensión Autoreflexión Grupal.	62

## Resumen

El presente trabajo que se titula “El aprendizaje colaborativo y la percepción de empleabilidad en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la empleabilidad percibida y el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú,

La investigación fue de tipo correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal. El método empleado fue el hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada de 215 estudiantes universitarios del noveno y décimo ciclo de las carreras de Administración de Empresas, Derecho, Ingeniería de Sistemas, Psicología y Contabilidad de la Universidad Autónoma del Perú en su sede en Villa El Salvador- Lima.

Para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos, uno para la variable aprendizaje colaborativo y otro para la empleabilidad percibida. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 21) y Excel 2013 para el análisis descriptivo e inferencial.

En la investigación, se ha encontrado, según las evidencias estadísticas, que existe una relación significativa entre la variable denominada aprendizaje colaborativo y la variable llamada empleabilidad percibida, tomando como población a los estudiantes de las cinco carreras de la Universidad Autónoma del Perú, 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,346, lo que se interpreta al 99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una baja relación positiva entre las variables, con una  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

**Palabras clave:** aprendizaje, empleabilidad, empleabilidad percibida, aprendizaje colaborativo.

## Abstract

The present work entitled "Collaborative learning and perception of employability in students of the Autonomous University of Peru, 2017", had as its general objective to determine the relationship between perceived employability and collaborative learning among students of the Autonomous University From Peru,

The investigation was of correlational type, the design was not experimental of cross section. The method used was the hypothetical deductive. The sample consisted of 215 university students of the ninth and tenth cycle of careers in Business Administration, Law, Systems Engineering, Psychology and Accounting of the Autonomous University of Peru at its headquarters in Villa El Salvador-Lima.

Two instruments were used to collect the data, one for the collaborative learning variable and the other for the perceived employability. Data processing was carried out with the software SPSS (version 21) and Excel 2013 for the descriptive and inferential analysis.

In research, it has been found, according to statistical evidence, that there is a significant relationship between the variable called collaborative learning and the variable called perceived employability, taking as a population the students of the five majors of the Autonomous University of Peru, 2017; a Rho correlation coefficient of Spearman = 0,346 was obtained, which is interpreted at 99%. The correlation is significant at the bilateral 0,01 level, interpreted as a low positive relation between the variables, with a  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), rejecting the null hypothesis.

**Key words:** learning, employability, perceived employability, collaborative learning.

## **I.INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Antecedentes.**

Es importante señalar a este nivel que el estado del arte, de ambas variables a relacionarse en la tesis es amplio, aunque no relacionadas entre sí. A este respecto, es importante señalar que los antecedentes están reflejando a la empleabilidad percibida y al aprendizaje colaborativo de forma individual. Además es importante mencionar que no todas estas investigaciones y trabajos son de carácter correlacional. Sin embargo aportan importantes elementos para el análisis de las variables analizadas en el presente trabajo.

#### **Antecedentes internacionales.-**

Borrasca (2014), en su investigación titulada: “El aprendizaje colaborativo en la universidad: referentes y práctica”, en la Universidad de Barcelona (España). Este estudio tuvo como objetivo general abordar el trabajo en equipo, a través de la implementación de seminarios colaborativos y evaluar el desempeño de esta estrategia en las asignaturas implicadas. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo y de diseño descriptivo. El tamaño de muestra 319 estudiantes. Se realizaron talleres con el objetivo describir una experiencia de aprendizaje llevada a cabo en los grados de Pedagogía y Maestro/a de Educación Primaria de la Universidad de Barcelona (UB). Luego se aplicó un instrumento a todos los participantes para evaluar la experiencia. En concreto, se analiza la implementación de la estrategia de seminarios colaborativos en dos asignaturas. El propósito de este trabajo fue potenciar la competencia de trabajo en equipo entre los alumnos. Se recogieron datos, a través, de distintas estrategias como el cuestionario, grupos de discusión y la observación participante. En ese sentido Halász y Michel (2011), afirmaron que el “trabajo y potenciación de un conjunto de competencias generales y específicas se presenta como uno de los pilares básicos para garantizar la empleabilidad de los estudiantes de grado y postgrado” (p.282). Asimismo De la Peña y Herrera (2012), expresaron que el fomento del aprendizaje colaborativo en la universidad surge motivado por diversos factores, entre los que destaca la necesidad de tener que responder a un mercado laboral que demanda profesionales capaces de trabajar en equipo (p.284). Los resultados son de naturaleza cualitativa y muestra, entre otras informaciones, que los seminarios

colaborativos contribuyen al proceso de aprendizaje y a la adquisición de ciertas habilidades comunicativas, al desarrollo de la competencia de aprender a aprender y al fomento de capacidades (personales e interpersonales) de trabajo en equipo. En este trabajo se pone de manifiesto las dificultades y obstáculos hallados en el desarrollo de los seminarios colaborativos así como algunas propuestas de mejora de cara a futuras implementaciones. Este antecedente proveyó de una confirmación de que el trabajo colaborativo permitió la adquisición de habilidades comunicativas, el autoaprendizaje y al fomento de capacidades personales e interpersonales en el trabajo en equipo. El aporte de la tesis es la comprensión de que el trabajo colaborativo requiere de una actitud activa y una predisposición positiva por parte de los alumnos y el rol del maestro como guía.

Huertas (2014), tesis doctoral titulada: “La competencia interpersonal en la formación de traductores en España: un estudio empírico-descriptivo del trabajo colaborativo durante la primera etapa de formación en Traducción e Interpretación”, en la Universidad de Granada (España). El objetivo general fue evaluar las opiniones en torno al trabajo colaborativo en la competencia interpersonal en la formación de traductores en España. El tipo de estudio realizado fue de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo. Para ello se diseñó una muestra de estudiantes que llevaran los cursos de traducción el estudio recogió una muestra de 191 casos, de distintas universidades españolas. Con un cuestionario de alrededor de 45 preguntas. En ese sentido Kelly (2005), expresó que “considera al estudiante como elemento principal de la formación universitaria y apuesta por una estrecha relación entre la formación profesional y el mercado laboral” (p. 15). Asimismo Calvo (2009), manifestó que la empleabilidad es la capacidad de inserción laboral o profesional de los licenciados y se convierte en un concepto fundamental en los años, pues establece la vinculación entre la universidad, la sociedad o mercado laboral (p.19). Las conclusiones tienen que ver con las ventajas del trabajo colaborativo, se destaca que las principales dificultades derivadas de la implementación de estas estrategias son: la dificultad de que los estudiantes estén al mismo tiempo (91%), que hay estudiantes que aportan más (79%), los desacuerdos para consensuar una traducción (52,5%), el incumplimiento de los trabajos por parte de algunos estudiantes (45,9%) y el no trabajar como grupo (45,9%). La interacción cara a cara, la falta de responsabilidad individual y la falta de un verdadero trabajo en equipo



son elementos que se cuestionan al trabajo colaborativo. El aporte de esta tesis fue dar a conocer los principales problemas atribuidos al trabajo colaborativo relacionados a la variable de investigación enriqueciéndola teóricamente.

Formichella y London (2013), en su investigación titulada: "Empleabilidad, educación y equidad social", en la Universidad del Sur de Argentina. Su objetivo general fue recopilar información en torno al concepto de empleabilidad para lograr una mayor comprensión del tema. El tipo de investigación fue de enfoque cualitativo y descriptivo. En ese sentido Weinberg (2004), expresó que la empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida (p.80). Así también Fundipe (1999), expresó que "la empleabilidad es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida" (p.81). En ese sentido Llinares y cols. (2012), el constructo empleabilidad presenta las valoraciones por componentes: Factores individuales (83,97%), Circunstancias personales (14,76%) y Factores externos (1,27%) en los análisis efectuados (p.88). Se concluyó que la vinculación de los conceptos de empleabilidad, educación y equidad social es esencial en dicho estudio. Esta capacidad de ser "empleable", entendida como la "habilidad para obtener y/o mantener un empleo", se destacó que en los grupos de individuos que provienen de estratos sociales de menores recursos, es decir con desventajas económicas. Estos individuos se encuentran atrapados en un entorno desfavorable para estudiar y adquirir competencias que los haga empleables. El aporte de la tesis nos hizo comprender que de alguna forma se tiende a reproducir y perpetuar las desigualdades sociales de la empleabilidad en el tiempo.

Floody y Cancino (2012), en su investigación titulada: "Vigilancia Competitiva para el análisis de la Empleabilidad. Estudio de casos sobre carreras profesionales de la Universidad de La Frontera - Chile". Cuyo objetivo general fue: Identificar los principales requisitos de la demanda de profesionales a partir del análisis de las ofertas de empleo. El método utilizado es el estudio de casos. Vía fuentes

secundarias. La muestra se obtuvo por conveniencia sobre vacantes. Las vacantes publicadas de un total 51 de 63 tipos de cargo, 86 de 169 áreas o departamentos de trabajo dentro de las empresas y 71 de 99 actividades de empresas. El instrumento se creó a partir de la plataforma UFRO. Al respecto el número total abarca y engloba la totalidad de categorías planteadas para el mercado laboral, tanto de profesionales como de no profesionales. Los resultados manifiestan que la lógica del mundo del trabajo, en la actualidad es la selectividad. De este modo Ducci (1998) manifestó que “la empleabilidad se entiende como la adquisición de competencias, conocimientos y aptitudes que sean útiles al proceso de producción, por ende aquellas personas que reúnan más condiciones útiles para los distintos procesos de producción serán más empleables” (p.3). Asimismo Riquelme (2006), expresó que de la relación conflictiva entre el mundo de la educación y el del trabajo que los objetivos del mundo de la educación son la equidad, la homogeneidad, universalidad y calidad, los del mundo de la producción y el trabajo son la selectividad, particularismo y competitividad (p.13). Sobre todo en contextos donde la formación profesional se iguala entre los postulantes, es decir, los estudios y grados académicos son equivalentes, y el título universitario es más un requisito que una garantía de idoneidad para el puesto a ocuparse. Se concluyó que los diversos elementos o categorías a considerarse en su estudio son la experiencia laboral, uso de tecnologías de información y comunicación, idiomas, competencias generales y específicas. Al respecto, la investigación, propuso un modelo de vigilancia competitiva, que identificó muchos de los principales requisitos que la actual demanda laboral impone a partir del análisis de las ofertas de empleo un análisis de las carreras profesionales que existen en dicha institución. Según Floody y Cancino (2012), la empleabilidad es el proceso para adquirir competencias, conocimientos y aptitudes útiles en la actividad cotidiana del trabajo. Por lo tanto, aquellas personas que cumplen con más condiciones, según los perfiles solicitados, tendrán mayores posibilidades de éxito en el mercado. En este sentido la identificación de competencias es de vital importancia, para promover la inclusión de grupos vulnerables y darles mayores posibilidades de empleo. Los resultados obtenidos son que un (85,76%) poseen un nivel de educación mínima, un nivel técnico profesional (11,34%) y un nivel de especialización (1,96%); confirmando la tesis que plantean que, si bien es cierto que la formación educacional es pieza fundamental, no es una garantía de empleabilidad. Sino más bien una posibilidad

o como lo llaman los investigadores un “tiquete de entrada”. Este antecedente es pertinente como tal para la presente investigación, porque para evaluar la comprensión de la empleabilidad y la relación que esta tiene con el desarrollo de competencias generales y específicas. De modo tal que existen competencias claves a demostrar en el proceso de obtención de un empleo como: la experiencia laboral, manejo de Tics e Idiomas necesarias para un puesto de trabajo. El aporte de esta investigación nos ayuda a comprender las diversas dimensiones de la empleabilidad y poder constituir, y comprender mejor este concepto. De otro lado nos ayuda a entender que la empleabilidad es un concepto que caduca, sino se realizan esfuerzos para mantener esta condición.

Centro de Estudios de Opinión Ciudadana – Universidad de Talca (2011), bajo el título: Calidad de servicio y empleabilidad percibida por posgraduados y alumnos del magister de gestión tecnológica (Chile). Tuvo como objetivo general implementar un programa de evaluación de la percepción de los alumnos y egresados de los programas de posgrado de la Universidad de Talca, respecto de la calidad de servicio brindado por esta institución educativa. Se realizó una investigación en torno a el marco de aseguramiento de la calidad y de la mejora continua de los servicios de la Universidad es que la Vicerrectoría Académica ha solicitado al CEOC UTalca, realizar un estudio de percepción de calidad de los alumnos y posgraduados de los diferentes programas de posgrado impartidos por esta casa de estudios. Los objetivos específicos fueron: (a) Conocer la percepción que los alumnos y posgraduados del Magister en Gestión Tecnológica (MGT) tienen acerca de la calidad de servicio de la Universidad. (b) Conocer sus apreciaciones sobre la empleabilidad y productividad de los ex alumnos del posgrado, desde una aproximación de los propios egresados. Sobre los aspectos metodológicos, el instrumento de medición que se utilizó en este estudio, estuvo compuesta por una escala para medir calidad de servicio y una escala para evaluar el nivel de desarrollo de competencias de empleabilidad. La primera, se construyó tomando como referencia el cuestionario para el proceso de autoevaluación creado por la CNA-Chile (Comisión Nacional de Acreditación) y se complementó con aspectos de interés propio de la Universidad de Talca, consensuado con la Vicerrectoría Académica, en la etapa exploratoria del estudio. La población en estudio fue de 31 unidades muestrales, para el caso de los alumnos del programa y de 90 unidades

muestrales para los ex alumnos del programa. De la aplicación de la encuesta se obtuvo una muestra de 18 observaciones, para el caso de los alumnos y 39 casos para el caso de los exalumnos. Los resultados de esta investigación refieren a las tres competencias de empleabilidad que consideran más importante los egresados del programa de la universidad que deberían ser profundizadas en la formación impartida que se realiza, son: la iniciativa/creatividad, el proceso de planificación y gestión de proyectos, y el trabajo en equipo. Se concluyó que los aspectos considerados más importantes en torno a las competencias del programa son: (a) La comunicación, la competencia con desarrollo más débil está dada por la capacidad para comunicarse en un segundo idioma en forma oral y escrita; (b) En las dimensiones, Iniciativa/ Creatividad, Trabajo en equipo, Compromiso con el aprendizaje continuo, y Efectividad personal, en general, se tiene que todas las competencias han alcanzado un buen nivel de desarrollo según los alumnos; (c) Planificación y gestión de proyectos, si bien, sus variables -en general- están bien evaluadas, existe una que se presentan algo débil: "Capacidad para formular políticas de innovación con impacto institucional, local o nacional". "Calidad de Servicio y empleabilidad percibida por alumnos y ex alumnos del MGT" año 2011 - Resumen Ejecutivo 11. (d) Resolución de problemas, en la variable "Dominio de metodologías de investigación pertinentes al campo de la especialidad" los alumnos señalan que el nivel alcanzado, hasta el momento, no es óptimo. (e) Uso de tecnologías de información y comunicación, la capacidad para el uso de TIC como soporte relevante en las comunicaciones y en la búsqueda y entrega de información, en general ha alcanzado un buen nivel de desarrollo, según los alumnos. El aporte de la investigación permitió comprender la iniciativa/creatividad, el proceso de planificación y gestión de proyectos, y al trabajo en equipo. Como elementos que explican la empleabilidad.

Cuéllar y Alonso (2010), en su investigación titulada: ¿Cómo afrontar la evaluación del aprendizaje colaborativo? Una propuesta valorando el proceso, el contenido y el producto de la actividad grupal. Hecha en España, investigación de enfoque cualitativo. Cuyo objetivo general fue evaluar el proceso de aprendizaje grupal a partir de la valoración de la construcción global y coordinada del conocimiento de los equipos de trabajo. En el ámbito metodológico se utilizó desde el punto de vista cualitativo técnicas para el recojo de información como los diarios

grupales y los diarios individuales. Desde el punto de vista cuantitativo se usaron 4 tipos de cuestionarios cuatro tipos de cuestionarios y escalas, para valorar cuatro indicadores importantes: grado de cohesión grupal, tipo de roles asignados por los estudiantes, desempeño de las funciones del equipo y el clima en los equipos de trabajo. Además se preparó una ficha de observación (conductas observables en clase). La muestra fue realizada durante el ciclo académico del curso que dictaba el autor. Se obtuvo como resultado principal que el proceso de aprendizaje colaborativo implica un conjunto de aspectos no sólo de índole cognitiva, sino también emocional. En ese sentido Johnson, Johnson y Holubec (1999), expresaron que “las condiciones que propician la colaboración en un grupo tiene como pilares a la interdependencia positiva, interacciones cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades sociales y autorreflexión del grupo” (p.224). Existen diversos elementos al interior de las relaciones entre los integrantes del grupo que no son fáciles de medir, como: las actitudes y sus consecuencias. Evaluar el proceso grupal es, probablemente, la clave para asegurar que el grupo esté actuando realmente como equipo y que el aprendizaje surja de una construcción global/ integral y coordinada del conocimiento de todos sus participantes. Asimismo medir todas y cada una habilidades que puede desarrollar un individuo en y con un grupo, o las aptitudes inter-intragrupales es un proceso muy complejo. En ese sentido es importante medir entonces el resultado de cada actividad en clase y las acciones desempeñadas en el proceso grupal: la conciencia e identidad de grupo, asignación de roles y reparto de tareas en el grupo, desempeño y eficiencia, clima grupal, feedback en términos del proceso de aprendizaje realizado. Se concluyó que la evaluación del proceso grupal se centró en asegurar las siguientes condiciones en el proceso de aprendizaje colaborativo: interdependencia positiva, habilidades sociales, autorreflexión grupal, interacciones y las estrategias de operatividad táctica en el desempeño de las tareas grupales. Por otro lado, el proceso de evaluación de los productos grupales tratan de asegurar: la responsabilidad individual, la corresponsabilidad grupal y la evaluación del contenido. Esto permitió verificar el nivel de elaboración de conocimientos. El aporte de esta investigación nos permite identificar los ingredientes necesarios para comprender la valoración del aprendizaje colaborativo y su ejecución como un proceso complejo. Esto en un caso de enseñanza universitaria en nuestro país.

### **Antecedentes nacionales.-**

Ochoa, Jáuregui, Gomes, Ruiz y Lasio (2017), en su investigación titulada: “Las competencias en el mercado de profesionales de América Latina: ¿qué destrezas demandarán las empresas del futuro en Chile, Colombia, Ecuador y el Perú?”. Tuvo como objetivo general de los autores trata de responder la pregunta, ¿Qué hará competitivo al profesional latinoamericano en el futuro? El tipo de investigación de enfoque cualitativo y de nivel descriptivo y de fuente primaria. La metodología utilizada en este trabajo académico de cuatro países: Chile, Colombia, Ecuador y el Perú. Se plantean la tarea de identificar el perfil de competencias que un profesional debe desarrollar, para enfrentar al mercado laboral. Usando instrumentos especialmente diseñados con claridad y exhaustividad metodológica, las autoras analizan las opiniones de 81 expertos en talento humano y ejecutivos de empresas. En ese sentido Kanter (1995), expresó que “en el campo del desarrollo de la competencia humana, el sitio en que se encuentra la empresa tiene un papel estratégico, en particular a través de la calidad de la educación y formación de la fuerza de trabajo” (p.7). La relación entre empresa y sistema educativo local se transforma de esta manera en una de las redes que da base a la capacidad distintiva de la empresa en el mercado global. A partir de esta investigación se obtienen, como resultados, unas treinta competencias agrupadas, en seis dimensiones: desarrollo personal, cognitiva, social, sostenibilidad, tecnológica y global, según el modelo planteado por las mismas investigadoras. Las conclusiones de este trabajo revelan una serie de coincidencias y variaciones, en las competencias exigidas por los diversos mercados estudiados. Lo que se explica por la diversidad de sus realidades y entornos. Probablemente explicado por la necesidad de este mercado de contar con ejecutivos que puedan desempeñarse en distintos países (dada el importante nivel de inversiones de este país en otros países de Latinoamérica). El aporte de esta investigación sirvió de insumo para el análisis de los resultados de la tesis en cuanto a las competencias y dimensiones establecidas y que son de utilidad para: empresas reclutadoras, empresas públicas y privadas, nacionales y regionales. Siendo de interés para evaluar y elevar la empleabilidad.

