



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una
institución educativa de José Leonardo Ortiz- Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Tarrillo Dávila, Graciela (orcid.org/0000-0001-6506-5145)

ASESORAS:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755)

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

CHICLAYO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo que se ha realizado con mucho esfuerzo, entrega y dedicación se lo dedico a Dios por guiar mis pasos día a día y a superar con éxito las dificultades que se me presentan en mi camino.

A mis amados hijos quienes son fuente de inspiración para seguir adelante y mi motor para la culminación de tan ansiado proyecto

A mi madre que desde el Cielo me sigue bendiciendo y a mi padre por esa fortaleza que me trasmite por el apoyo brindado.

GRACIELA

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por permitirme cristalizar este objetivo que lo tenía pendiente por muchos años. A mis hijos por la paciencia que han tenido conmigo al darme mi espacio para dedicarme a este proyecto. A mi hermana Nerita por sus ideas y consejos; así como también mi gratitud a mi asesora Janet Sialer por apoyo en la realización y culminación de este trabajo

LA AUTORA



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz-Chiclayo", cuyo autor es TARRILLO DAVILA GRACIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 03-08-2023 09:46:38

Código documento Trilce: TRI - 0628872

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA

Yo, Tarrillo Dávila, Graciela, estudiante de la Escuela De Posgrado Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC - Chiclayo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrategias docentes para reforzar el trabajo de equipo en una institución educativa de José Leonardo Ortiz - Chiclayo .", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad

Nombres y Apellidos	Firma
TARRILLO DAVILA GRACIELA DNI: 16468264 ORCID: 0000-0001-6506-5145	Firmado electrónicamente por: GTARRILLODA el 11- 08-2023 22:38:51

Código documento Trilce: INV - 1254965

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas de recolección de información.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	24
CONCLUSIONES	29
RECOMENDACIONES.....	30
PROPUESTA DE PROGRAMA DE ESTRATEGIAS	31
FLUJOGRAMA	31
Presentación y objetivos	32
1. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	33
REFERENCIAS.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Muestra Poblacional</i>	16
<i>Tabla 2: Nivel de comunicación de los docentes para fortalecer el trabajo de equipo en una institución educativa de JLO – Chiclayo</i>	18
<i>Tabla 3: Nivel de coordinación de los docentes en una institución educativa de JLO – Chiclayo</i>	19
<i>Tabla 4: Nivel de complementariedad de los docentes en una institución educativa de JLO– Chiclayo</i>	20
<i>Tabla 5: Nivel de confianza de los docentes en una institución educativa de JLO – Chiclayo.</i>	21
<i>Tabla 6: Nivel de compromiso de los docentes en una institución educativa de JLO – Chiclayo.</i>	22
<i>Tabla 7: Nivel del trabajo en equipo por dimensiones de los docentes en una institución educativa de JLO – Chiclayo.</i>	23

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue diseñar una propuesta de estrategias docentes para reforzar el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz, Chiclayo. Este trabajo de investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, con una investigación de diseño no experimental transversal, recopilan datos en solo un tiempo dado y analizan la variable problema. Se elaboró el instrumento de medición, para el caso un cuestionario que obtuvo fiabilidad y validez con puntuaciones favorables para ser aplicadas, con una muestra de 76 participantes, cuyos resultados arrojaron en la dimensión de comunicación 63%, coordinación 71.05%, complementariedad 68.42%, confianza 61.84% y compromiso 53.95.% de los participantes se encuentran en un nivel medio con respecto al trabajo en equipo. La propuesta de Programa de estrategias docentes para mejorar el trabajo en equipo está estructurada en un conjunto de diez talleres de dos horas pedagógicas cada una y con una frecuencia de dos veces por semana. Las sesiones han sido planificadas con estrategias docentes, que les va a permitir la participación activa de cada uno de los participantes. Estos talleres van a influir positivamente en el desarrollo del fortalecimiento del trabajo en equipo para el bien de toda la comunidad educativa.

Palabras clave: Estrategias, trabajo en equipos, docentes.