Gallardo (2016), en su investigación titulada: “Elaboración y validación de una escala para la medición de competencias en personal de mandos medios de empresas privadas” – Perú. Tuvo como objetivo general fue evidenciar el nivel de validez y confiabilidad, de la escala de medición de competencias genéricas (ECGEG – Nivel 1), para personal de mando medios de empresas del sector privado. El estudio fue de enfoque cuantitativo de diseño estadístico descriptivo. Respecto de la metodología, la población de estudio para esta investigación estuvo compuesta por personal que ocupa puestos de mando medio (Jefe, Supervisor, Coordinador, Administrador, Encargado, etc.), es decir empleados con personal a cargo, de 22 a 60 años, de ambos sexos, que laboran en empresas privadas de las ciudades de Lima, Chiclayo, Piura e Ica. La muestra estuvo integrada por 260 participantes. Para evaluar el diseño y la validación de esta escala. El diseño siguió los pasos metodológicos indicados por la teoría de la competencia, luego fueron sometidos al juicio de expertos y se realizó la validación estadística de contenido. Una vez obtenidos los ítems validados por jueces, se procedió a aplicar la escala al target, para obtener evidencia de validez factorial y evidencia de confiabilidad; este trabajo se basó en la estructura interna de la escala de competencia general (ECGEG - nivel 1). En ese sentido Sandoval, Miguel y Montaña (2008), expresaron que la competencia desde el punto de vista laboral es el desarrollo de una capacidad para el logro de un objetivo o resultado en un contexto dado, esto refiere a la capacidad de la persona para dominar tareas específicas que le permitan solucionar las problemáticas que le plantea la vida cotidiana dentro de su entorno laboral (p.15). Los resultados de este trabajo, determinaron la escala de competencias ECGEG - nivel 1, presenta muestran validez factorial, dado que los resultados de dichos análisis evidencian que existen asociaciones estadísticamente significativas entre los ítems ( $X^2 [703, N = 260] = 2436,80, p < 0,001$ ). Los resultados se concentran en tres áreas de medición de competencias que cumplen los niveles de evidencia de validez y confiabilidad, estos aspectos son: La adaptación al medio ambiente, la comunicación influyente y la voluntad de trabajar en equipo. El aporte de la tesis permitió el análisis de la importancia de la adaptabilidad, las habilidades sociales y comunicativas y el trabajo en equipo en la medición de competencias generales y específicas.

Ortiz (2015), en su investigación titulada: “Factores críticos para las universidades que eduquen por competencias”, en la Universidad San Ignacio de Loyola. Este trabajo aborda la empleabilidad desde diferentes perspectivas. La investigación es de enfoque cualitativo y de nivel descriptivo. En ese sentido Florida (2010), expresó que se requiere de competencias para la transformación de la economía regional hacia la producción y exportación de productos no tradicionales, esto supone ampliar considerablemente la base de la población con estudios de pregrado completos, especialmente para puestos de gerencia, dirección, innovación y desarrollo, diseño de nuevos productos y servicios especializados (p.4). Por ello se consideró un modelo más eficaz que la enseñanza basada en contenidos. Se destacó que para asegurar la calidad académica, la formación de los estudiantes universitarios y su incorporación en el mercado laboral, es necesario responder a las expectativas de la sociedad hacia la universidad. Se presenta, en ese sentido, cuales son los aspectos que de manera general se deben tener en cuenta para organizar y gestionar una institución universitaria que establece un modelo educativo por competencias. En este trabajo se analizó cómo se fueron generando las condiciones para promover este modelo, dadas las exigencias de la economía, el mercado laboral y la sociedad en general. Se explicó el rol del staff académico y administrativo de las universidades en el diseño, articulación, implementación y evaluación de la enseñanza por competencias. Se recalcó el papel del liderazgo de las altas autoridades y de las oficinas encargadas de la calidad académica, la formación de los docentes y el apoyo a los estudiantes universitarios. Por otro lado, se enumeran las prácticas y principios necesarios para comprometer a todos los stakeholders (profesores, alumnos, académicos y administrativos) en la reproducción de una cultura basada en competencias. Las conclusiones a las que en resumen llega el autor; tienen que ver con su reflexión en torno al modelo educativo basado en la generación de competencias. El aporte de este trabajo nos sirvió para analizar los aspectos clave en el proceso de valoración de competencias y nos permitió apoyar nuestro análisis en ello.

Flores y Flores (2014), en su investigación titulada: “Estrategia activo colaborativo factor influyente en el aprendizaje de Análisis Matemático I, en estudiantes de Ciencias de la Administración: Universidad Nacional del Centro del Perú – 2014”. Tuvo como objetivo general de esta investigación fue determinar la



influencia de la aplicación de la estrategia metodológica activo colaborativo en el Aprendizaje de Análisis Matemático I, en los estudiantes de Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2014. El tipo de investigación realizada fue de enfoque cuantitativo y cuasiexperimental. En esta investigación se contó con la participación directa de los 42 estudiantes del tercer semestre en su totalidad (censo), las actividades para la aplicación fueron planeadas para el capítulo de aplicaciones de la derivada, La población en estudio fue todos los estudiantes matriculados en el curso de análisis matemático de la facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional del Centro, 2014. Los resultados en la aplicación del cálculo diferencial del grupo de alumnos evaluados fueron: importancia del límite de una función (12%), valora la continuidad de una función (18%), aplica la continuidad de una función (24%) y realiza gráfica de funciones (33%). De 42 alumnos sólo 2 no aprobaron el curso con la aplicación de la metodología de aprendizaje colaborativo (usando la estrategia del rompecabezas). Se concluyó que la estrategia activo colaborativo constituye el eje dinamizador con la participación activa en clase y colaborativa de los estudiantes incide de forma significativa en la generación de habilidades específicas en el análisis matemático. El aprendizaje colaborativo tiene como elementos importantes la interacción entre los estudiantes y el docente que genera motivación. El aporte de esta investigación nos permitió la obtención de información para considerar que el proceso de aprendizaje colaborativo, no es meramente cognitivo sino emocional a la vez (desafío del aprendizaje).

Quispe y Trinidad (2014), en su investigación titulada: “Influencia de las estrategias de aprendizaje cooperativo en el desarrollo de habilidades cognitivas en el área de comunicación de los estudiantes de tercer grado de educación primaria de la Institución Educativa San Antonio de Abad UGEL-06-distrito de Ate”. Tuvo como objetivo general reconocer la influencia de las estrategias de aprendizaje cooperativo en los alumnos del tercer grado de educación primaria, en el desarrollo de sus habilidades cognitivas en el área de Comunicación, de la institución educativa San Antonio de Abad de la UGEL No 06, del distrito de Ate Vitarte. El tipo de investigación realizada tuvo un enfoque cualitativa y cuantitativa (Mixta), de diseño experimental. En ese sentido Beltrán (1996), expresó que las habilidades cognitivas pretenden "saber lo que hay que hacer para aprender a

saberlo, hacerlo y controlarlo mientras se hace” (p. 22). Asimismo Gallego (2001), manifestó que siempre que “una persona realiza una percepción, piensa; es así que las percepciones son para él acciones que perfeccionan al hombre, ayudan a desarrollar su capacidad de pensar y pueden mejorarla” (p.24). La población en estudio estuvo conformada por los estudiantes hombres y mujeres Institución Educativa Antonio Abad de la UGEL N° 06 del distrito de Ate Vitarte. La muestra estuvo conformada por 20 niños del 3er. grado de educación primaria. Los instrumentos usados para el relevamiento de datos fueron: ficha de contenido y fichas de actividades, guía de observación, guía de análisis de contenido, formulario de entrevista y cuestionario. Se trabajó sobre el área de Comunicación basada en el Aprendizaje Cooperativo/Colaborativo, con apoyo de la estrategia de rompecabezas, para favorecer la sociabilización y el grado de ayuda en el proceso de aprendizaje, La idea fue evaluar el desarrollo de habilidades cognitivas y actitudinales promoviendo el aprendizaje significativo en los niños estudiantes. Los resultados obtenidos en la aplicación de estrategias cooperativas fueron: excelente (20%), bueno (65%), regular (10%) y bajo (5%). Se concluyó que el aprendizaje colaborativo, a través del método del rompecabezas, mejoraron sus habilidades cognitivas y de procesamiento de la información y crítico. Se demostró en esta investigación que las estrategias de aprendizaje cooperativo tienen un gran valor para ayudar a pensar a los demás. El aporte de esta investigación nos sirvió para corroborar como la interdependencia positiva tiene importancia en el proceso de aprendizaje a través del trabajo y actividades grupales.

Gutiérrez (2013), en su investigación titulada: “Aprendizaje colaborativo en educación superior: carga cognitiva e interacción grupal”. Tuvo como objetivo central de esta investigación fue explorar las relaciones entre la carga cognitiva, los procesos de interacción grupal (coordinación, comunicación y utilización de estrategias metacognitivas y los resultados de aprendizaje grupal e individual) en una clase de educación superior con metodología de aprendizaje colaborativo. Se aplicó un cuestionario a 57 estudiantes (hombres y mujeres entre 17 y 29 años,  $M = 19,39$ ) de pregrado, a quienes se les pidió realizar una tarea grupal durante dos horas académicas como parte de las actividades del curso. El cuestionario midió la carga cognitiva y las actividades de interacción grupal. Además, se obtuvieron las notas de los trabajos realizados en grupo y de las evaluaciones individuales

realizadas por el docente. En ese sentido, Johnson y Cols. (1995), mencionaron que “el éxito en el aprendizaje colaborativo depende de cinco componentes esenciales y éstos son la interdependencia positiva, la interacción fomentadora, la responsabilidad individual, el uso de habilidades interpersonales, y el procesamiento por el grupo” (p.14). Las conclusiones obtenidas se presentaron en el sentido de que no se encontraron relaciones entre las variables de estudio. Sin embargo, se observaron diferencias significativas en la percepción de la dificultad de la tarea, la coordinación y comunicación grupal entre los estudiantes que manifestaron sentirse cómodos al participar de una clase colaborativa. Asimismo, la disposición a interactuar correlacionó positivamente con la coordinación ( $r = 0,449$ ;  $p < 0,01$ ), comunicación ( $r = 0,484$ ;  $p < 0,01$ ) y la utilización de estrategias metacognitivas ( $r = 0,506$ ;  $p < 0,01$ ). Con respecto a los procesos de interacción, la comunicación grupal correlacionó negativamente con la dificultad de la tarea ( $r = -0,441$ ;  $p < 0,01$ ). El aporte de esta investigación nos refuerza el conocimiento sobre la interacción vista desde la disposición a interactuar y otras variables como la coordinación, que habla de las ventajas descritas en las diversas definiciones del trabajo colaborativo.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.-**

Para la realización del presente estudio se hizo uso de un marco teórico correspondiente a las variables de investigación y se pueda de esta manera sustentar el desarrollo de esta investigación con una adecuada fuente bibliográfica. Teniendo en consideración las pesquisas realizadas se fundamenta teórica y científicamente la variable: Aprendizaje colaborativo.

### **Estudio de la variable 1: Aprendizaje colaborativo.-**

Si bien es cierto el aprendizaje colaborativo según Vigostky (1977), el estudiante desarrolla su proceso de aprendizaje desarrollando su potencial genético y que es un producto de su desarrollo y evolución psíquica y sociohistórica. Es de esta manera que se construye nuevos conocimientos sobre la base genética que tiene que se va enriqueciendo conforme el estudiante va desarrollando sus conocimientos en el medio social. En realidad desde un punto de vista más amplio

el constructivismo es la teoría en la que se basa el aprendizaje llamado colaborativo que no es otra cosa que el proceso de aprendizaje colectivo, concebido a través de una generación de conocimiento propia, responsable y sustentada en las actividades de interacción social.

Desde la perspectiva de la Teoría Sociocultural de Vygotsky, Otero (2009), defendió que el desarrollo de los seres humanos son procesos cognitivos de índole histórico, cultural y social más que sólo de origen natural o biológico: el desarrollo psicológico del ser humano es resultado de su interacción permanente con un ambiente socio-histórico en el que se encuentra. El desarrollarse a partir de situaciones y experiencias sociales diversas, permite obtener un conocimiento diferente. Además promueve la ejecución de variados procesos de pensamiento. En tal sentido, el medio social es uno de los principales condicionantes para que la mente humana se desarrolle como la conocemos, compleja y evolucionada por medio del aprendizaje en sociedad.

Todo lo anterior ha tenido evidencia en el aislamiento social: que implica que por ejemplo, si un niño recién nacido es separado de su familia y crece fuera de su medio él y vuelve cuando es adulto. Puede no tener los mismos aprendizajes en otro lugar, que si se le hubiera mantenido en su lugar de origen.

Es justo afirmar que el aprendizaje colaborativo es un proceso donde lo social y lo individual se funden de forma tal que: las personas construyen su propio conocimiento dentro del medio social en el que se encuentran.

Toda función del conocimiento aparece primero en el plano interpersonal o social y después se reestructura en un plano intrapersonal o psicológico. A este proceso se le llama de: interiorización. En este momento el lenguaje se transforma en un vehículo social que le permite al individuo establecer comunicación, intercambiar ideas y conocimientos, socializarlos y discutirlos creando conocimientos compartidos. Es de estos intercambios que los seres humanos establecemos nuevas estructuras cognitivas que van siendo añadidas a sus memorias de corto y largo plazo.

Vigotsky (1979), desarrolló el concepto de zona de desarrollo próximo, con el propósito de explicar el proceso de aprendizaje, propuso que la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), es la distancia entre el nivel de desarrollo real del niño, establecida por la habilidad de resolver problemas de forma independiente, y el nivel de su desarrollo potencial, conceptualizado como la capacidad de resolver problemas o situaciones apoyado por una o más personas con mayor capacitación que el mismo.

La Zona de Desarrollo próximo no es un espacio estático, sino como un espacio dinámico, en constante cambio. Comprendiendo que lo que hacemos ahora en colaboración, luego seremos capaces de hacerlo solos.



*Figura 1. Zonas de aprendizaje*

Este aprendizaje entonces es aquel en el que los objetivos de todos los participantes están estrechamente vinculados, de tal modo que cada uno "sólo puede alcanzar sus metas objetivos de aprendizaje si y sólo si los demás participantes también logran los suyos" (p.25). Bajo este sistema de aprendizaje, se interactúa e influencia recíprocamente a los integrantes de un grupo un equipo en el aula.

Otros conceptos que están relacionados a esta zona de desarrollo próximo están ligados al proceso de andamiaje que desarrolló Bruner (1988). El experto va

construyendo el andamiaje sobre el que se va levantando el conocimiento del aprendiz. Se trata de un conjunto de ayudas (explicaciones, demostraciones, evaluación del progreso, refuerzo de contenidos) ajustadas al nivel del aprendiz, que le permiten acceder al conocimiento. Este andamiaje se autodestruye gradualmente conforme aumenta la capacidad del aprendiz. La ayuda del tutor, que en un primer momento es imprescindible, se va replegando conforme aumenta la capacidad del tutorado. La autorregulación, es importante, en la relación experto-aprendiz, éste último no sólo adquiere conocimientos, sino además la capacidad de autorregular su propia conducta. En un principio el experto lleva todo el peso de la actuación y, gradualmente, el aprendiz va tomando el control de la situación. Kozulin define la autorregulación como la integración en una sola persona de las funciones del amo y el esclavo: un sistema de órdenes que originalmente se destina a los demás (función del amo) puede llegar a convertirse en órdenes para uno mismo (función del esclavo). Según Aljaafreh y Lantolf, el proceso de autorregulación que se produce dentro de la ZDP, pasa por cinco niveles: (1) El aprendiz no es capaz de darse cuenta o de corregir el error, incluso con la intervención del experto, que asume la responsabilidad de corregirlo; (2) El aprendiz se da cuenta del error pero no puede corregirlo, incluso con la intervención del experto; (3) El aprendiz es capaz de darse cuenta del error y de corregirlo, pero bajo la supervisión y la regulación del experto; (4) El aprendiz se da cuenta y corrige el error con ayuda mínima del experto y comienza a asumir una responsabilidad completa en la corrección de errores; (5) El aprendiz usa los conocimientos correctamente en todos los contextos. Se ha convertido en un individuo autorregulado. Por qué el Aprendizaje Cooperativo El aprendizaje cooperativo rentabiliza las enormes potencialidades que ofrece el grupo-clase para el aprendizaje, a través del establecimiento de canales multidireccionales de interacción social al promover la realización conjunta de las actividades de aprendizaje, se generalizan las situaciones de construcción de conocimientos compartidos al estructurar sistemas de interacción social eficaces, se promueven las situaciones de andamiaje entre alumnos, en las que unos actúan sobre la ZDP de otros. Así, se maximizan las posibilidades de aprender del alumnado. (...) promueve un mayor dominio del lenguaje como vehículo de comunicación y herramienta de pensamiento. El habla es el instrumento básico para que los alumnos contrasten y modifiquen los esquemas de conocimiento que van

construyendo. Al establecer una cultura que se basa en el apoyo y ayuda mutua se propicia un entorno favorable para el proceso de aprendizaje.

Desde el punto de vista teórico el presente trabajo se sustenta en las investigaciones desarrolladas en torno al aprendizaje social, teniendo en cuenta a autores como Albert Bandura con su trabajo sobre la teoría social del aprendizaje. El desarrolla el concepto del aprendizaje por observación de modelos o también llamado aprendizaje vicario (Bandura, 1971) de la que se ha dicho que permite comprender y explicar buena parte de las conductas humanas. De esta forma se establece que el ser humano desarrolla sus procesos de aprendizaje conductuales por observación de sus pares. En general, este enunciado declara una importante ventaja respecto de otras formas de aprender, pues esto implica que los aprendizajes complejos se ven acelerados por pautas establecidas a través de modelos sociales. De este modo, podemos aprender conductas que no estaban presentes en nuestro comportamiento previo. A esto se le llama el efecto de modelación que, por otro lado, pueden generar también efectos inhibitorios o desinhibitorios, es decir, fortalecer o debilitar ciertas conductas aprendidas sobre la base de las consecuencias de las mismas.

Bandura (1974), indicó en sus trabajos sobre el aprendizaje que existe una combinación de factores entre sociales y psicológicos que influyen esta conducta. Piensa que los factores externos, en el proceso de aprendizaje, son tan importantes como aquellos considerados internos. Además, existen acontecimientos ambientales, factores personales y conductas que interactúan en el proceso de aprendizaje (Woolfolk, 2010). A partir de lo indicado, las conductas que los individuos adquieren se pueden obtener por experiencia directa. Cuando el aprendizaje esta es la forma más simple, siendo el resultado de acciones y pueden ser positivos y negativos. Este proceso implica un reforzamiento llamado diferencial, en un momento determinado se van seleccionando las respuestas de éxito y se van eliminando respuestas ineficaces. Estas consecuencias de las respuestas tienen funciones específicas: brindan información y cumplen una función motivadora.