ABSTRACT

The objective of the research was to design a proposal for teaching strategies to reinforce teamwork in an educational institution in José Leonardo Ortiz, Chiclayo. This research work corresponds to a quantitative approach, with a cross – sectional non- experimental design investigation, collecting data in just a given time and analyzing the problem variable. The measurement instrument was elaborated, for the case a questionnaire that obtained reliability and trustworthiness with favorable preferences to be applied, with a sample of participants, whose results showed in the dimension of communication 63%, coordination 71.05%, complementarity 68.42%, trust 61.84% and commitment 53.95% of the participants are at a medium level with respect to teamwork. The proposed Teaching Strategies Program to improve teamwork is structured into a sett of ten workshops of two teaching hours each and twice a week. The sessions have been planned with teaching strategies, which will allow the active participation of each of the participants. These workshops will positively influence the development of strengthening teamwork for the good of the entire educational community

Keywords: Strategies, teamwork, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En el transcurso de estos últimos años en lo que se refiere a educación las instituciones educativas han llevado a una forma de trabajar más participativa y cooperativa. Si antes el trabajo podía organizarse individualmente, hoy dos o más empleados deben cooperar para lograr un resultado específico. La complejidad organizacional se refiere al logro de objetivos comunes basados en algunos roles apropiados o algunas funciones específicas. También Solé et al. (2015a) señala que es indispensable asumir con responsabilidad la tarea individual para la consecución de objetivos comunes, el cual será defendido por cada integrante del equipo.

Estudios realizados a nivel internacional en la universidad de Camagüey -Cuba documentado en la revista electrónica cubana de formación y calidad educativa (REFCaIE) sobre la competencia trabajo en equipo entre docentes, los autores Metis, 2018; García (2021) precisaron que la universidad debe capacitar a sus docentes para su buen desempeño en equipos de trabajo, identificando el trabajo colaborativo como una estrategia. Además, afirmaron que la colaboración entre maestros de una institución y aún si fueran de distintas instituciones constituye un factor clave para mejorar la calidad educativa. Además, este estudio concluyó en que la aplicación de técnicas de investigación educativa se orientará hacia el fortalecimiento del trabajo en equipo mejoramiento y por ende la calidad educativa.

En el ámbito nacional según el Ministerio de Educación MINEDU (2017) en su cuarto compromiso de gestión de acompañamiento y monitoreo, considera el micro taller como una estrategia para el logro de sus objetivos; es una reunión planificada entre el acompañante pedagógico y el grupo de docentes que están siendo monitoreados. Este es un espacio donde cada uno de sus integrantes tienen la oportunidad de expresar e intercambiar abiertamente sus experiencias pedagógicas; estos micro talleres buscan la promoción del intercambio de actividades y el trabajo cooperativo; diseño y socialización individual o grupal. De tal manera que les permita fortalecer su quehacer pedagógico e identificar sus debilidades,

Si bien es cierto estos micro talleres fueron realizados en su momento, pero como sólo fueron instituciones focalizadas, no todas tuvieron la oportunidad de verse favorecida con estos micro talleres.

Así mismo, el Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2016) en la competencia 6, que expresa Interactúa con sus demás compañeros, de forma colaborativa y con iniciativa, intercambiando las buenas prácticas que le permitan fortalecer y organizar su trabajo pedagógico e intercambiar experiencias, de esta manera mejorar la enseñanza y construyendo razonablemente un ambiente favorable para la institución. Esto podemos ver traducido en los desempeños 30 y 31, donde muestra la participación activa del docente en la gestión de la institución, la misma que va a permitir la mejora continua del PEI que genere aprendizajes de calidad y el desempeño, involucrándose activamente en equipos de trabajo.

En su estudio Metis (2018) abordó Evaluación del diseño y la puesta en marcha de la práctica de acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas con múltiples grados, menciona que, para fomentar el trabajo a nivel grupal es importante el desarrollo de los GIA como estrategia ya que facilita el aprendizaje mutuo en los espacios de reunión permitiéndoles enriquecer el aprendizaje mediante la socialización de la experiencia con sus pares. Estos acompañamientos pedagógicos, si bien son buenos, sin embargo, no se hace extensivo en todas las instituciones o falta ese poder de convencimiento, así como los recursos financieros que permitan a todos los docentes participar de esas reuniones.

Si bien es cierto, la institución educativa cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) en el que está incluido el trabajo colegiado, a través de reuniones colegiadas por áreas, sin embargo, no se evidencia ese trabajo en los resultados ya que tales reuniones son imposibles de darse dentro del hora y tiempo establecido en la carga horaria, lo que dificulta un verdadero trabajo pedagógico en equipo; por otro lado, la falta de comunicación entre los integrantes, el aislamiento; el no conocer cómo trabajar de manera colaborativa, ha generado que no se pueda lograr los objetivos. Debido a la problemática presentada nos planteamos la interrogante: ¿Qué características debe tener una propuesta de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución educativa del nivel secundario de José Leonardo Ortiz?