En oposición al aprendizaje por experiencia directa está el aprendizaje que utiliza modelos. Los seres humanos aprenden muchas de sus conductas por observación, es decir, a partir de un modelado: al observar a otros, generamos una representación de conductas nuevas y posteriormente, esta información nos sirve como referencia posterior. Cuando nos exponemos a un modelo, quienes observan asimilan, representaciones simbólicas de las actividades efectuadas por el modelo (Bandura, 1987). Siguiendo estos conceptos, Bandura divide el llamado aprendizaje social en procesos: atención, retención, producción y motivación. Consideremos cada uno de ellos:

La atención, se refiere a que las personas aprenden observando atendiendo rasgos significativos del comportamiento que sirve como modelo, en este caso los procesos de atención permiten seleccionar muchos modelos posibles y que elementos se extraen del modelo a seguir (Bandura, 1987). La atención, es prestada por quien observa sobre los aspectos destacables del ambiente (características).

La retención, en el proceso de aprendizaje por observación existen comportamientos que se retienen como imágenes, cuando los estímulos que sirven de modelo se aprecian repetidamente, reproducen imágenes duraderas y recuperables (Bandura, 1987). Estas imágenes son codificadas y almacenadas en nuestra memoria.

Procesos reproductores motores hay aprendizajes cotidianos de las personas suelen acercarse a las conductas nuevas que se vienen aprendiendo, y estos sirven de modelos, y son perfeccionados, mediante ajustes autocorrectivos, este proceso se basa en una retroalimentación informativa recibida de su propia actuación (Bandura, 1987). Esto consiste en transformar aprendizajes en conductas.

Los Procesos motivacionales, En general las personas, son más proclives a realizar los tres procesos mencionados anteriormente si son considerados de importancias.



Se producen, por tanto, expectativas sobre la base a sus creencias y valores y sobre las consecuencias de los modelos usados (Schunk, 1997).

Para que un aprendizaje social sea efectivo, los modelos deben cumplir ciertas características como: atractividad, capacidad, prestigio y agrado para el observador. Esto se debe a que quien observa presta mayor atención a las características agradables que a las características desagradables (Chase, 2012; Birlanga, 2002). Asimismo, existen otros factores que facilitan el aprendizaje social, como las similitudes entre modelo y observador; ejemplo: el mismo sexo, nivel económico, edad, raza, gustos, etcétera (Birlanga, 2002).

### **Estudio de la variable 2: Empleabilidad.-**

Desde la psicología la empleabilidad se refiere al análisis de las percepciones sobre la capacidad para obtener un empleo dependiendo de los recursos y características personales. Considerando además las demandas y aspectos que el mercado laboral demanda en sus actividades (Hernández-Fernaund, 2011). Estos autores exponen varias razones que sustentan este argumento. Primero, son las percepciones las que tienen un impacto e influencia directa sobre las conductas de las personas y sus emociones. Segundo, las personas reaccionan a las situaciones en función de la evaluación racional que realizan en el contexto en el que se desenvuelve sus actividades cotidianas. Tercero los llamados indicadores de la empleabilidad no predicen adecuadamente los procesos de reempleo. Tabernero, Briones y Arenas (2010), se manifiestan en ese sentido, precisan que no es otra cosa que la percepción de empleabilidad lo que determina “cómo el individuo siente y reacciona frente a las circunstancias del contexto, hace que el individuo se sienta más flexible ante las posibles amenazas, determinando así la salud y el bienestar” (p.76).

De otro lado, algunos autores definen la empleabilidad como un constructo multidimensional. Estas son las definiciones más recientes. “Como se puede observar, aunque en líneas generales se conceptúa la empleabilidad como multidimensional (Fugate et al., 2004; Rothwell y Arnold, 2004, 2007; Thijssen et al., 2008; Van der Heijden y Van der Heijden, 2006), algunos resultados proponen

la posibilidad de considerar el constructo como un todo. Por ejemplo, Rothwell y Arnold (2004, 2007) comentan que su escala de empleabilidad puede utilizarse globalmente dependiendo del objetivo de la evaluación. Van der Heijden y Van der Heijden (2006) comprueban que existen relaciones muy fuertes entre las dimensiones de empleabilidad, obteniendo un factor de segundo orden que recoge la variable latente empleabilidad. En esta misma línea, otros autores han utilizado en sus trabajos una medida unidimensional del constructo (Silla y cols., 2009; Wittekind y cols., 2010). Asimismo, desde un punto de vista teórico, Fugate y cols. (2004) conceptúan la empleabilidad como la parte común de las tres dimensiones que proponen.

En definitiva, se puede afirmar que la empleabilidad es un concepto relevante dado que afecta a todas las personas que trabajan o que desean hacerlo. Aunque existen numerosas definiciones de empleabilidad, la gran mayoría de ellas se refieren a la misma idea, la probabilidad que tiene una persona de conseguir o mantener un empleo satisfactorio en un contexto laboral determinado. Así, es un constructo que, como afirman Fugate y cols. (2004), está centrado en factores personales referidos a las competencias de la persona, que favorece la predisposición del individuo a afrontar de forma proactiva las situaciones y a ser flexible ante las demandas del entorno, y que requiere la conjugación de dichas características personales con el mercado laboral existente (Taberner et al., 2010)". Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., y Hernández, B. (2011).

### **1.3. Justificación.-**

La formación para el empleo cada vez cobra mayor importancia y se ve reflejada en diversas de entidades como: OIT, el Banco Mundial y la OCDE entre otras. "Las competencias actualizadas y un capital humano acorde a las necesidades de la sociedad pueden fomentar la innovación, el crecimiento económico, ser motor de la superación de la pobreza, y marcar la diferencia entre la inclusión o exclusión del mercado de trabajo, así como también, en las condiciones de ingreso al mercado de trabajo, creando la diferencia entre el trabajo decente y el empleo precario, además de apoyar el círculo virtuoso de la empleabilidad" (Cancino y Floody, 2012).

Otro aspecto que es mencionado en este trabajo tiene que ver con la importancia que cobran las competencias generales más que las específicas. Siendo que estas son las que permiten integrarse con éxito al mercado laboral. Entre estas habilidades se distinguen: habilidades relacionales, estratégicas y Meta cognitivas por sobre las que son específicas de las carreras que son estudiadas. Además haciendo referencia a otro trabajo se postula, a partir del uso de TICS, que: que mientras uno se especializa más, más se generaliza el bagaje de competencias que los trabajadores necesitan. El rol del especialista individual pierde peso gradualmente ante el rol del trabajo del equipo. En este nuevo contexto, la contribución de cada individuo se amplifica con las capacidades de aprendizaje y reflexión colectivas, comunicación y evaluación grupales” (Vargas, 2004). Indicando claramente que el trabajo colaborativo y la comunicación son elementos importantes en la adaptabilidad del trabajador pensando en la búsqueda de empleo. El tener estos elementos de forma temprana en el proceso de aprendizaje y formación profesional universitaria, puede preparar de mejor forma a los estudiantes de cara al mercado laboral. Otros autores indican que la palabra empleabilidad proviene etimológicamente de las voces employ (empleo) y hability (habilidad) (Campos, 2003).

Se planteó entonces que: “la empleabilidad de un individuo estará en función de cómo haya sido y sea su proceso de socialización, por lo que cobra importancia la educación, tanto formal como informal. La teoría económica que analiza el rol de la educación en el mercado de trabajo, especialmente en lo que concierne a la vinculación del nivel educativo con el de salarios, es la Teoría de Capital Humano (Formichella y London, 2013). No es poco importante tener la posibilidad de evaluar el concepto de empleabilidad de manera temprana pues ello podría permitir monitorear probables tendencias de mejora o deterioro en las remunerativas de los estudiantes de la Universidad. Las autoras desarrollan una relación entre la empleabilidad y la calidad de educación que se recibe lo cual permite desarrollar ciertas habilidades, esto hace más probable que no profundicemos las diferencias y desigualdades sociales obteniendo mejores ingresos.

**Justificación teórica.**

Se argumenta a partir de que no existen muchos trabajos sobre todo en nuestro medio que brinde información cuantitativa sobre los resultados tempranos en la empleabilidad de alumnos vía el aprendizaje colaborativo que es parte fundamental del modelo educativo de muchas instituciones en nuestro medio.

**Justificación práctica.**

Se basa en los esfuerzos que viene desarrollando la Universidad Autónoma del Perú en el desarrollo de un modelo educativo de competencias para sus alumnos en el ámbito geográfico de Lima Sur. Esperamos que este trabajo contribuya a identificar como se está dando la relación entre el uso del aprendizaje colaborativo y el desarrollo de la percepción de la empleabilidad de los alumnos. En el sentido que es una forma de medir el impacto que este tipo de estrategias puede tener en el desarrollo profesional de los alumnos de la Universidad Autónoma del Perú. El análisis que se derive de esta investigación permitirá obtener información útil para la toma de decisiones y retroalimentará respecto del uso adecuado de este tipo de aprendizaje; vía distintos tipos de estrategias en el proceso de aprendizaje para el trabajo.

**Justificación metodológica.**

Viene dada porque lo que se pretende es evaluar la relación entre el uso de estrategias de aprendizaje colaborativo y la percepción de empleabilidad. Utilizando los criterios estadísticos consistentes con el nivel y tipo de investigación a realizarse. Se buscará establecer dos índices que luego puedan ser correlacionados facilitando el procesamiento y análisis de esta relación. Se establece esta ruta de trabajo con el propósito de lograr, lo más objetivamente posible, este cálculo a través de características que definen tanto al trabajo colaborativo como a la percepción de empleabilidad. En este sentido el desarrollar índices para la percepción de empleabilidad y para el trabajo colaborativo en clase pueden permitir evaluar a futuro el desarrollo de estudios de carácter sistemático.

#### **1.4. Problema.-**

La Universidad Autónoma del Perú se está logrando un avance significativo en la empleabilidad de sus alumnos, en virtud de ello planteamos como:

##### **Problema general.**

¿Existe relación entre el aprendizaje colaborativo y la percepción de empleabilidad en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017?

##### **Problema específico 1.**

¿Existe una relación entre la interdependencia positiva y la empleabilidad percibida en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017?

##### **Problema específico 2.**

¿Existe una relación entre la interacción cara a cara y la empleabilidad percibida en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017?

##### **Problema específico 3.**

¿Existe una relación entre la responsabilidad Individual y la empleabilidad percibida en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017?

##### **Problema específico 4.**

¿Existe una relación entre las habilidades sociales y la empleabilidad percibida en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017?

##### **Problema específico 5.**

¿Existe una relación entre la autoreflexión grupal y la empleabilidad percibida en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017?

## **1.5. Hipótesis.-**

Las hipótesis del presente trabajo de investigación comprenden una hipótesis principal y cinco hipótesis específicas según se detalla a continuación:

### **Hipótesis general.**

El aprendizaje colaborativo se relacionan directa y de manera significativa en la percepción de empleabilidad en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

### **Hipótesis específica 1.**

La interdependencia positiva y la empleabilidad percibida se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

### **Hipótesis específica 2.**

La interacción cara a cara y la empleabilidad percibida se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

### **Hipótesis específica 3.**

La responsabilidad Individual y la empleabilidad percibida se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

### **Hipótesis específica 4.**

Las habilidades sociales y la empleabilidad percibida se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

### **Hipótesis específica 5.**

La autorreflexión grupal y la empleabilidad percibida se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

### **1.6. Objetivos.-**

#### **Objetivo general.**

Identificar el tipo de relación que existe entre el aprendizaje colaborativo y la percepción de empleabilidad en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

#### **Objetivo específico 1.**

Determinar el tipo de relación que existe entre la interdependencia positiva y la empleabilidad percibida en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

#### **Objetivo específico 2.**

Determinar el tipo de relación que existe entre la interacción cara a cara y la empleabilidad percibida en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

#### **Objetivo específico 3.**

Determinar el tipo de relación que existe entre la responsabilidad individual y la empleabilidad percibida en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

**Objetivo específico 4.**

Determinar el tipo de relación que existe entre las habilidades sociales y la empleabilidad percibida en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.

**Objetivo específico 5.**

Determinar el tipo de relación que existe entre la autoreflexión grupal y la empleabilidad percibida en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.



## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## 2.1. Variables.-

Las siguientes son las definiciones de variables y dimensiones a utilizarse en el desarrollo del presente trabajo de investigación:

### **Variable 1: Empleabilidad percibida.-**

En definitiva, se puede afirmar que la empleabilidad es un concepto relevante dado que afecta a todas las personas que trabajan o que desean hacerlo. Aunque existen numerosas definiciones de empleabilidad, la gran mayoría de ellas se refieren a la misma idea, la probabilidad que tiene una persona de conseguir o mantener un empleo satisfactorio en un contexto laboral determinado. Así, es un constructo que, como afirman Fugate y cols. (2004), Está centrado en factores personales referidos a las competencias de la persona, que favorece la predisposición del individuo a afrontar de forma proactiva las situaciones y a ser flexible ante las demandas del entorno, y que requiere la conjugación de dichas características personales con el mercado laboral existente (Tabernero y cols., 2010)". Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., & Hernández, B. (2011).

**Variable1 – Dimensión 1 - Expectativas de desempeño en lo laboral/ Predisposición del individuo:** son básicamente las expectativas generadas en torno a conseguir un empleo desde la opinión del mismo estudiante. Busca medir la predisposición hacia la búsqueda y posibilidades de empleo como una percepción.

**Variable 1 – Dimensión 2 - Adaptabilidad / Flexibilidad:** queda definida como la percepción del estudiante de las posibilidades que tiene de adaptarse a las condiciones del mercado laboral y las habilidades que son necesarias para ello.

**Variable 1 – Dimensión 3 - Evaluación del entorno / Características respecto del mercado laboral:** son opiniones que se dan en torno a nuestras características personales y habilidades y que son percibidas por nuestras redes de contactos y por nuestros allegados y que se nos han sido transmitidas. De esa forma, esta

dimensión es el resultado de la retroalimentación recibida por nuestro entorno más próximo.

**Variable 1 – Dimensión 4 - Habilidades personales/ Competencias de las personas:** que es como los estudiantes perciben el nivel y desarrollo de sus habilidades y/o competencias personales adquiridas útiles para el trabajo.

Estas dimensiones fueron utilizadas para construir el instrumento de empleabilidad percibida. Tomándose como base el instrumento final de Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C., y Hernández, B. (2011). Modificándolo y aclimatándolo al mercado nacional e incorporándole frases adicionales y agrupando sus frases en indicadores y dimensiones teóricas planteadas por otros autores. Originalmente esta escala tenía 10 ítems con los cambios que realizamos llegamos a los 19 ítems. De otro lado, las condiciones que caracterizan el trabajo colaborativo y apuntalan este tipo de aprendizaje en base a ellas. Para mayor detalle las definiciones que se identifican son:

**Variable 2 – El aprendizaje colaborativo:** Es una metodología docente que es activa, que está inmersa en el enfoque constructivista del aprendizaje, en ella cada estudiante construye su propio conocimiento y elabora sus contenidos a partir de la interacción que se da en el aula con sus compañeros de clase. En un equipo colaborativo existe, entonces, una autoridad compartida y la aceptación de cada uno de los miembros del grupo de la responsabilidad de las acciones y decisiones que se toman en el grupo. Cada integrante del equipo de trabajo es responsable total de su propio proceso de aprendizaje y, al mismo tiempo, de los otros miembros del grupo. Como lo dice Cuéllar, A., y Alonso, M. (2010). Las definiciones del aprendizaje colaborativo se basan en el trabajo de Johnson, Johnson y Holubec (1999) que plantean las condiciones propicias para la colaboración grupal:

**Variable 2 – Dimensión 1 - Interdependencia positiva:** La interdependencia es establecer objetivos comunes, compartidos por el grupo (por ejemplo, todos aprendan un contenido concreto, que desarrollen a través de la realización de un proyecto o resolución de un caso, etc.). Por otro lado implica definir una identidad y reconocimiento en el grupo entre todos sus miembros. De este modo , se logra que se produzca un mayor grado de motivación e implicación en el que se

reconozca la importancia del trabajo mutuo, se reparta estratégica y específicamente los recursos y se establezcan roles que sean complementarios para el desempeño de una tarea. El éxito de cada miembro está unido, es parte del resto del equipo y viceversa.

**Variable 2 – Dimensión 2 - Interacciones cara a cara:** Este proceso permite optimizar las oportunidades de interacción en las dinámicas interpersonales de ayuda, cooperación, asistencia, apoyo, animación y refuerzo entre los miembros del equipo de trabajo.

**Variable 2 - Dimensión 3 - Responsabilidad individual:** Trata de evitar, lo que se conoce como el principal inconveniente del trabajo en grupo, que no es otra cosa que el evadir responsabilidades o como lo llaman algunos el “viajar sin billete”. La idea es establecer que parte del trabajo en equipo durante el proceso de aprendizaje parte de nuestro compromiso individual en la consecución de las metas de dichos aprendizajes.

**Variable 2 – Dimensión 4 - Desarrollo de habilidades sociales:** en este sentido, es importante destacar que esta dimensión permite establecer que se trata de potenciar en las actividades grupales una comunicación amplia y fluida, que permite resolver conflictos, negociar y compartir tareas de liderazgo, habilidades que no deben darse por supuestas en la interacción de los integrantes de un grupo.

**Variable2 – Dimensión 5 - Autorreflexión del grupo (group processing):** en la definición de esta dimensión los integrantes del equipo destinan tiempo para reflexionar e interiorizar de forma conjunta sobre el proceso de trabajo en equipo, en función de los objetivos, las tareas llevadas a cabo por el grupo y los resultados traducidos en aprendizajes y el nivel de estos. Para ello, los alumnos toman decisiones y trazan reajustes y elaboran planes de mejora. Resulta también importante la reflexión individual, desde el punto de vista de la responsabilidad delegada a cada uno en este proceso. Cuéllar, A., y Alonso, M. (2010).

## 2.2. Operacionalización de variables.-

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Empleabilidad percibida

Variable	Dimensión	Ítems (Instrumento modificado y adaptado)
Variable 1 Empleabilidad Percibida	Expectativas de desempeño en lo laboral/ Predisposición del individuo	1 Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo (*)
		2 Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré (*)
		3 Puedo adaptarme fácilmente a cualquier tipo de trabajo
	Adaptabilidad / Flexibilidad	4 Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas(*)
		5 Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo (*)
		6 Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi profesión (*)
	Evaluación del entorno / Características respecto del mercado laboral	7 Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi carrera profesional (*)
		8 Mis profesores suelen calificarme positivamente
		9 Obtengo buenas notas en mis cursos
	Habilidades personales/ Competencias de las personas	10 Las habilidades que tengo son transferibles al mundo laboral (*)
		11 Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos sería demandado en el mercado laboral (*)
		12 Puedo comunicarme fácilmente con las personas
		13 Tengo habilidades para el uso de tecnología como computadoras, programas de cómputo, celulares etc.
		14. Resuelvo problemas fácilmente
		15. Estoy en capacidad de aprender nuevos conocimientos sólo
		16. Siempre logro las metas que me he trazado, aunque sea difícil.
		17. Me considero una persona que ve el lado positivo de las cosas
		18. Cuando veo una oportunidad para mejorar, tomo la iniciativa.
		19. Me considero una persona innovadora

**Nota:** (\*) Algunos de los ítems que pertenecen a la Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios. Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. Esta escala fue adaptada, se establecieron dimensiones y se modificaron ítems.

Tabla 2. Operacionalización de la variable: Aprendizaje colaborativo

Variable	Dimensión	Ítems (frases construidas para esta investigación) (**)
Variable 2 Aprendizaje Colaborativo	Interdependencia positiva	1. Cuando desarrollamos trabajos en el aula todos compartimos los mismos objetivos
		2. Construimos nuestro propio conocimiento, los profesores son solo facilitadores.
		3. Todos participamos en el trabajo grupal de los cursos
		4. Nos ponemos de acuerdo para organizar y realizar los proyectos en el aula
		5. El éxito de cada uno está unido al del equipo en las clases
	Interacciones cara a cara	6. En el equipo nos motivamos y reforzamos en el grupo para cumplir los objetivos de la tareas asignadas en clase
		7. Formamos equipo con diversos compañeros del aula
		8. Nos ayudamos, apoyamos y asistimos en el desarrollo de las actividades en el aula
	Responsabilidad individual	9. Todos tratamos de cumplir con las actividades planteadas con nuestro mayor esfuerzo en clase
		10. Cumplimos con los encargos individuales para sumar al trabajo grupal en clase
		11. Nos preocupamos porque todo los integrantes del grupo aprendan
	Desarrollo de habilidades sociales	12. Desarrollamos una comunicación fluida dentro del grupo en la clase
		13. Hacemos todo lo posible por manejar positivamente los conflictos o diferencias que se presenten durante los trabajos grupales en clase
		14. Desarrollamos la habilidad de hablar en público
	Autorreflexión del grupo (group processing)	15. El grupo se toma unos momentos para reflexionar sobre el proceso de los trabajos solicitados en clase
		16. Se toman decisiones en base a las reflexiones realizadas en grupo en la clase
		17. Se realiza una reflexión individual sobre su aporte al trabajo grupal en clase.

**Nota:** (\*\*) Las dimensiones de esta variable fueron construidas a partir de las definiciones que aparecen en el estudio de Cuéllar, A. I., & Alonso, M. I. (2010). Las frases/ ítems fueron elaboradas para este trabajo.

### **2.3. Metodología.-**

#### **Enfoque de investigación: Cuantitativo.**

El enfoque de la investigación fue enfoque cuantitativo, como lo expresaron Sánchez Y Reyes (2015) “supone procedimientos estadísticos de procesamiento de datos, hace uso de la estadística descriptiva y/o inferencial” (p. 51). Por otro lado, “en el enfoque cuantitativo el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular. O para aportar evidencias respecto de los lineamientos de la investigación (si es que no se tienen hipótesis)”. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Al ser una investigación que plantea la comprobación de una hipótesis, estamos frente a una investigación cuantitativa.

#### **Método de investigación: Hipotético deductivo.**

El método de la investigación fue hipotético deductivo como lo manifiesta Sánchez y Reyes (2015) señalaron que “parte de inferencias lógicas deductivos para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis y que después se puedan comprobar experimentalmente” (p.59). La elaboración de inferencias lógicas deductivas se fundamentan en la aceptación de que en los objetos, procesos y fenómenos del mundo existe determinado ordenamiento que permite descubrir regularidades, tendencias y leyes , las cuales se adelantan en forma de hipótesis para extraer conclusiones particulares.

### **2.4. Tipo de estudio.-**

Correlacional, según el mismo autor “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2014).

## 2.5. Diseño.-

No experimental, “lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal como se dan en un contexto natural para analizarlos” (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2014). Esta investigación es también transeccional / transversal, que según Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014, p.154), definió a estos diseños como: “los diseños de investigación transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). En ese mismo sentido Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014), su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. Además es correlacional, según el mismo autor “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o /más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.98). En conclusión esta investigación es de diseño no experimental, transeccional y correlacional.

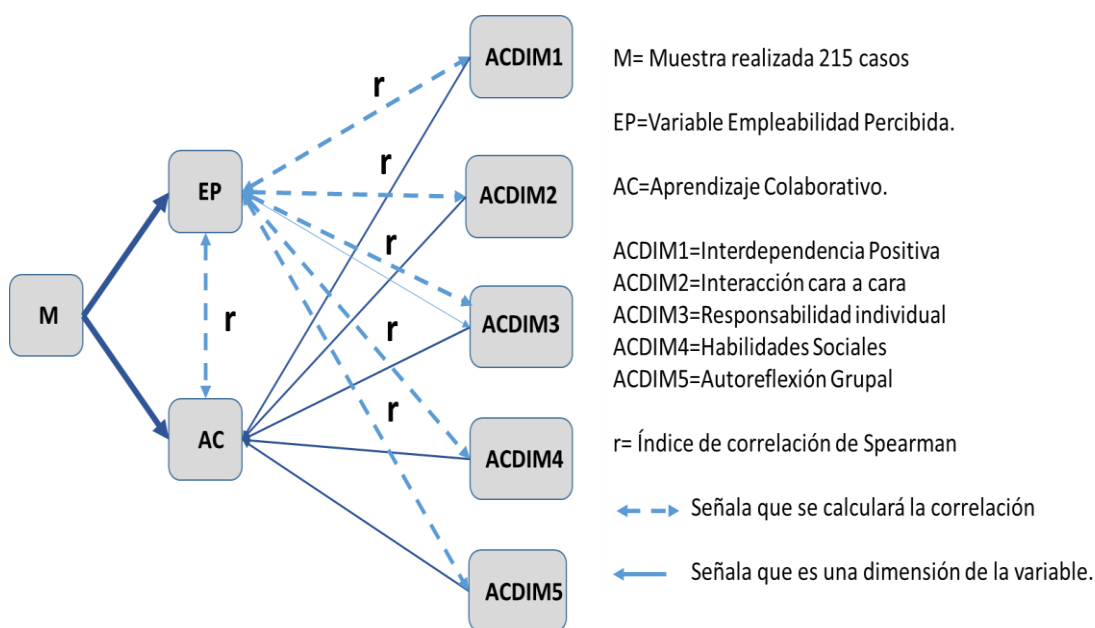


Figura 2. Diseño de la investigación y elementos a correlacionar.



## 2.6. Población, muestra y muestreo.-

La población a estudiar queda definida para este trabajo de investigación será los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú que se encuentren cursando el noveno y décimo ciclo sus estudios universitarios. Este universo se estima en 600 estudiantes aproximadamente. Según la información en la sección de transparencia del portal de la Universidad Autónoma el total de alumnos matriculador fue de 4 839 en el semestre académico 2017-I.

El tipo de muestreo será de tipo probabilístico estratificado y de selección sistemática en las aulas de la Universidad Autónoma, para sus 5 facultades. Administración, Ingeniería de Sistemas, Derecho, Contabilidad y Psicología. En ese sentido Horna (2015), afirmó que “el tamaño de muestra se calcula con la fórmula del muestreo de proporciones para poblaciones finitas”. (p.269), como sigue:

$$e = \pm \sqrt{\frac{z^2 \cdot p \cdot q}{n} \frac{(N - n)}{(N - 1)}}$$

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

*Figura 3.* Fórmulas para el cálculo del tamaño de muestra y el margen de error

Donde:

N=Población en estudio (600 alumnos)

Z=Valor de la distribución normal estándar al 95% de nivel de confianza.

e = Error estadístico buscado (Se asume un valor de 5.4%)

p= probabilidad de ocurrencia de un evento (50%)

q = probabilidad de no ocurrencia de un evento (50%)

A partir de las siguientes consideraciones se establece un tamaño de muestra de: 215 casos. La estructura de la muestra empleada para el desarrollo del presente trabajo fue la siguiente:

Tabla 3. *Estructura de Muestra*

Muestra realizada		N	%
Sexo	Masculino	77	36%
	Femenino	138	64%
	<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>100%</b>
Ciclo	X - Ciclo	97	45%
	IX -Ciclo	118	55%
	<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>100%</b>
Facultad	Derecho	39	18%
	Administración	37	17%
	Contabilidad	49	23%
	Ingeniería de Sistemas	33	15%
	Psicología	57	27%
	<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Base de datos.

Criterios de selección (si corresponde): La selección será realizada entre los alumnos del noveno y décimo ciclo de estudios de la Universidad Autónoma del Perú (600 alumnos) con el propósito de que hayan sido expuestos al modelo educativo que aplica el aprendizaje colaborativo a lo largo de casi toda su vida universitaria.

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

La técnica de recojo de información fue la encuesta y el instrumento de recojo de información será el cuestionario que contendrá las preguntas correspondientes a las escalas de empleabilidad y trabajo colaborativo que permitirían dar cumplimiento al recojo de información que evaluarían el objetivo general y los objetivos específicos de la presente investigación. Según Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2013), "el cuestionario es una modalidad de encuesta,

que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar hipótesis de trabajo” (p.115). En esta definición se describe el propósito de una investigación cuantitativa y correlacional como la planteada en este caso.

Las escalas utilizadas, en ambos instrumentos, fueron de tipo Likert, pero de cuatro puntos. Las escalas pares están siendo utilizadas como una variante a las tradicionales escalas impares. Debido a que existen investigaciones que demuestran que el uso de la opción “indiferente” no es la de mayor probabilidad de respuesta, y por lo tanto resulta viable eliminarla por su poca relevancia en el proceso de medición, teniendo la ventaja de recoger la información de forma más eficiente. Como lo demuestran Baeza, A., Tort, B., Romá, V., y Benito, J. (2001). Se usaron escalas de tipo Likert porque según Briñol y cols. (2002) indicó que “esta escala forma parte de las son herramientas más destacadas en la medición de las actitudes” (p.87).

**La validación y confiabilidad de los instrumentos**, la validez de los instrumentos fue realizada por juicio de un experto que fue nuestro asesor de tesis el Dr. Johnny Farfán, revisándose a lo largo del proceso de diseño y desarrollo de tesis los procedimientos y búsquedas de información necesarias para su construcción. La confiabilidad de los mismos fue realizada sobre la base de una prueba piloto de 30 casos, que nos sirvió, para validar estadísticamente la confiabilidad de los constructos a utilizarse. Luego de la prueba realizada y después de retirar tres ítems en la escala correspondiente a la empleabilidad percibida. Se obtuvieron índices de Alfa de Cronbach superiores a 0,80 en ambos casos. Logrando de esta manera índices de confiabilidad para ambas escalas en el rango de “bueno”. Según el criterio general, George y Mallery (2003) sugirieron que las recomendaciones siguientes son válidas para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach (p.231)

Tabla 4. Regla de decisión del Alfa de Cronbach

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Regla de decisión</b>
Coeficiente alfa >.9	es excelente
Coeficiente alfa >.8	es bueno
Coeficiente alfa >.7	es aceptable
Coeficiente alfa >.6	es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	es pobre

**Nota:** George y Mallery (2003, p. 231)

Para ser más preciso en la escala utilizada para la evaluación de la variable empleabilidad percibida, de 19 ítems, logró un Alfa de Cronbach de:

Tabla 5. Alfa de Cronbach de escala de variable Empleabilidad Percibida

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
<b>Empleabilidad Percibida</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,820	19

**Nota:** Base de datos

Este estadístico nos asegura contar con un buen nivel de confiabilidad interna del constructo empleabilidad percibida. La escala de la variable aprendizaje colaborativo, obtuvo un Alfa de Cronbach, también alto. Sobre la base de 17 ítems como se detalla:

Tabla 6. Alfa de Cronbach de escala de variable Aprendizaje Colaborativo

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
<b>Aprendizaje Colaborativo</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,887	17

**Nota:** Base de datos

## 2.8. Método de análisis de datos.

Se procedió con el trabajo de campo. Los instrumentos fueron relevados en la Universidad Autónoma del Perú entre el 6 y 13 de noviembre del 2017. Los instrumentos fueron autoaplicados, luego de brindar una breve explicación de su contenido y procedimiento de registro, en horario de clase. Con el permiso de los docentes, previa autorización del Vicerrectorado Académico de la universidad. Luego se procedió al proceso de crítica, codificación y digitación de datos. Procesándose el estudio con el software SPSS, versión 21.

Para poder calcular la estadística descriptiva se utilizó el método de baremos. Este método consiste en normalizar, es decir tipificar y categorizar las respuestas originadas a partir de un test o escala de medición de una variable cualitativa. Este procedimiento es relevante porque no se pueden interpretar, ni valorar resultados directamente, sino a partir de la comparación con las otras personas que componen la muestra estudiada. Gonzales (2007), expresó que “de forma tal, que transformamos los datos originales a rangos, que nos permitieron realizar el procedimiento de comprobación de las hipótesis planteadas, a partir de las correlaciones de dichos baremos” (p. 25). Los baremos establecidos para el análisis de las variables y dimensiones que utilizaremos son:

Tabla 7.

*Escalas y baremos utilizadas para la escala variable 1:  
Aprendizaje Colaborativo*

AC	DIM1	DIM2	DIM3	DIM4	DIM5
<b>Aprendizaje Colaborativo</b>	<b>Interdependencia Positiva</b>	<b>Interacción cara a cara</b>	<b>Responsabilidad individual</b>	<b>Habilidades Sociales</b>	<b>Autoreflexión Grupal</b>
< 34,00	< 9,30	< 9,00	< 6,00	< 6,00	< 6,00
34,00 - 50,00	9,30 - 14,64	9,00 - 10,49	6,00 - 8,00	6,00 - 8,00	6,00 - 8,00
51,00+	14,65+	10,50+	9,00+	9,00+	9,00+

**Nota:** Base de datos

Tabla 8.

*Escala y baremo utilizada para la escala variable 2:*

*Empleabilidad Percibida*

<b>EP</b>
Empleabilidad Percibida
< 38,00
38,00 – 56,00
57,00+

**Nota:** Base de datos

Para las pruebas de las hipótesis realizadas se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el fin de esta investigación de determinar la relación entre las dos variables y dimensiones que conforman las hipótesis a un nivel de confianza del 95% y 5% de significancia.

## **2.9. Aspectos éticos.-**

Debido a las características del presente trabajo se consideró muy importante el aspecto ético ya que el relevamiento de datos se realizó con estudiantes por este motivo fue pertinente informar a las autoridades competentes que dieron el consentimiento correspondiente. De la misma manera se respetó el anonimato e individualidad de los informantes.

### **III. RESULTADOS**

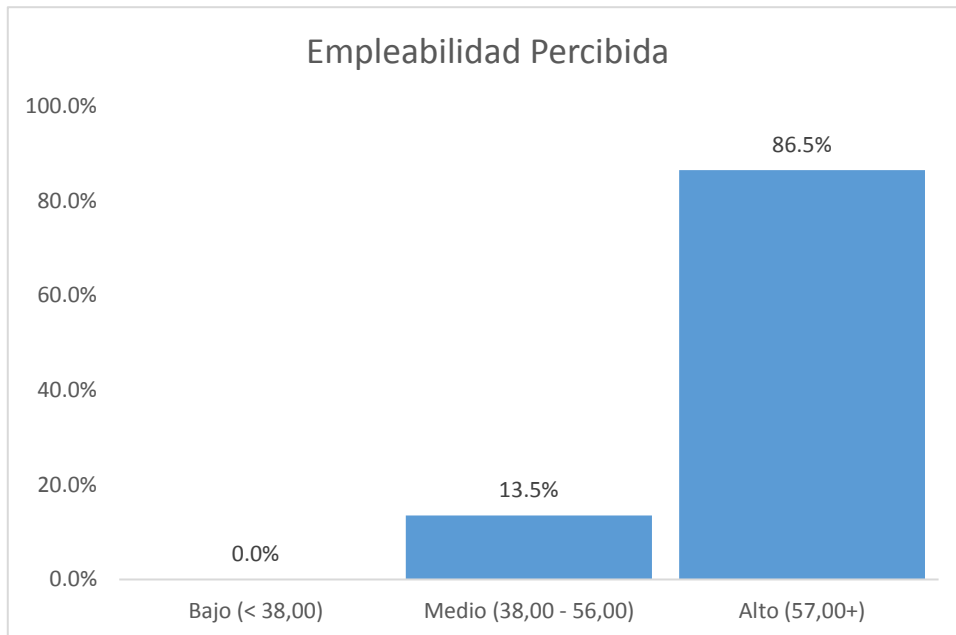
### 3.1. Análisis descriptivo de las variables.-

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio. Como se detalla a continuación.

Tabla 9.

*Niveles de la variable Empleabilidad Percibida*

Variable 1 - Empleabilidad Percibida		Recuento	% del N de la columna
EPBAREMO	Bajo (< 38,00)	0	0.0%
	Medio (38,00 - 56,00)	29	13.5%
	Alto (57,00+)	186	86.5%
	Total	215	100.0%



*Figura 4. Niveles de la variable Empleabilidad Percibida*

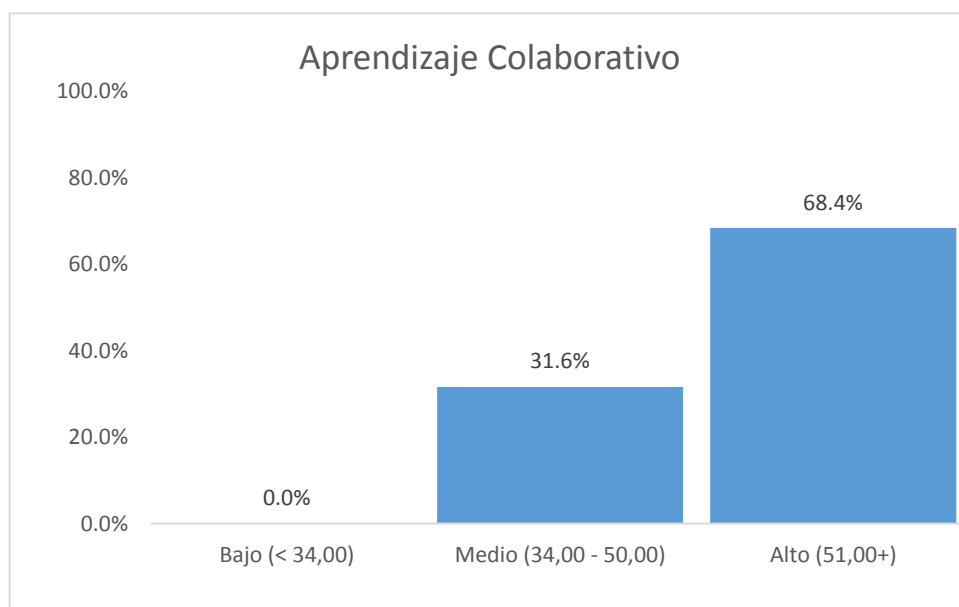
En la tabla número 9 y en la figura 4, se llega a observar que de los 215 estudiantes encuestados, el 86.5% presentan un nivel alto y un 13.5% un nivel medio en la variable empleabilidad percibida.



Tabla 10.