La razón para llevar a cabo esta investigación se justifica partiendo del enfoque teórico, con la Teoría de Piaget sobre "el trabajo en equipo" como una herramienta de la metodología activa y participativa; así mismo, la propuesta teórica de las 5 c del trabajo en equipo de acuerdo a Peters (2010). Tiene una justificación Práctica porque, así como beneficia a la comunidad educativa con un diagnóstico veraz que posibilita la toma de decisiones en mejorar las posibles soluciones a los problemas en el equipo, también es útil para los docentes que mejoren las actividades de grupo con dinámicas colectivas diseñadas para promover la cooperación y aumentar la confianza entre los integrantes del equipo. Así mismo tiene una justificación metodológica porque alcanza justificarse mediante el posicionamiento de un enfoque cuantitativo utilizando un instrumento de diagnóstico mediante un cuestionario, validados externamente por especialistas en el tema y a partir de este diagnóstico se realiza una propuesta de mejora para dar solución al problema a través de un programa metodológico de estrategias docentes.

El objetivo general del presente trabajo es Diseñar una propuesta basada en estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz, y cuyos objetivos específicos son Determinar el nivel diagnóstico del trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de José Leonardo Ortiz; caracterizar la propuesta de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz y por último validar la propuesta de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una Institución educativa de José Leonardo Ortiz - Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los trabajos anteriores a esta investigación tenemos, a nivel internacional Yagual (2022) cuyo objetivo principal de esta investigación es determinar la influencia de la comunicación asertiva en el equipo docente de una institución educativa de Guayaquil – Ecuador, la investigación fue pre experimental, de enfoque cuantitativa, aplicada, de nivel explicativo, para el cual se aplicaron dos tipos de cuestionarios a 52 maestros de la institución educativa. Concluyendo que no existía relación directa entre las dimensiones de expresión comunicativa y la dimensión de trabajo en equipo, por lo tanto, se considera nula la hipótesis. Según Ochoa (2019) en un estudio realizado en una institución educativa del Ecuador, siendo la investigación de tipo de cuantitativo, descriptivo no experimental, propositivo, teniendo como muestra a 20 docentes a quienes se les aplicó una encuesta de tipo cuestionario con 22 ítems, luego del análisis respectivo llega a la conclusión que en la institución educativa objeto del estudio el trabajo en equipo es deficiente como lo demuestra el resultado con un 85% de los participantes se encuentran en un nivel bajo y regular; además la falta de colaboración entre los docentes, lo que dificulta que les sea imposible resolver los problemas de la institución; así mismo la no coordinación para fijarse metas a corto y largo plazo, por lo que no se puede evidenciar el trabajo de equipo. De allí que dentro de sus recomendaciones está la puesta en marcha desarrollar talleres que ayuden al docente el trabajo en equipo también diseñar programas innovadores en el que se evidencie la cooperación activa de maestros y directivos, con el propósito de fortalecer el trabajo en equipo en una institución educativa.

En un estudio realizado en Ecuador por Ramos (2020) el propósito es elevar el nivel del trabajo educativo en una institución de Dolores Sucre a través de un programa con talleres de trabajo en equipo como estrategia. El tipo de investigación es cuantitativa, descriptiva, propositiva; 40 docentes de la institución fueron la muestra de estudio, para el recojo de datos se aplicó un cuestionario que fue elaborado para medir la variable problema, después de procesar toda la información, el autor concluye que la calidad del trabajo docente es preocupante; En otras palabras se considera fundamental proponer un taller de estrategias de trabajo en equipo de estrategias de trabajo en equipo, para mejorar la eficacia, habilidades y la capacitación docente.

Oñate (2018) en su investigación, el objetivo general fue establecer “el trabajo de equipo como estrategia de fortalecimiento para el proceso de enseñanza en la IE Rafael Uribe Uribe – departamento del César, Colombia”. Para este estudio se aplicó un cuestionario de 30 preguntas a todo el personal docente de la institución. Al respecto, la confiabilidad del instrumento se llegó a determinada por el método alfa de Cronbach, obteniendo un resultado alfa de 0,90, lo que significa que el instrumento es hondamente confiable; los resultados muestran que el trabajo en equipo como estrategia didáctica de los docentes se encuentra hasta el momento en un nivel medio insuficiente

Morales (2020) en su estudio realizado, El objetivo general fue diseñar y construir una propuesta de estrategias de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional en la Institución de Arequipa. Esta investigación es de tipo descriptiva –propositiva. Se les aplicó una encuesta de tipo cuestionario, aplicándose un cuestionario a 73 personas. Las conclusiones son: El enfoque de trabajo en equipos como estrategia brindan oportunidades para mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales en lo que se refiere a liderazgo, valores éticos, identidad institucional, comunicación, etc.