*Niveles de la variable Aprendizaje Colaborativo*

Variable 2 - Aprendizaje Colaborativo	Recuento	% del N de la columna
ACBAREMO	Bajo (< 34,00)	0
	Medio (34,00 - 50,00)	68
	Alto (51,00+)	147
	Total	215

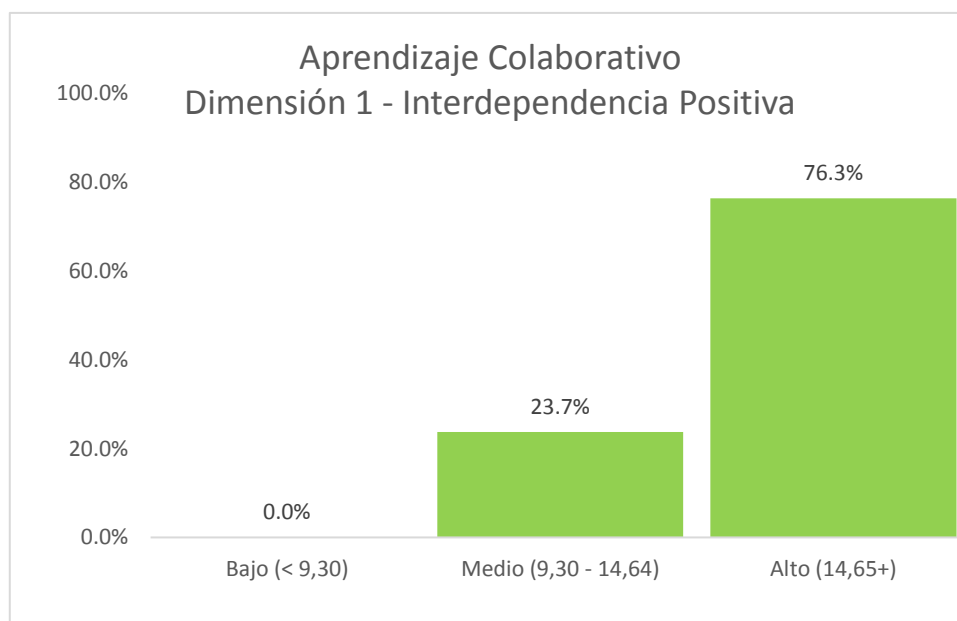
*Figura 5. Niveles de la variable Aprendizaje Colaborativo*

En la tabla número 10 y en la figura 5, se llega a observar que de los 215 estudiantes encuestados, el 68.4% presentan un nivel alto y un 31.6% un nivel medio en la variable aprendizaje colaborativo.

Tabla 11.

*Niveles de la Dimensión Interdependencia Positiva*

Variable 2 - Dimensión 1 Interdependencia Positiva	Recuento	% del N de la columna	
	Bajo (< 9,30)	0	0.0%
AC -Dimensión 1 - Interdependencia Positiva	Medio (9,30 - 14,64)	51	23.7%
	Alto (14,65+)	164	76.3%
	Total	215	100.0%

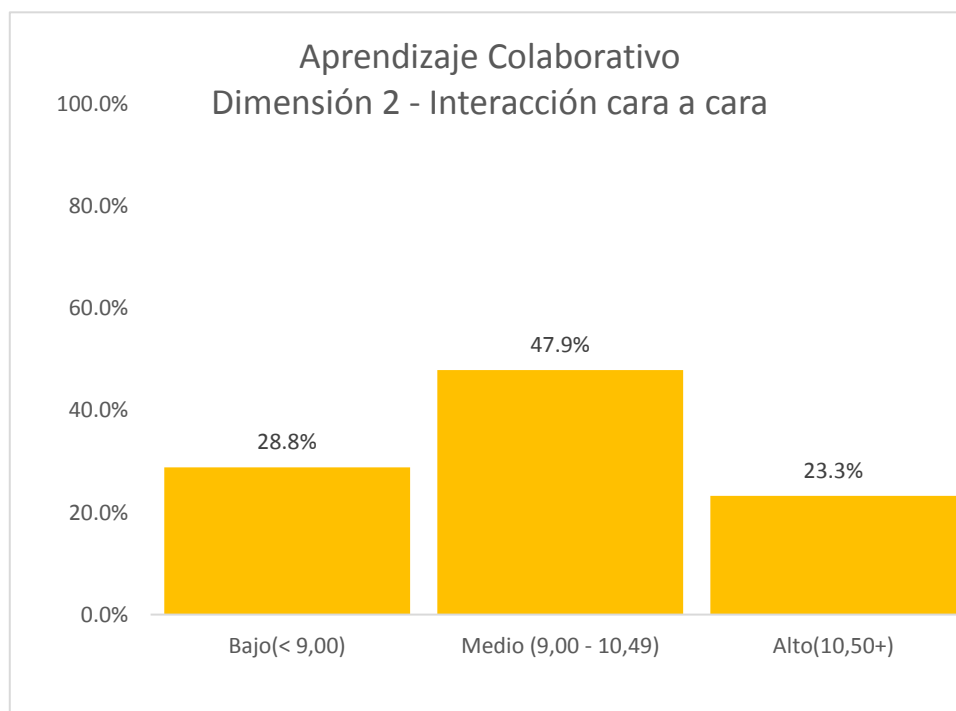
*Figura 6. Niveles de la Dimensión Interdependencia Positiva*

En la tabla número11 y en la figura 6, se llega a observar que de los 215 estudiantes encuestados, el 76.3% presentan un nivel alto y un 23.7% un nivel medio en la dimensión interdependencia positiva de la variable aprendizaje colaborativo.

Tabla 12.

*Niveles de la Dimensión Interacción cara a cara*

Variable 2 - Dimensión 2 cara a cara	Interacción	Recuento	% del N de la columna
AC -Dimensión 2 - Interacción cara a cara	Bajo(< 9,00)	62	28.8%
	Medio (9,00 - 10,49)	103	47.9%
	Alto(10,50+)	50	23.3%
	Total	215	100.0%

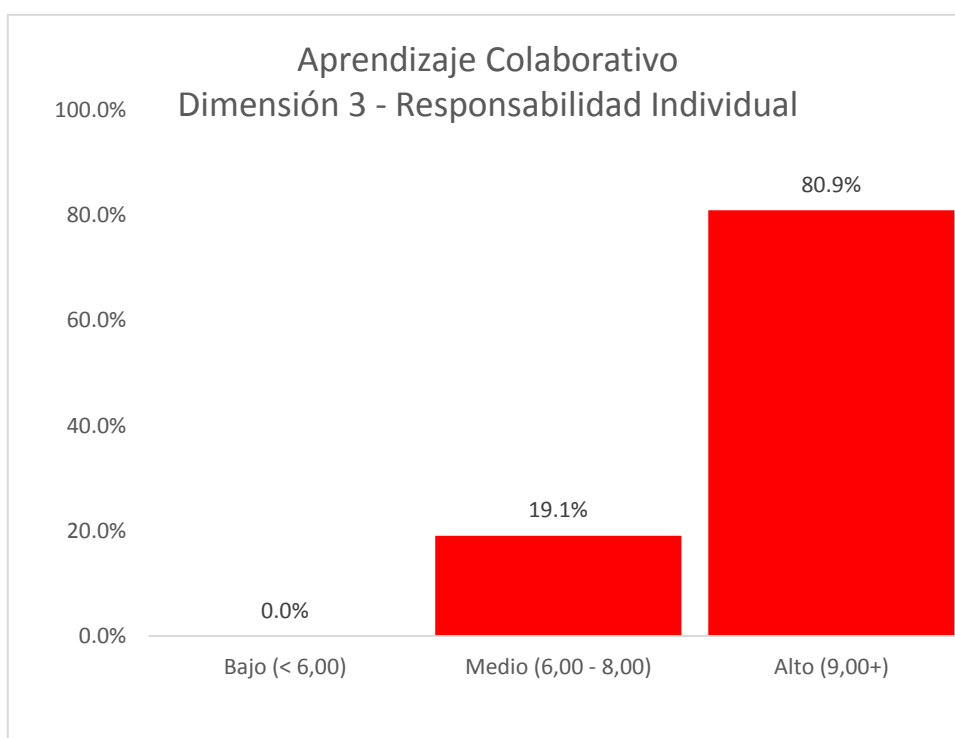
*Figura 7. Niveles de la Dimensión Interacción cara a cara*

En la tabla número 12 y en la figura 7, se llega a observar que de los 215 estudiantes encuestados, el 23.3% presentan un nivel alto, el 47% muestra un nivel medio y el 28.8% muestra un nivel bajo en la dimensión interacción cara a cara de la variable aprendizaje colaborativo.

Tabla 13.

*Niveles de la Dimensión Responsabilidad Individual*

Variable 2 - Dimensión 3 Responsabilidad Individual	Recuento	% del N de la columna	
Bajo (< 6,00)	0	0.0%	
AC -Dimensión 3 - Responsabilidad Individual	Medio (6,00 - 8,00)	41	19.1%
	Alto (9,00+)	174	80.9%
	<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>100.0%</b>

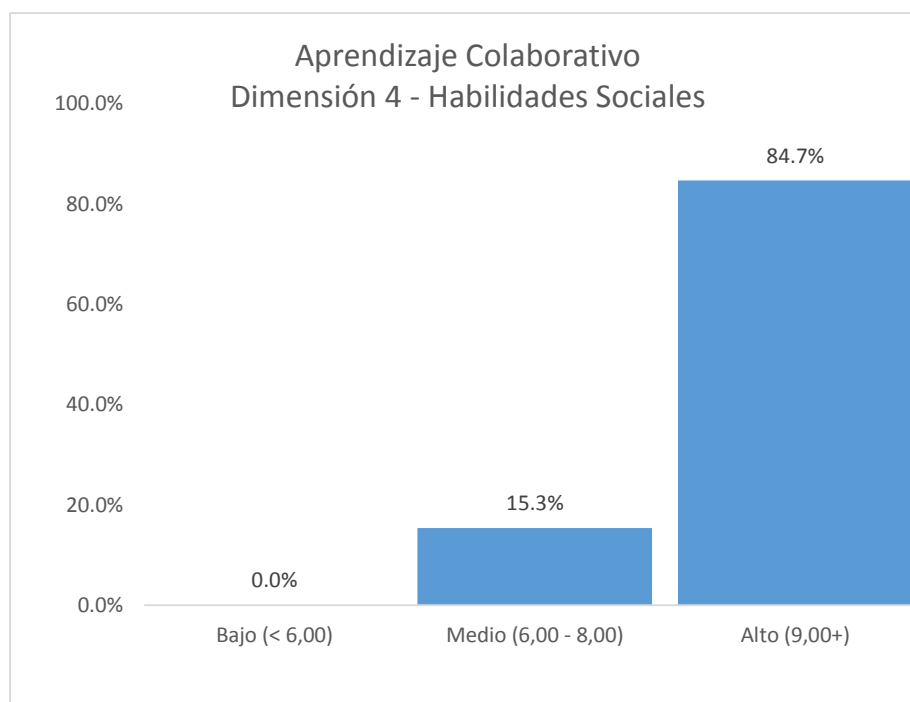
*Figura 8. Niveles de la Dimensión Responsabilidad Individual*

En la tabla número 13 y en la figura 8, se llega a observar que de los 215 estudiantes encuestados, el 80.9% presentan un nivel alto y un nivel medio el 19.1%. Refiriéndonos a la dimensión responsabilidad individual de la variable aprendizaje colaborativo.

Tabla 14.

*Niveles de la Dimensión Habilidades Sociales*

Variable 2 - Dimensión 4 Habilidades Sociales		Recuento	% del N de la columna
AC -Dimensión 4 - Habilidades Sociales	Bajo (< 6,00)	0	0.0%
	Medio (6,00 - 8,00)	33	15.3%
	Alto (9,00+)	182	84.7%
	<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>100.0%</b>

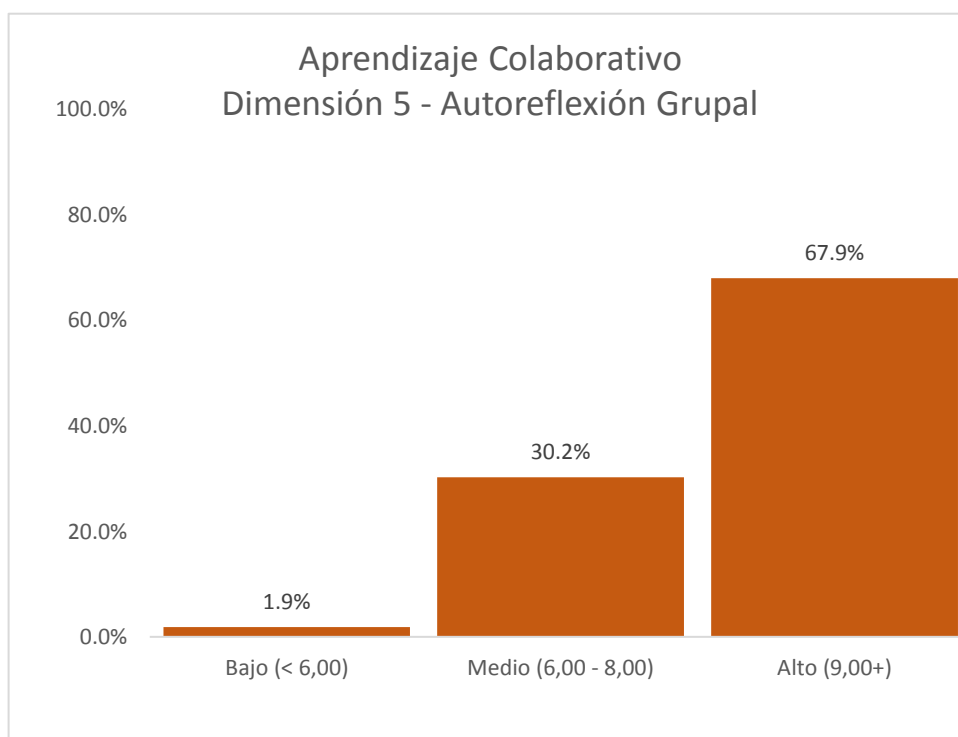
*Figura 9. Niveles de la Dimensión Habilidades Sociales*

En la tabla número 14 y en la figura 9, se llega a observar que entre los 215 estudiantes encuestados, el 84.7% presentan un nivel alto y 15.3% un nivel medio, en la dimensión habilidades sociales de la variable aprendizaje colaborativo.

Tabla 15.

*Niveles de la Dimensión Autorreflexión Grupal*

Variable 2 - Dimensión 5 Autorreflexión Grupal	Recuento	% del N de la columna	
Bajo (< 6,00)	4	1.9%	
AC -Dimensión 5 - Autorreflexión Grupal	Medio (6,00 - 8,00)	65	30.2%
	Alto (9,00+)	146	67.9%
	<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>100.0%</b>

*Figura 10. Niveles de la Dimensión Autorreflexión Grupal.*

En la tabla número 15 y en la figura 10, se llega a observar que entre los 215 estudiantes encuestados, el 67.9% presentan un nivel alto, el 30.2% un nivel medio y apenas un 1.9% un nivel bajo, en la dimensión autorreflexión grupal de la variable aprendizaje colaborativo.

## Prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad:

**H<sub>0</sub>:** La distribución de la variable en estudio no difiere de la distribución normal

**H<sub>a</sub>:** La distribución de la variable en estudio difiere de la distribución normal

Nivel de Significancia: 5% es decir 0,05.

Prueba estadística seleccionada

Prueba Kolmogorov-Smirnov

Tabla 16. *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

Dimensiones	N	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Empleabilidad percibida	215	0,062	0,045
Aprendizaje colaborativo	215	0,055	0,020

### Decisión:

El nivel de significancia de la distribución que se muestra en la tabla (p valor), son menores a 0,05; se puede usar una estadística no paramétrica para todas las distribuciones y se decide usar estadística no paramétrica: La “rho” de Spearman.

### Prueba de hipótesis general.-

**Ha:** Existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y el aprendizaje colaborativo en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

**Ho:** No existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y el aprendizaje colaborativo en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

Elección de nivel de significancia  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 17.

*Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y el aprendizaje colaborativo*

		Empleabilidad Percibida	Aprendizaje Colaborativo
Rho de Spearman	Empleabilidad Percibida	1,000	,346**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	215	215
	Aprendizaje Colaborativo	,346**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	215	215

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Existe relación significativa entre la empleabilidad percibida y el aprendizaje colaborativo en los estudiantes de la Universidad Autónoma 2017. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $\rho = 0,346^{**}$  lo que se interpreta al 99%<sup>\*\*</sup> la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como baja relación positiva entre las variables, con una  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula.



## Hipótesis específicas.

### Primera hipótesis específica.

**Ha:** Existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y la interdependencia positiva en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

**Ho:** No existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y la interdependencia positiva en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

Elección de nivel de significancia  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 18.

*Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y la interdependencia positiva*

		Empleabilidad Percibida	AC -Dimensión 1 Interdependencia Positiva
Rho de Spearman	Empleabilidad Percibida	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	215
	AC -Dimensión 1 Interdependencia Positiva	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	215

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, existe relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y la interdependencia positiva en los estudiantes de la Universidad Autónoma 2017. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $\rho = 0,356^{**}$  lo que se interpreta al 99%\*\* la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como baja relación positiva entre las variables evaluados, con una  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### Segunda hipótesis específica.

**Ha:** Existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y la interacción cara a cara en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

**Ho:** No existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y la interacción cara a cara en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

Elección de nivel de significancia  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19.

*Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y la interacción cara a cara*

		Empleabilidad Percibida	AC Dimensión 2 - Interacción cara a cara
Rho de Spearman	Empleabilidad Percibida	1,000	,159*
		.	,020
	N	215	215
	AC -Dimensión 2 - Interacción cara a cara	,159*	1,000
		,020	.
	N	215	215

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 16, existe relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y la interacción cara a cara en los estudiantes de la Universidad Autónoma 2017. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,159\* lo que se interpreta al 95%\* la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como prácticamente nula (muy baja) y positiva entre las variables, con una  $\rho = 0,02$  ( $\rho < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### Tercera hipótesis específica

**Ha:** existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y la Responsabilidad Individual en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

**Ho:** No existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y la Responsabilidad Individual en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

Elección de nivel de significancia  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20.

*Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y la Responsabilidad individual*

		Empleabilidad Percibida	AC - Dimensión 3 Responsabilidad Individual
Rho de Spearman	Empleabilidad Percibida	1,000	,051
		Sig. (bilateral)	,457
		N	215
	AC-Dimensión 3 Responsabilidad Individual	,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,457
		N	215

En la tabla 17, existe relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y la responsabilidad individual en los estudiantes de la Universidad Autónoma 2017. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,051 lo que se interpreta como una correlación no significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como una relación prácticamente inexistente entre las variables evaluados, con una  $\rho = 0,457$  ( $\rho > 0,05$ ), aceptamos la hipótesis nula.

#### Cuarta hipótesis específica.

**Ha:** existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y las Habilidades sociales en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

**Ho:** No existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y las Habilidades sociales en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

Elección de nivel de significancia  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21.

*Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y las Habilidades sociales*

			Empleabilidad Percibida	AC - Dimensión 4 - Habilidades Sociales
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,247**
	Empleabilidad Percibida	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	215	215
	AC -Dimensión 4 - Habilidades Sociales	Coefficiente de correlación	,247**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	215	215

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: Existe relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y las habilidades sociales en los estudiantes de la Universidad Autónoma 2017. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $\rho = 0,247^{**}$  lo que se interpreta al 99%\*\* la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como baja y positiva entre las variables, con una  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### Quinta hipótesis específica

**Ha:** existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y autoreflexión grupal en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

**Ho:** No existe una relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y autoreflexión grupal en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú 2017.

Elección de nivel de significancia  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22. *Correlación y significación entre la empleabilidad percibida y la Autorreflexión Grupal*

			Empleabilidad Percibida	AC -Dimensión 5 - Autoreflexión Grupal
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,119
	Empleabilidad Percibida	Sig. (bilateral)	.	,082
		N	215	215
	AC - Dimensión 5 - Autoreflexión Grupal	Coefficiente de correlación	,119	1,000
		Sig. (bilateral)	,082	.
		N	215	215

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la quinta hipótesis específica: Existe relación significativa y directa entre la empleabilidad percibida y la autoreflexión grupal en los estudiantes de la Universidad Autónoma 2017. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.119 lo que se interpreta al 95% la correlación no es significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose que la relación entre ambas variables es inexistente y positiva entre las variables, con una  $p = 0.082$  ( $p > 0.05$ ), aceptándose la hipótesis nula.

## **IV. DISCUSIÓN**

Los resultados de la hipótesis general según el análisis estadístico dan cuenta de una relación directa positiva y significativa según el coeficiente de correlación rho de Spearman  $r=0,346^{**}$  entre las variables Aprendizaje colaborativo y Empleabilidad percibida. En ese sentido Gallardo Bozeta y Enrique Arístides (2016) declaran en su trabajo que la adaptabilidad, las habilidades sociales y comunicativas y el trabajo en equipo son aspectos que permiten desarrollar competencias generales y específicas. Aspecto que es recogido en la elaboración de la escala de empleabilidad percibida y que al momento de establecer la validez del constructo se valida. De ese mismo modo Borrasca (2014), también en su trabajo indica que el trabajo colaborativo permite la adquisición de habilidades comunicativas, el autoaprendizaje y al fomento de capacidades personales e interpersonales en el trabajo en equipo. Estando de acuerdo a los resultados y lo que se corroboró en alguna medida que los componentes del trabajo colaborativo impactan en el desarrollo de competencias generales que se ven reflejadas en las escalas construidas. Cuéllar, (2010), nos proveyó de definiciones del aprendizaje colaborativo y estableció las dimensiones que este tipo de aprendizaje implica (Interdependencia positiva, Interacciones cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades sociales y autorreflexión del grupo -group processing). Además no sólo el proceso cognitiva, sino también emocional. Lo que refuerza el camino de construir una escala que mida estas actitudes. Asimismo Huertas (2014), en sus conclusiones se centró en preguntas que tienen que ver con las ventajas del trabajo colaborativo, se destaca que las principales dificultades derivadas de la implementación de estas estrategias son: la dificultad de que los estudiantes estén al mismo tiempo (91%), que hay estudiantes que aportan más (79%), los desacuerdos para consensuar una traducción (52,5%), el incumplimiento de los trabajos por parte de algunos estudiantes (45,9%) y el no trabajar como grupo (45,9%). La interacción cara a cara, la falta de responsabilidad individual y la falta de un verdadero trabajo en equipo son elementos que se cuestionan al trabajo colaborativo. Asimismo Formichella y London (2013), expresó que la vinculación de los conceptos de empleabilidad, educación y equidad social son esenciales en su estudio. Asimismo una importante proporción de personas en la sociedad se enfrenta a una serie de limitaciones para ingresar y/o mantenerse en el trabajo. Esta capacidad de ser "empleable", entendida como la habilidad para obtener y/o mantener un empleo, se destacó que en los grupos de individuos que provienen de

estratos sociales de menores recursos, es decir con desventajas económicas. Estos individuos se encuentran atrapados en un entorno desfavorable para estudiar y adquirir competencias que los haga empleables. Así también Floody y Cancino (2012), los resultados manifiestan que la lógica del mundo del trabajo, en la actualidad es la selectividad. El mercado laboral encuentra y postula nuevas formas de seleccionar a sus trabajadores futuros. Se concluyó que los diversos elementos o categorías a considerarse en su estudio son la experiencia laboral, uso de tecnologías de información y comunicación, idiomas, competencias generales y específicas. Los resultados obtenidos son que un (85,76%) poseen un nivel de educación mínima, un nivel técnico profesional (11,34%) y un nivel de especialización (1,96%). Del mismo modo el Centro de Estudios de Opinión Ciudadana – Universidad de Talca (2011), expresó que los resultados de esta investigación refieren a las tres competencias de empleabilidad que consideran más importante los egresados del programa de la universidad que deberían ser profundizadas en la formación impartida que se realiza, son: la iniciativa/creatividad, el proceso de planificación y gestión de proyectos, y el trabajo en equipo. De la misma manera Cuéllar y Alonso (2010), concluyó que la evaluación del proceso grupal se centró en asegurar las siguientes condiciones en el proceso de aprendizaje colaborativo: interdependencia positiva, habilidades sociales, autorreflexión grupal, interacciones y las estrategias de operatividad táctica en el desempeño de las tareas grupales. Por otro lado, el proceso de evaluación de los productos grupales tratan de asegurar: la responsabilidad individual, la corresponsabilidad grupal y la evaluación del contenido. Esto permitió verificar el nivel de elaboración de conocimientos. En tanto se tiene que Ochoa, Jáuregui, Gomes, Ruiz y Lasio (2017), concluyeron de este trabajo revelan una serie de coincidencias y variaciones, en las competencias exigidas por los diversos mercados estudiados. Lo que se explica por la diversidad de sus realidades y entornos. Probablemente explicado por la necesidad de este mercado de contar con ejecutivos que puedan desempeñarse en distintos países de Latinoamérica. Asimismo Gallardo (2016), los resultados de este trabajo, determinaron la escala de competencias ECGEG - nivel 1, presenta muestras validez factorial, dado que los resultados de dichos análisis evidencian que existen asociaciones estadísticamente significativas entre los ítems ( $X^2 [703, N = 260] = 2436,80, p < 0,001$ ). Así también Ortiz (2015), concluyó que a las que en resumen llega el autor;



tienen que ver con su reflexión en torno al modelo educativo basado en la generación de competencias. En ese mismo sentido Flores y Flores (2014), expresó que el aprendizaje colaborativo tiene como elementos importantes la interacción entre los estudiantes y el docente que genera motivación. Asimismo Quispe y Trinidad (2014), los resultados obtenidos en la aplicación de estrategias cooperativas fueron: excelente (20%), bueno (65%), regular (10%) y bajo (5%). Se concluyó que el aprendizaje colaborativo, mejoran las habilidades cognitivas y de procesamiento de la información y crítico. Considerando a Gutiérrez (2013), se observaron diferencias significativas en la percepción de la dificultad de la tarea, la coordinación y comunicación grupal entre los estudiantes que manifestaron sentirse cómodos al participar de una clase colaborativa. Asimismo, la disposición a interactuar correlacionó positivamente con la coordinación ( $r = 0,449$ ;  $p < 0,01$ ), comunicación ( $r = 0,484$ ;  $p < 0,01$ ) y la utilización de estrategias metacognitivas ( $r = 0,506$ ;  $p < 0,01$ ). Con respecto a los procesos de interacción, la comunicación grupal correlacionó negativamente con la dificultad de la tarea ( $r = -0,441$ ;  $p < 0,01$ ).

## **V. CONCLUSIONES**

A partir de esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

**Primera:** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe una relación significativa entre la variable empleabilidad y aprendizaje colaborativo en estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $\rho=0,346$ . Según la regla de interpretación tiene una correlación baja.

**Segunda:** Las evidencias estadísticas, revelan existe una relación significativa entre la empleabilidad percibida y la dimensión del aprendizaje colaborativo interdependencia positiva en estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $\rho=0,356$ . Según la regla de interpretación tiene una correlación baja.

**Tercera:** En función de los resultados estadísticos, existe relación entre la empleabilidad percibida y la dimensión del aprendizaje colaborativo interacción cara a cara en estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $\rho=0,159$ . Según la regla de interpretación tiene una correlación inexistente.

**Cuarta:** Los resultados estadísticos demuestran que no existe relación entre la empleabilidad percibida y la dimensión del aprendizaje colaborativo responsabilidad individual en estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017; ya que el nivel de significancia calculada es  $p > 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $\rho=0,051$ . Según la regla de interpretación tiene una correlación inexistente.

- Quinta:** De acuerdo con los resultados estadísticos, existe relación entre la empleabilidad percibida y la dimensión del aprendizaje colaborativo habilidades sociales en estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $\rho=0,247$ . Según la regla de interpretación tiene una correlación baja.
- Sexta:** En función de los resultados estadísticos obtenidos, no existe relación entre la empleabilidad percibida y la dimensión del aprendizaje colaborativo reflexión grupal en estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017; ya que el nivel de significancia calculada es  $p > 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $\rho=0,119$ . Según la regla de interpretación tiene una correlación inexistente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A la luz de lo desarrollado en el presente trabajo se considera los siguientes aspectos a tomar en cuenta como aporte de la investigación realizada. A partir de esta investigación se brinda las siguientes recomendaciones:

**Primera:** Se recomienda a las autoridades de la Universidad Autónoma, continuar desarrollando actividades de capacitación docente en el área de las estrategias de aprendizaje colaborativo en aula, las mismas que entendemos repercutirá en la mejora de la percepción de empleabilidad de sus estudiantes. Dado que se ha establecido una correlación significativa y positiva entre ellas.

**Segunda:** Se recomienda a las autoridades de la Universidad Autónoma del Perú incidir en la mejora en actividades como la responsabilidad individual y la autorreflexión grupal en el trabajo colaborativo es una tarea pendiente, pues son estas dimensiones en donde las correlaciones son inexistentes. El incidir en el uso de buenas prácticas que promuevan estos aspectos en las sesiones de clase lograrán que el trabajo colaborativo probablemente sea más efectivo y genere un mayor impacto sobre la empleabilidad percibida.

**Tercera:** Se recomienda a las autoridades de la Universidad Autónoma del Perú tomar esta investigación como punto de partida, para interesarse en el seguimiento de la empleabilidad percibida y su relación con el aprendizaje colaborativo y otras variables integrantes del modelo de aprendizaje de la universidad, que apunten a mejorar la empleabilidad percibida que es una suerte de evaluación temprana de competencias.

**Cuarta:** Es recomendable, por otro lado, que las autoridades de la Universidad Autónoma del Perú trabajen más en la interacción cara a cara de los estudiantes en sus actividades de aprendizaje colaborativo (dimensión que muestra una correlación muy baja). Muestra de que probablemente al interior de los grupos se oculta poco contacto entre los estudiantes en

el desarrollo de sus actividades grupales. Probablemente estas actividades son construidas más fuera de clase que en la clase misma.

**Quinta:** Finalmente, se recomienda a las autoridades de la Universidad Autónoma continúen trabajando en el desarrollo de las habilidades sociales y en la promoción de la interdependencia positiva en su modelo educativo, como parte de su modelo educativo. Estos son los puntos que muestran una mayor correlación con la empleabilidad percibida. Siendo además parte de las habilidades blandas que son ampliamente valoradas en el mercado laboral.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**



- Alzina, B. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. España: La Muralla.
- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. New York: General Learning Press
- Bandura, A. (1987). *Teoría del aprendizaje social*. España: Espasa Universitaria.
- Baeza, A., Tort, B., Romá, V., y Benito, J. (2001). Escalas de respuesta tipo Likert: ¿ es relevante la alternativa “indiferente”? *Revista Metodología de Encuestas*, 3(2), 135-150. Recuperado de: <http://casus.usal.es/pkp/index.php/MdE/article/viewFile/901/842>
- Bandura, A. y Walters, R. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. España: Alianza. Recuperado de: [http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files\\_user/14037/Aprendizajesocial.pdf](http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files_user/14037/Aprendizajesocial.pdf)
- Borrasca, B. (2014). *El aprendizaje colaborativo en la universidad: referentes y práctica*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona. ISSN: 1887-4592. file:///C:/Users/Pc/Downloads/Vol.12%20n%C2%BA%204%20Septiembre%20-%20Diciembre%202014.pdf
- Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C., y Sierra, B. (2002). *Cambio de actitudes implícitas*. Madrid, España: Psicothema. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/797.pdf>
- Calvo, E. (2009). *Análisis curricular de los estudios de traducción e interpretación en España: perspectivas del estudiantado*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada. Granada, España. Recuperado de: file:///C:/Users/Pc/Downloads/1852574x.pdf
- Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía* 3(23). 101-111. Recuperado de: [www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf)

- Cuéllar, A. y Alonso, M. (2010). *¿Cómo afrontar la evaluación del aprendizaje colaborativo? Una propuesta valorando el proceso, el contenido y el producto de la actividad grupal*. Madrid, España: Universidad de Alcalá. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/viewFile/RGID1010110221A/9030>
- Deutsch, M. y Krauss, R. (1970). *Teorías en psicología social*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de [http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC\\_Psicologia\\_Social.pdf](http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf)
- De la Peña, J. y Herrera, A. (2012). Formación de competencias profesionales a través de un trabajo cooperativo: resultado de la experiencia. *Revista de Docencia Universitaria*, 10(1), 291-311. Recuperado de <http://red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/324>.
- Floody, P., y Cancino, R. (2012). *Vigilancia Competitiva para el análisis de la Empleabilidad. Estudio de casos sobre carreras profesionales de la Universidad de La Frontera*. Santiago, Chile: Universidad de La Frontera. Recuperado de: [http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT33/GT33\\_FloppyPCancinoR.pdf](http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT33/GT33_FloppyPCancinoR.pdf)
- Flores, A., Flores, C. (2017). *Estrategia activo colaborativo factor influyente en el aprendizaje de Análisis Matemático I, en estudiantes de Ciencias de la Administración: Universidad Nacional del Centro del Perú-2014*. Huancayo, Perú: Prospectiva Universitaria. Recuperado de: <file:///C:/Users/Pc/Downloads/63-27-PB.pdf>
- Formichella, M., y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociales*, 5(47). Recuperado de: [www.redalyc.org/pdf/815/81529190007.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/815/81529190007.pdf)

- Fugate, M., Kinicki, J., y Ashforth, E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.459.3642&rep=rep1&type=pdf>
- Gallardo, E. (2016). *Elaboración y validación de una escala para la medición de competencias en personal de mandos medios de empresas privadas*. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú
- Gonzales, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana, Cuba: Ciencias Médicas. Recuperado de: [http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/InstrumentosEvaluacionPsicologica.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/InstrumentosEvaluacionPsicologica.pdf)
- Gutiérrez, V. (2013). *Aprendizaje colaborativo en educación superior: carga cognitiva e interacción grupal*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4877>
- Halász, G. y Michel, A. (2011). Key competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. *European Journal of Education*, 46(3), 1-18. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1465-3435.2011.01491.x>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.). Hill. México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, I., y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142005.pdf>

Horna, V. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis*. Lima, Perú: Macro.

Huertas, E. (2014). *La competencia interpersonal en la formación de traductores en España: un estudio empírico-descriptivo del trabajo colaborativo durante la primera etapa de formación en Traducción e Interpretación*. Universidad de Granada. (Tesis doctoral). Universidad de Granada. Granada, España. Recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/22074508.pdf>

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

Kelly, D. (2005). *A handbook for translator trainers. Translation Practices Explained*. UK, Manchester: St. Jerome.

Llinares, L., Córdoba, A. y Zacarés, S. (2012). *La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral*. Valencia, España: Universidad de Valencia. Recuperado de: <file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-LaMedidaDeLaEmpleabilidadEnLasEmpresasDeInsercionE-4068207.pdf>

Ochoa, P., Jáuregui, K., Gomes, T., Ruiz, B. y Lasio, V. (2017). *Las competencias en el mercado de profesionales de América Latina: ¿qué destrezas demandarán las empresas del futuro en Chile, Colombia, Ecuador y el Perú?*. Lima, Perú: Universidad ESAN. <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2017/las-competencias-en-el-mercado-de-profesionales-de-america-latina-que-destrezas-demandaran-las-empre/>

Ortiz, J. (2007). *Factores críticos para las universidades que eduquen por competencias*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/enblancoynegro/article/view/13726/14350>

Otero, R. (2009). *Aprendizaje cooperativo qué-por qué-para qué-cómo. Propuesta para la implantación de una estructura de cooperación en el aula. Cooperativa de enseñanza José Ramón Otero*. Madrid, España: Innovación educativa. [http://www.madrid.org/dat\\_capital/upe/impresos\\_pdf/AprendizajeCooperativo2012.pdf](http://www.madrid.org/dat_capital/upe/impresos_pdf/AprendizajeCooperativo2012.pdf)

Quispe, Ch. y Trinidad, W. (2014). *Influencia de las estrategias de aprendizaje cooperativo en el desarrollo de habilidades cognitivas en el área de comunicación de los estudiantes de tercer grado de educación primaria de la Institución Educativa San Antonio de Abad UGEL - 06 - distrito de Ate*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/784>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.

Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., y De Witte, H. (2009). *Job insecurity and well-being: Moderation by employability*. *Journal of Happiness Studies*. Valencia, España: Universidad de Valencia. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/46537114\\_Job\\_Insecurity\\_and\\_Well-Being\\_Moderation\\_by\\_Employability](https://www.researchgate.net/publication/46537114_Job_Insecurity_and_Well-Being_Moderation_by_Employability)

Sullivan, L. (2009). *The SAGE glossary of the social and behavioral sciences*. USA: Sage. Recuperado de: <http://sk.sagepub.com/reference/behavioralsciences>

Tabernerero, B. y Huerta, M. (2012). Análisis de los sistemas de evaluación del alumnado en la formación del profesorado: estudio comparativo entre lo que opinan profesores y egresados. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 15(3), 133-144 Recuperado de: <file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLosSistemasDeEvaluacionDelAlumnadoEnLaFo-4616261.pdf>

Universidad Autónoma del Perú (2015). Seguimos creciendo. *Revista Campus*, 1(1), 1-12. <http://www.autonoma.pe/uploads/boletines/campus1.pdf>

Universidad de Talca (2011). *Calidad de servicio y empleabilidad percibida por posgraduados y alumnos del magister de gestión tecnológica*. Santiago, Chile: Centro de Estudios de Opinión Ciudadana.

Vargas, F. (2002). Competencias claves y empleabilidad. En competencias claves y aprendizaje permanente. *Revista CINTEFOR*, 81-118. Recuperado de: <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00112-c.pdf>

Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa*. México D.F.: Prentice Hall

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Hipótesis/Sistema de Preguntas	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Método
¿Existe relación entre el aprendizaje colaborativo y la percepción de empleabilidad en los estudiantes de la Universidad Autónoma?	H1: El aprendizaje colaborativo se relacionan directa y de manera significativa en la percepción de empleabilidad de los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017.	Empleabilidad Percibida	Expectativas de desempeño en lo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia laboral</li> </ul>	1	Cuestionario con preguntas cerradas, medida con escala de 4 puntos	Investigación Cuantitativa, No experimental, de diseño transversal Correlacional
	H2: La interdependencia positiva y la empleabilidad percibida se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú.			<ul style="list-style-type: none"> <li>Confianza</li> </ul>	2		
	H3: La interacción cara a cara y la empleabilidad percibida se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú.						
	H4: Las habilidades sociales y la empleabilidad percibida se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú.						
	H5: La responsabilidad individual y la empleabilidad percibida se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de		Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades para adaptarse</li> </ul>	3,4		
					5		



	la Universidad Autónoma del Perú.  H6. La autoreflexión grupal y la empleabilidad percibida se relacionan de manera directa y significativa en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú.			<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>			
			Evaluación del entorno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepción de allegados</li> <li>Redes de contactos</li> </ul>	6,7  8,9		
			Habilidades personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades personales/Conocimientos</li> </ul>	10,11,12,13,14,15,16,17,18 y 19		
	Aprendizaje Colaborativo		Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	1,2,3,4 y5	Questionario con preguntas cerradas, medido con escala de 4 puntos.	
			Interacciones cara a cara	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación en el estudio</li> <li>Apoyo en el trabajo de clase</li> </ul>	6  7,8		

			Responsabilidad individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso personal</li> </ul>	9,10 y 11		
			Desarrollo de habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades comunicacionales</li> <li>• Gestión de conflictos</li> </ul>	12 13, 14		
			Autorreflexión del grupo (group processing)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión grupal</li> <li>• Reflexión individual</li> </ul>	15 16, 17		

## ANEXO 2:

## Instrumento sobre empleabilidad Percibida (19 ítems)

===== Cuestionario N° \_\_\_\_

Cuestionario sobre la Empleabilidad

=====

Buenos días/ tardes/ noches, el presente cuestionario tiene un propósito académico sobre la percepción del trabajo colaborativo en clase. Su opinión es muy importante para nosotros, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Por favor, En su opinión... (LEER CADA FRASE Y RESPONDA CON LA ESCALA)

Empleabilidad Percibida	Siempre	Casi siempre	Casi Nunca	Nunca
Expectativas de desempeño en lo laboral/ Predisposición del individuo				
1. Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo	4	3	2	1
2. Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré	4	3	2	1
Adaptabilidad / Flexibilidad				
3. Puedo adaptarme fácilmente a cualquier tipo de trabajo	4	3	2	1
4. Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas	4	3	2	1
5. Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo	4	3	2	1
Evaluación del entorno / Características respecto del mercado laboral				
6. Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi profesión	4	3	2	1
7. Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi carrera profesional	4	3	2	1

Empleabilidad	Siempre	Casi siempre	Casi	Nunca
8. Mis profesores suelen calificarme positivamente	4	3	2	1
9. Obtengo buenas notas en mis cursos	4	3	2	1

Habilidades personales/ Competencias de las personas				
10. Las habilidades que tengo son útiles en el mundo laboral	4	3	2	1
11. Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos obtiene un trabajo en el mercado laboral	4	3	2	1
12. Puedo comunicarme fácilmente con las personas	4	3	2	1
13. Tengo habilidades para el uso de tecnología como computadoras, programas de cómputo, celulares etc.	4	3	2	1
14. Resuelvo problemas fácilmente	4	3	2	1
15. Estoy en capacidad de aprender nuevos conocimientos sólo	4	3	2	1
16. Siempre logro las metas que me he trazado, aunque sea difícil.	4	3	2	1
17. Me considero una persona que ve el lado positivo de las cosas	4	3	2	1
18. Cuando veo una oportunidad para mejorar, tomo la iniciativa.	4	3	2	1
19. Me considero una persona innovadora	4	3	2	1

### GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Género: \_\_\_\_\_ Carrera: \_\_\_\_\_ Ciclo: \_\_\_\_\_

## Instrumento sobre aprendizaje colaborativo (17 ítems)

===== Cuestionario N° \_\_\_\_

Cuestionario sobre el Aprendizaje

Colaborativo

=====

Buenos días/ tardes/ noches, el presente cuestionario tiene un propósito académico sobre la percepción del trabajo colaborativo en clase. Su opinión es muy importante para nosotros, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Por favor, En su opinión... (LEER CADA FRASE Y RESPONDA CON LA ESCALA

Sobre Aprendizaje Colaborativo	Siempre	Casi siempre	Casi Nunca	Nunca
<b>Interdependencia positiva</b>				
1. Cuando desarrollamos trabajos en el aula todos compartimos los mismos objetivos	4	3	2	1
2. Construimos nuestro propio conocimiento, los profesores son solo facilitadores.	4	3	2	1
3. Todos participamos en el trabajo grupal de los cursos	4	3	2	1
4. Nos ponemos de acuerdo para organizar y realizar los proyectos en el aula	4	3	2	1
5. El éxito de cada uno está unido al del equipo en las clases	4	3	2	1
<b>Interacciones cara a cara</b>				
6. En el equipo nos motivamos y reforzamos en el grupo para cumplir los objetivos de la tareas asignadas en clase	4	3	2	1
7. Formamos equipo con diversos compañeros del aula	4	3	2	1
8. Nos ayudamos, apoyamos y asistimos en el desarrollo de las actividades en el aula	4	3	2	1

Responsabilidad individual				
9. Todos tratamos de cumplir con las actividades planteadas con nuestro mayor esfuerzo en clase	4	3	2	1
10. Cumplimos con los encargos individuales para sumar al trabajo grupal en clase	4	3	2	1
11. Nos preocupamos porque todo los integrantes del grupo aprendan	4	3	2	1
Desarrollo de habilidades sociales				
12. Desarrollamos una comunicación fluida dentro del grupo en la clase	4	3	2	1
13. Hacemos todo lo posible por manejar positivamente los conflictos o diferencias que se presenten durante los trabajos grupales en clase	4	3	2	1
14. Desarrollamos la habilidad de hablar en público	4	3	2	1
Autorreflexión del grupo (group processing)				
15. El grupo se toma unos momentos para reflexionar sobre el proceso de los trabajos solicitados en clase	4	3	2	1
16. Se toman decisiones en base a las reflexiones realizadas en grupo en la clase	4	3	2	1
17. Se realiza una reflexión individual sobre su aporte al trabajo grupal en clase.	4	3	2	1

### GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Género: \_\_\_\_\_ Carrera: \_\_\_\_\_ Ciclo: \_\_\_\_\_

### ANEXO 3: Interpretación del Rho de Spearman

El coeficiente  $r$  de Spearman, tiene la siguiente regla de decisión para analizar el comportamiento de las variables y dimensiones en estudio. El coeficiente varía entre -1.00 a +1.00, donde:

<b>Valor</b>	<b>Regla de decisión (Lectura)</b>
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a +0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra, (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla

**ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: EMPLEABILIDAD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Expectativas de desempeño en lo laboral/ Predisposición del individuo</b>							
1	Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo	✓		✓		✓		
2	Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad / Flexibilidad</b>							
3	Puedo adaptarme fácilmente a cualquier tipo de trabajo	✓		✓		✓		
4	Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas	✓		✓		✓		
5	Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación del entorno / Características respecto del mercado laboral</b>							
6	Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi profesión	✓		✓		✓		
7	Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi carrera profesional	✓		✓		✓		
8	Mis profesores suelen calificarme positivamente	✓		✓		✓		
9	Obtengo buenas notas en mis cursos	✓		✓		✓		



	<b>DIMENSIÓN 4: Habilidades personales/ Competencias de las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Las habilidades que tengo son útiles en el mundo laboral	✓		✓		✓		
11	Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos obtiene un trabajo en el mercado laboral	✓		✓		✓		
12	Puedo comunicarme fácilmente con las personas	✓		✓		✓		
13	Tengo habilidades para el uso de tecnología como computadoras, programas de cómputo, celulares etc.	✓		✓		✓		
14	Resuelvo problemas fácilmente	✓		✓		✓		
15	Estoy en capacidad de aprender nuevos conocimientos sólo	✓		✓		✓		
16	Siempre logro las metas que me he trazado, aunque sea difícil.	✓		✓		✓		
17	Me considero una persona que ve el lado positivo de las cosas	✓		✓		✓		
18	Cuando veo una oportunidad para mejorar, tomo la iniciativa.	✓		✓		✓		
19	Me considero una persona innovadora	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**           HAY SUFICIENCIA          

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg/Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel   DNI: 06269132

**Especialidad del validador:** Especialista en Metodología de la Investigación / Doctor en Administración de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de noviembre del 2017

-----

**Firma del Experto Informante.**

**ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: APRENDIZAJE COLABORATIVO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva</b>							
1	Cuando desarrollamos trabajos en el aula todos compartimos los mismos objetivos	✓		✓		✓		
2	Construimos nuestro propio conocimiento, los profesores son solo facilitadores.	✓		✓		✓		
3	Todos participamos en el trabajo grupal de los cursos	✓		✓		✓		
4	Nos ponemos de acuerdo para organizar y realizar los proyectos en el aula	✓		✓		✓		
5	El éxito de cada uno está unido al del equipo en las clases	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Interacciones cara a cara</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	En el equipo nos motivamos y reforzamos en el grupo para cumplir los objetivos de la tareas asignadas en clase	✓		✓		✓		
7	Formamos equipo con diversos compañeros del aula	✓		✓		✓		
8	Nos ayudamos, apoyamos y asistimos en el desarrollo de las actividades en el aula	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Todos tratamos de cumplir con las actividades planteadas con nuestro mayor esfuerzo en clase	✓		✓		✓		
10	Cumplimos con los encargos individuales para sumar al trabajo grupal en clase	✓		✓		✓		
11	Nos preocupamos porque todo los integrantes del grupo aprendan	✓		✓		✓		

	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de habilidades sociales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>12</b>	Desarrollamos una comunicación fluida dentro del grupo en la clase	✓		✓		✓		
<b>13</b>	Hacemos todo lo posible por manejar positivamente los conflictos o diferencias que se presenten durante los trabajos grupales en clase	✓		✓		✓		
<b>14</b>	Desarrollamos la habilidad de hablar en público	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Autorreflexión del grupo (group processing)</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>15</b>	El grupo se toma unos momentos para reflexionar sobre el proceso de los trabajos solicitados en clase	✓		✓		✓		
<b>16</b>	Se toman decisiones en base a las reflexiones realizadas en grupo en la clase	✓		✓		✓		
<b>17</b>	Se realiza una reflexión individual sobre su aporte al trabajo grupal en clase.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/Mg Johnny Félix farfán Pimentel            **DNI: 06269132**

**Especialidad del validador:** Especialista en Metodología de la Investigación / Doctor en Administración de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de noviembre del 2017

-----  
Firma del Experto Informante.



24	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
25	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
26	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3
27	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
28	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
31	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
33	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
34	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2
35	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
36	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2
37	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
39	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
42	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4
43	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2
44	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
46	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
47	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
49	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
50	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
51	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3

52	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
53	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
54	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
55	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4
56	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3
57	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
58	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
59	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
61	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3
62	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
64	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2
65	3	3	3	2	2	1	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2
66	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
67	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4
68	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3
69	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
70	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
72	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
73	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
74	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
75	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4
76	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
77	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
78	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

80	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
81	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
82	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
83	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3
84	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
85	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
86	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3
87	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
88	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
89	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3
90	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4
91	4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	1	4	4	2	4	4	3
92	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
93	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3
94	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
95	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
96	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2
97	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3
98	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
99	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
100	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4
101	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
102	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4
103	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2
104	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
106	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
107	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3

108	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
109	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3
110	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
112	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
113	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4
114	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
115	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
116	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
117	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2
118	3	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
119	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
120	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
121	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
122	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3
123	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
124	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
125	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
126	4	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	1	3
127	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
128	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
129	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4
130	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
131	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3
132	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
133	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
134	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
135	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3



136	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4
137	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
139	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
140	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4
142	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
143	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
144	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
145	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
146	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
147	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
148	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4
149	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
150	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
151	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
152	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
153	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
154	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3
155	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
156	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
157	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
158	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
159	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
160	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2
161	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
163	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4

164	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
165	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2
166	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
167	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
168	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3
169	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
170	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4
171	4	1	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
172	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
173	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4
174	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
175	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
176	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2
177	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2
178	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	3
179	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
180	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
181	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
182	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2
183	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
184	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
185	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
186	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
187	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
188	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3
189	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
190	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
191	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4

192	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
193	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
194	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
195	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
196	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
197	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
198	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
199	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
200	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
201	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
202	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
203	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
204	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3
205	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
206	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
207	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
208	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	2	3	3	3	3
209	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
210	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
211	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
212	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
213	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
214	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
215	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2

## ANEXO N° 7: MATRÍZ DE DATOS DE LA VARIABLE: APRENDIZAJE COLABORATIVO

Base de datos - Aprendizaje colaborativo (17 ítems)																				
Q	AC1	AC2	AC3	AC4	AC5	AC6	AC7	AC8	AC9	AC10	AC11	AC12	AC13	AC14	AC15	AC16	AC17	SEXO	FACUL-TAD	CICLO
1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	10
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	10
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	10
5	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	10
6	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	10
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	1	10
8	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	1	10
9	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	1	10
10	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	9
11	3	3	2	4	2	3	1	1	3	3	2	2	3	4	4	4	4	1	1	9
12	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	2	1	9
13	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	1	9
14	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	1	9
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	9
16	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	9
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	9
18	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	1	10
19	2	3	2	2	2	3	1	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	1	9
20	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	9
21	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	9
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	9
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	9
24	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	1	9

25	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	1	9
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	1	9
27	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	9
28	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	1	9
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	9
30	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	9
31	1	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	1	10
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	10
33	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	1	10
34	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	10
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	1	10
36	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	1	10
37	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	1	10
38	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	10
39	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	9
40	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	10
41	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	10
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	10
43	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	1	2	10
44	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	10
45	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	10
46	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	10
47	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	10
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	10
49	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	10
50	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	10
51	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	10
52	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	1	2	9

53	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	9
54	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	9
55	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	9
56	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	1	2	9
57	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	9
58	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	9
59	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	9
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	9
61	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	1	2	9
62	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	9
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	9
64	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	9
65	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	9
66	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1	2	9
67	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	1	3	2	3	2	2	9
68	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	2	2	9
69	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	9
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	9
71	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	9
72	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	9
73	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	9
74	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	9
75	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	2	9
76	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	9
77	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	9
78	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	9
79	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	9
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	9

81	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	9	
82	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	9	
83	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	2	3	9	
84	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	9	
85	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	9	
86	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	9	
87	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	9	
88	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	9	
89	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	9	
90	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	9	
91	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	1	3	9	
92	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	9
93	2	3	3	3	3	2	1	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	1	3	9	
94	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	9	
95	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	9	
96	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	9	
97	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	9	
98	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	9	
99	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	9	
100	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	9
101	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	9	
102	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	9	
103	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	9	
104	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	10	
105	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	10	
106	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	10	
107	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	10	
108	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	10	

109	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	10
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	10
111	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	10
112	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	10
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	10
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	10
115	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	10
116	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	10
117	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	10
118	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	10
119	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	10
120	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	10
121	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	10
122	2	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	10
123	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	3	10
124	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	10
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	9
126	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	1	3	3	4	2	2	3	1	4	9
127	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	9
128	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	4	9
129	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	1	4	9
130	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	9
131	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	1	4	9
132	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	9
133	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	9
134	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	4	9
135	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	9
136	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	4	9



137	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	4	10
138	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	10
139	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	4	10
140	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	10
141	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	4	10
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	10
143	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	10
144	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	10
145	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	10
146	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	10
147	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	4	10
148	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	10
149	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	1	4	10
150	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	10
151	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	4	10
152	4	3	4	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	10
153	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	1	4	10
154	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	1	4	10
155	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	1	4	9
156	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	10
157	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	5	10
158	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	5	10
159	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	5	10
160	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	5	10
161	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	1	5	10
162	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	5	10
163	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	10
164	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	1	1	5	10

165	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	10
166	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	5	10
167	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	10
168	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	5	10
169	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	5	10
170	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	5	10
171	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	5	10
172	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	10
173	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	5	10
174	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	10
175	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	5	10
176	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2	5	10
177	3	4	4	3	3	2	1	1	2	3	1	3	1	3	1	1	3	1	5	10
178	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	5	10
179	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	5	10
180	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	10
181	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	5	10
182	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	5	10
183	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	1	5	9
184	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	9
185	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	5	9
186	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	5	9
187	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	5	9
188	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	5	9
189	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	5	9
190	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	9
191	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	9
192	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	5	9

193	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	9
194	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	5	9
195	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	9
196	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	5	9
197	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	5	9
198	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	9
199	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	9
200	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	9
201	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	4	1	5	9
202	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	9
203	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	5	9
204	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	1	5	9
205	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	5	9
206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	9
207	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	9
208	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	9
209	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	9
210	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	5	9
211	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	9
212	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	1	5	9
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	9
214	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	9
215	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	10

**ANEXO 8: ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El aprendizaje colaborativo y la percepción de  
empleabilidad en los estudiantes de la Universidad  
Autónoma del Perú, 2017**

**AUTOR**

**Br. Sandro Antonio Vidaurrazaga Sferrazza**

**[vidaurrazaga@gmail.com](mailto:vidaurrazaga@gmail.com)**

**Escuela de Postgrado**

**Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Este**

## Resumen

La investigación fue de tipo correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal. El método empleado fue el hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada de 215 estudiantes universitarios del noveno y décimo ciclo de las carreras de Administración de empresas, derecho, ingeniería de sistemas, psicología y contabilidad de la Universidad Autónoma del Perú en su sede en Villa El Salvador-Lima. Para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos uno para la variable aprendizaje colaborativo y la otra para la empleabilidad percibida. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 21) y Excel 2013 para el análisis descriptivo e inferencial.

Según las evidencias estadísticas existe una relación significativa entre la variable denominada aprendizaje autorregulado y la variable llamada empleabilidad percibida,; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.346, lo que se interpreta al 99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una baja relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

Palabras clave: aprendizaje, empleabilidad, empleabilidad percibida, aprendizaje colaborativo.

### Abstract

The investigation was of correlational type, the design was not experimental of cross section. The method used was the hypothetical deductive. The sample consisted of 215 university students of the ninth and tenth cycle of careers in Business Administration, Law, Systems Engineering, Psychology and Accounting of the Autonomous University of Peru at its headquarters in Villa El Salvador-Lima. To collect the data, two instruments were used, one for the collaborative learning variable and the other for the perceived employability. Data processing was carried out with the software SPSS (version 21) and Excel 2013 for the descriptive and inferential analysis.

According to the statistical evidence, there is a significant relationship between the variable called self-regulated learning and the variable called perceived employability;

a Rho correlation coefficient of Spearman = 0.346 was obtained, which is interpreted at 99%. The correlation is significant at the bilateral 0.01 level, interpreted as a low positive relation between the variables, with a  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rejecting the null hypothesis.

Keywords: learning, employability, perceived employability, collaborative learning.

## **Introducción**

La formación para el empleo cada vez cobra mayor importancia y se ve reflejada en diversas de entidades como: OIT, el Banco Mundial y la OCDE entre otras. “Las competencias actualizadas y un capital humano, acorde a las necesidades de la sociedad pueden fomentar la innovación, el crecimiento económico, ser motor de la superación de la pobreza, y marcar la diferencia entre la inclusión o exclusión del mercado de trabajo, así como también, en las condiciones de ingreso al mercado de trabajo, creando la diferencia entre el trabajo decente y el empleo precario, además de apoyar el círculo virtuoso de la empleabilidad” (Cancino y Floody, 2012).

Debemos mencionar que las competencias generales más que las específicas cobran vital importancia. Siendo que estas son las que permiten integrarse con éxito al mercado laboral. Entre estas habilidades se distinguen: habilidades relacionales, estratégicas y Meta cognitivas por sobre las que son específicas de las carreras que son estudiadas. Además haciendo referencia a otro trabajo se postula, a partir del uso de TICS, que mientras uno se especializa más, más se generaliza el bagaje de competencias que los trabajadores necesitan. El rol del especialista individual pierde peso gradualmente ante el rol del trabajo del equipo. En este nuevo contexto, la contribución de cada individuo se amplifica con las capacidades de aprendizaje y reflexión colectivas, comunicación y evaluación grupales” (Vargas 2004). Indicando claramente que el trabajo colaborativo y la comunicación son elementos importantes en la adaptabilidad del trabajador pensando en la búsqueda de empleo. El tener estos elementos de forma temprana en el proceso de aprendizaje y formación profesional universitaria, puede preparar de mejor forma a los estudiantes de cara al mercado laboral. No es poco importante tener la posibilidad de evaluar el concepto de empleabilidad de manera temprana pues ello podría permitir monitorear probables tendencias de mejora o deterioro en las remunerativas de los estudiantes de la Universidad.

La justificación teórica se argumenta a partir de que no existen muchos trabajos sobre todo en nuestro medio que brinde información cuantitativa sobre los resultados tempranos en la empleabilidad de alumnos vía el aprendizaje colaborativo que es parte fundamental del modelo educativo de muchas instituciones en nuestro medio.

La justificación práctica se basa en los esfuerzos que viene desarrollando la Universidad Autónoma del Perú en el desarrollo de un modelo educativo de competencias para sus alumnos en el ámbito geográfico de Lima Sur. Esperamos que este trabajo contribuya a identificar como se está dando la relación entre el uso del aprendizaje colaborativo y el desarrollo de la percepción de la empleabilidad de los alumnos. En el sentido que es una forma de medir el impacto que este tipo de estrategias puede tener en el desarrollo profesional de los alumnos de la Universidad Autónoma. El análisis que se derive de esta investigación permitirá obtener información útil para la toma de decisiones y retroalimentará respecto del uso adecuado de este tipo de aprendizaje; vía distintos tipos de estrategias en el proceso de aprendizaje para el trabajo.

**Tabla 1. Resumen de Variables y Dimensiones**

<b>Variable 1 – Empleabilidad Percibida</b>	<b>Variable 2 - Trabajo Colaborativo</b>
Expectativas de desempeño en lo laboral/ Predisposición del individuo (DIM 1)	Interdependencia positiva (DIM1)
Adaptabilidad / Flexibilidad (DIM 2)	
Evaluación del entorno / Características respecto del mercado laboral (DIM 3)	Interacciones cara a cara (DIM 2)
Habilidades personales/ Competencias de las personas (DIM 4)	Responsabilidad individual (DIM 3)
	Desarrollo de habilidades sociales (DIM 4)
	Autorreflexión del grupo (group processing) (DIM 5)

Nota: Elaboración propia

Algunos de los Ítems que pertenecen a la Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios. Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. Esta escala fue adaptada, se establecieron dimensiones y se modificaron ítems.

Las dimensiones de esta variable fueron construidas a partir de las definiciones que aparecen en el estudio de Cuéllar, A. I., & Alonso, M. I. (2010). Las frases/ ítems fueron elaboradas para este trabajo.

### **Variable 1 – Empleabilidad percibida**

En definitiva, se puede afirmar que la empleabilidad es un concepto relevante dado que afecta a todas las personas que trabajan o que desean hacerlo. Aunque existen numerosas definiciones de empleabilidad, la gran mayoría de ellas se refieren a la misma idea, la probabilidad que tiene una persona de conseguir o mantener un empleo satisfactorio en un contexto laboral determinado. Así, es un constructo que, como afirman Fugate et al. (2004), Está centrado en factores personales referidos a las competencias de la persona, que favorece la predisposición del individuo a afrontar de forma proactiva las situaciones y a ser flexible ante las demandas del entorno, y que requiere la conjugación de dichas características personales con el mercado laboral existente (Tabernero et al., 2010)". Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., & Hernández, B. (2011).

### **Variable 2 – El aprendizaje colaborativo.**

Es una metodología docente que es activa, que está inmersa en el enfoque constructivista del aprendizaje, en ella cada estudiante construye su propio conocimiento y elabora sus contenidos a partir de la interacción que se da en el aula con sus compañeros de clase. En un equipo colaborativo existe, entonces, una autoridad compartida y la aceptación de cada uno de los miembros del grupo de la responsabilidad de las acciones y decisiones que se toman en el grupo. Cada



integrante del equipo de trabajo es responsable total de su propio proceso de aprendizaje y, al mismo tiempo, de los otros miembros del grupo. Como lo dice Cuéllar, A. I., & Alonso, M. I. (2010).

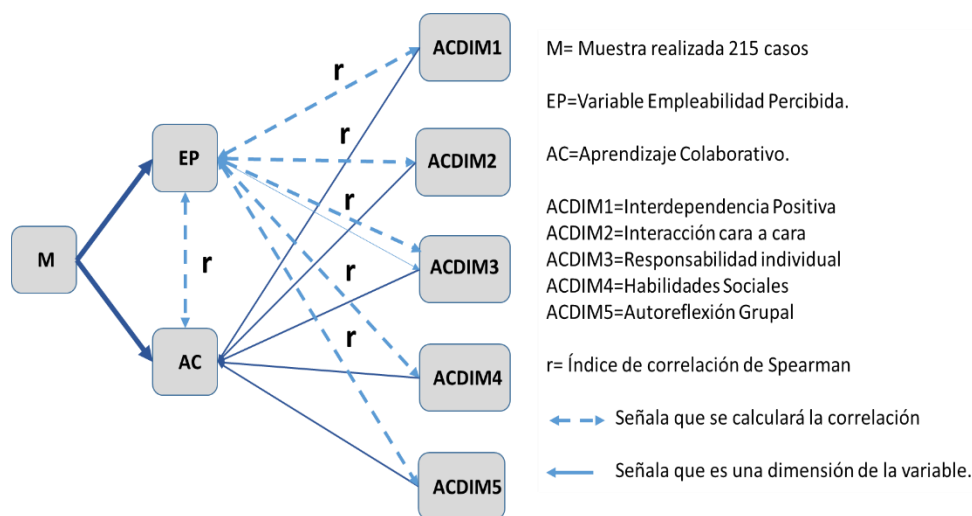
### **Metodología**

El enfoque utilizado que se ha utilizado en este trabajo de investigación fue cuantitativo utilizando el método hipotético deductivo. Según refiere Sánchez y Reyes (2015) se trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales”. El tipo de investigación fue no experimental con un nivel correlacional, Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

La población a estudiar queda definida para este trabajo de investigación será los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú que se encuentren cursando el noveno y décimo ciclo sus estudios universitarios. Este universo se estima en 600 estudiantes aproximadamente. Según la información en la sección de transparencia del portal de la Universidad Autónoma el total de alumnos matriculador fue de 4,839 en el semestre académico 2017-I.

El tipo de muestreo será de tipo probabilístico estratificado y de selección sistemática en las aulas de la Universidad Autónoma, para sus 5 facultades. Administración, Ingeniería de Sistemas, Derecho, Contabilidad y Psicología. La muestra fue de 215 estudiantes. Se construyó dos escalas, una de empleabilidad percibida y otra de aprendizaje colaborativo. En la prueba piloto se obtuvo para la escala de empleabilidad construida un Alfa de Cronbach de 0.81 y el instrumento de trabajo colaborativo de 0.89, indicadores que validan la consistencia y confiabilidad de ambos constructos.

El diseño de las relaciones a probar fue el siguiente:



**Figura 1. Diseño de relaciones entre variables (Grafos)**

## Discusión

Un aspecto importante que al momento de realizar esta investigación no tenemos un antecedente que haya relacionado la empleabilidad percibida y el aprendizaje colaborativo. Gallardo Bozeta y Enrique Arístides (2016) declaran en su trabajo que la adaptabilidad, las habilidades sociales y comunicativas y el trabajo en equipo son aspectos que permiten desarrollar competencias generales y específicas. Aspecto que hemos recogido en la elaboración de nuestra escala de empleabilidad percibida y que al momento de establecer la validez del constructo se valida.

Borrasca, B. J. (2014) también en su trabajo indica que el trabajo colaborativo permite la adquisición de habilidades comunicativas, el autoaprendizaje y al fomento de capacidades personales e interpersonales en el trabajo en equipo. Lo que corrobora en alguna medida que los componentes del trabajo colaborativo impactan en el desarrollo de competencias generales que se ven reflejadas en las escalas construidas.

Cuéllar, A. I., & Alonso, M. I., nos provee de las definiciones del aprendizaje colaborativo y define las dimensiones que este tipo de aprendizaje implica (Interdependencia positiva, Interacciones cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades sociales y autorreflexión del grupo -group processing). Además no sólo el proceso cognitiva, sino también emocional. Lo que refuerza el

camino de construir una escala que mida estas actitudes. De otro lado, Huertas Barros, E (2014) manifiesta que los principales problemas del trabajo colaborativo en su investigación corresponde a la falta de interacción (cara a cara) por falta de tiempo, la falta de responsabilidad individual. Que son los aspectos que muestran una menor correlación en nuestra investigación.

## Conclusiones

Como puede observarse en la Tabla 1. Producto de esta investigación se concluye que existe una correlación positiva y significativa entre la empleabilidad percibida y el trabajo colaborativo. Esta correlación fue de 0,346, correlación que es considerada baja. Lo cual comprueba la hipótesis general que nos habíamos planteado entre los alumnos de la Universidad Autónoma.

Tabla 2. *Correlación y significación entre la empleabilidad percibida, El Aprendizaje Colaborativo y sus dimensiones*

		Empleabilidad Percibida	Aprendizaje colaborativo	Interdependencia Positiva	AC -Dim 1 - Interacción cara a cara	AC -Dim 2 - Responsabilidad Individual	AC -Dim 3 - Sociales	AC -Dim 4 - Habilidades	AC -Dim 5 - Autorreflexión Grupal
Rho de Spearman	Empleabilidad Percibida	1,000	<b>,346**</b>	<b>,356**</b>	<b>,159*</b>	,051	<b>,247**</b>	,119	
	Sig. (bilateral)	.	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,020</b>	,457	<b>,000</b>	,082	
	N	215	<b>215</b>	<b>215</b>	<b>215</b>	215	<b>215</b>	215	
	Aprendizaje colaborativo	<b>,346**</b>	1,000	<b>,679**</b>	<b>,520**</b>	<b>,561**</b>	<b>,515**</b>	<b>,504**</b>	
	Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	.	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	
	N	<b>215</b>	215	215	215	215	215	215	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De otro lado, se analizan las hipótesis secundarias en torno a relacionar las dimensiones del trabajo colaborativo y la empleabilidad percibida. La interdependencia positiva y las habilidades sociales muestran una correlación directa positiva, significativa (correlación baja, 0,356 y 0,247 respectivamente). Se destaca que los aspectos que muestran una correlación prácticamente inexistente, son aquellas dimensiones que, en general son de difícil gestión en el aprendizaje colaborativo

### **Recomendaciones**

Las recomendaciones a las autoridades de la universidad Autónoma del Perú, basadas en la investigación realizada son las siguientes:

- Continuar desarrollando actividades de capacitación en estrategias de aprendizaje colaborativo en aula y buenas prácticas en ellas.
- Se debe incidir en la mejora en actividades que promuevan la responsabilidad individual y la autoreflexión grupal en el trabajo colaborativo que son aspectos que pueden potenciarse.
- Es importante desarrollar un seguimiento de la empleabilidad percibida y su relación con el aprendizaje colaborativo que es una suerte de evaluación temprana de competencias.
- Es importante desarrollar acciones que potencien la interacción cara a cara de los estudiantes en sus actividades de aprendizaje colaborativo (dimensión que muestra una correlación muy baja).
- Las dimensiones del aprendizaje colaborativo más asociadas a la empleabilidad percibida son las habilidades sociales y en la promoción de la interdependencia positiva, es recomendable mantener y reforzar esfuerzos para mejorar su desempeño vía la programación adecuada de las sesiones de clase.

## Referencias Bibliográficas

- Alzina, B. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. España: La Muralla.
- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. New York: General Learning Press
- Bandura, A. (1987). *Teoría del aprendizaje social*. España: Espasa Universitaria.
- Baeza, A., Tort, B., Romá, V., y Benito, J. (2001). Escalas de respuesta tipo Likert: ¿ es relevante la alternativa “indiferente”? *Revista Metodología de Encuestas*, 3(2), 135-150. Recuperado de: <http://casus.usal.es/pkp/index.php/MdE/article/viewFile/901/842>
- Bandura, A. y Walters, R. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. España: Alianza. Recuperado de: [http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files\\_user/14037/Aprendizajesocial.pdf](http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files_user/14037/Aprendizajesocial.pdf)
- Borrasca, B. (2014). *El aprendizaje colaborativo en la universidad: referentes y práctica*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona. ISSN: 1887-4592. file:///C:/Users/Pc/Downloads/Vol.12%20n%C2%BA%204%20Septiembre%20-%20Diciembre%202014.pdf
- Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C., y Sierra, B. (2002). *Cambio de actitudes implícitas*. Madrid, España: Psicothema. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/797.pdf>
- Calvo, E. (2009). *Análisis curricular de los estudios de traducción e interpretación en España: perspectivas del estudiantado*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada. Granada, España. Recuperado de: file:///C:/Users/Pc/Downloads/1852574x.pdf

- Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía* 3(23). 101-111. Recuperado de: [www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf)
- Cuéllar, A. y Alonso, M. (2010). *¿Cómo afrontar la evaluación del aprendizaje colaborativo? Una propuesta valorando el proceso, el contenido y el producto de la actividad grupal*. Madrid, España: Universidad de Alcalá. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/viewFile/RGID1010110221A/9030>
- Deutsch, M. y Krauss, R. (1970). *Teorías en psicología social*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de [http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC\\_Psicologia\\_Social.pdf](http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf)
- De la Peña, J. y Herrera, A. (2012). Formación de competencias profesionales a través de un trabajo cooperativo: resultado de la experiencia. *Revista de Docencia Universitaria*, 10(1), 291-311. Recuperado de <http://red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/324>.
- Floody, P., y Cancino, R. (2012). *Vigilancia Competitiva para el análisis de la Empleabilidad. Estudio de casos sobre carreras profesionales de la Universidad de La Frontera*. Santiago, Chile: Universidad de La Frontera. Recuperado de: [http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT33/GT33\\_FloppyPCancinoR.pdf](http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT33/GT33_FloppyPCancinoR.pdf)
- Flores, A., Flores, C. (2017). *Estrategia activo colaborativo factor influyente en el aprendizaje de Análisis Matemático I, en estudiantes de Ciencias de la Administración: Universidad Nacional del Centro del Perú-2014*. Huancayo, Perú: Prospectiva Universitaria. Recuperado de: <file:///C:/Users/Pc/Downloads/63-27-PB.pdf>

Formichella, M., y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociales*, 5(47). Recuperado de: [www.redalyc.org/pdf/815/81529190007.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/815/81529190007.pdf)

Fugate, M., Kinicki, J., y Ashforth, E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.459.3642&rep=rep1&type=pdf>

Gallardo, E. (2016). *Elaboración y validación de una escala para la medición de competencias en personal de mandos medios de empresas privadas*. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú

Gonzales, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana, Cuba: Ciencias Médicas. Recuperado de: [http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/InstrumentosEvaluacionPsicologica.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/InstrumentosEvaluacionPsicologica.pdf)

Gutiérrez, V. (2013). *Aprendizaje colaborativo en educación superior: carga cognitiva e interacción grupal*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4877>

Halász, G. y Michel, A. (2011). Key competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. *European Journal of Education*, 46(3), 1-18. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1465-3435.2011.01491.x>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.). Hill. México: Mc Graw Hill.

- Hernández-Fernaudo, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, I., y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142005.pdf>
- Horna, V. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis*. Lima, Perú: Macro.
- Huertas, E. (2014). *La competencia interpersonal en la formación de traductores en España: un estudio empírico-descriptivo del trabajo colaborativo durante la primera etapa de formación en Traducción e Interpretación*. Universidad de Granada. (Tesis doctoral). Universidad de Granada. Granada, España. Recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/22074508.pdf>
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., y Holubec, E. J. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires, Argentina: Paidós. Recuperado de: <http://cooperativo.sallep.net/EI%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>
- Kelly, D. (2005). *A handbook for translator trainers. Translation Practices Explained*. UK, Manchester: St. Jerome.
- Llinares, L., Córdoba, A. y Zacarés, S. (2012). *La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral*. Valencia, España: Universidad de Valencia. Recuperado de: <file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-LaMedidaDeLaEmpleabilidadEnLasEmpresasDeInsercionE-4068207.pdf>
- Ochoa, P., Jáuregui, K., Gomes, T., Ruiz, B. y Lasio, V. (2017). *Las competencias en el mercado de profesionales de América Latina: ¿qué destrezas demandarán las empresas del futuro en Chile, Colombia, Ecuador y el Perú?*. Lima, Perú: Universidad ESAN. <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2017/las-competencias-en-el-mercado-de-profesionales-de-america-latina-que-destrezas-demandaran-las-empre/>



- Ortiz, J. (2007). *Factores críticos para las universidades que eduquen por competencias*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/enblancoynegro/article/view/13726/14350>
- Otero, R. (2009). *Aprendizaje cooperativo qué-por qué-para qué-cómo. Propuesta para la implantación de una estructura de cooperación en el aula. Cooperativa de enseñanza José Ramón Otero*. Madrid, España: Innovación educativa.  
[http://www.madrid.org/dat\\_capital/upe/impresos\\_pdf/AprendizajeCooperativo2012.pdf](http://www.madrid.org/dat_capital/upe/impresos_pdf/AprendizajeCooperativo2012.pdf)
- Quispe, Ch. y Trinidad, W. (2014). *Influencia de las estrategias de aprendizaje cooperativo en el desarrollo de habilidades cognitivas en el área de comunicación de los estudiantes de tercer grado de educación primaria de la Institución Educativa San Antonio de Abad UGEL - 06 - distrito de Ate*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/784>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., y De Witte, H. (2009). *Job insecurity and well-being: Moderation by employability*. *Journal of Happiness Studies*. Valencia, España: Universidad de Valencia. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/46537114\\_Job\\_Insecurity\\_and\\_Well-Being\\_Moderation\\_by\\_Employability](https://www.researchgate.net/publication/46537114_Job_Insecurity_and_Well-Being_Moderation_by_Employability)

Sullivan, L. (2009). *The SAGE glossary of the social and behavioral sciences*. USA: Sage. Recuperado de: <http://sk.sagepub.com/reference/behavioralsciences>


Taberner, B. y Huerta, M. (2012). Análisis de los sistemas de evaluación del alumnado en la formación del profesorado: estudio comparativo entre lo que opinan profesores y egresados. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 15(3), 133-144. Recuperado de: <file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLosSistemasDeEvaluacionDelAlumnadoEnLaFo-4616261.pdf>

Universidad Autónoma del Perú (2015). Seguimos creciendo. *Revista Campus*, 1(1), 1-12. <http://www.autonoma.pe/uploads/boletines/campus1.pdf>

Universidad de Talca (2011). *Calidad de servicio y empleabilidad percibida por posgraduados y alumnos del magister de gestión tecnológica*. Santiago, Chile: Centro de Estudios de Opinión Ciudadana.

Vargas, F. (2002). Competencias claves y empleabilidad. En competencias claves y aprendizaje permanente. *Revista CINTEFOR*, 81-118. Recuperado de: <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00112-c.pdf>

Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa*. México D.F.: Prentice Hall

  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El aprendizaje colaborativo y la percepción de  
 empleabilidad en los estudiantes de la Universidad  
 Autónoma del Perú, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
 Maestro en Docencia Universitaria

**AUTOR:**  
 Br. Sandro Antonio Vidaurrazaga Sferrazza

**Resumen de coincidencias** ✕

23 %

#	Fuente	Porcentaje
1	www.gestiontecnologic... <small>Fuente de Internet</small>	2 %
2	www.readperiodicals.c... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
3	repositorio.uax.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	dspace.usc.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	alicia.concytec.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	www.webquestcreator... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	docs.wixstatic.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %

Página: 1 de 129    Número de palabras: 30206