Holgado et al. (2021) la investigación realizada por los investigadores fue cuantitativa de tipo correlacional, el objeto de estudio fue determinar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa del Perú, la muestra fue de 50 participantes, el análisis de los datos estadísticos concluyó que ambas variables guardan relación. Además, agregaron que es necesario implementar acciones pertinentes que ayuden al buen desempeño de los maestros, identificando tempranamente las debilidades ya que estas van a repercutir directamente en los alumnos, así mismo también implementar estos planes estratégicos de forma colegiada que ayude a fortalecer el trabajo en equipo. También añadieron que el director es el ente responsable en fomentar los cambios en las instituciones, el cual tiene que poseer capacidades de convocatoria, incluyendo la toma de decisiones que vayan en beneficio de la escuela; como también promover la integración de sus docentes para que trabajen de manera colaborativa aportando ideas y soluciones para el equipo, así como recibir retroalimentación oportuna para lograr las metas.

Cedeño (2020) llevó a cabo un estudio de naturaleza no experimental, con enfoque cuantitativo, y de corte transversal, empleando un diseño propositivo, cuyo objetivo general fue identificar las características de la calidad de trabajo docente y desarrollar una propuesta para un taller de estrategias de trabajo en equipo en la institución Dolores Sucre – Piura. La muestra fue de 40 docentes para el cual se aplicó un cuestionario sobre el trabajo en equipo que permitió obtener y analizar la información para después diseñar la propuesta de talleres basados en estrategias de trabajo en equipo. Concluyendo según las dimensiones de la variable referidas a eficacia, aptitud y formación docente son preocupantes en la calidad del trabajo docente por lo que es necesario intervenir con una propuesta de talleres de trabajo en equipo.

García (2021) en su trabajo de investigación de tipo descriptivo, propositivo a 27 docentes del nivel secundario de la IE Juan Z. Montenegro, provincia de Cutervo-Cajamarca. El propósito fue proponer, estrategias de motivación que refuercen la colaboración entre los docentes del nivel secundario de la institución, para el cual se utilizó la técnica de Likert, en el diagnóstico y los métodos de inducción como deducción de sistema y de modelado, los procesos equipados son de estudio y síntesis. Se concluye que el trabajo en equipo es una estrategia de progreso en las organizaciones. Además, se concluyó que el personal docente está altamente motivado que coopera, resuelve, comunicativa y participativa en todas las decisiones para lograr objetivos comunes.

Así mismo, previo a esta investigación a nivel local tenemos a Sandoval (2022) con su investigación de tipo propositivo, con un enfoque motivacional para mejorar el trabajo en equipo dentro de una institución educativa en Incahuasi. su estudio involucró a 13 docentes, y utilizó una encuesta para recopilar sus opiniones sobre el desempeño en el trabajo de equipo. El principal problema que se identificó fue el deterioro de relaciones personales entre los docentes de la institución, lo cual se reflejaba en la falta de empatía y compromiso. Así mismo, se observaba una deficiencia en el liderazgo caracterizado por la incapacidad de alinear los esfuerzos y mantener y mantener la ausencia de una identidad compartida, lo que se traduce en una falta de creatividad e innovación en el entorno laboral. Para abordar esa falencia, Sandoval propuso una serie de estrategias motivacionales para mejorar el

trabajo en equipo. En resumen, tanto la propuesta de García como la de Sandoval expuesta líneas arriba busca mejorar el trabajo en equipo de los docentes, a través de estrategias motivacionales

Entre las Teorías que fundamentan el presente trabajo de investigación están la Teoría Constructivista, de acuerdo a Piaget (1995) se basa en que el aprendizaje debe ser espontáneo, significativo y basado en la experiencia. Además de considerar a la persona como lo más importante, aceptándose tal como es, incluyendo sus fortalezas y debilidades, según el método del autor el aprendizaje se inicia y se refuerza con actividades propias de la vida real del alumno, donde se utilicen actividades de grupo, pues a través de estas actividades se puede estimular y mejorar el trabajo en equipo, es una forma de trabajar. juntos y ayudarnos unos a otros; así mismo esta teoría Constructivista de Piaget Sigue el "Trabajo en equipo" como un enfoque de participación activa. También que los propios niños tienden a vivir y trabajar juntos en grupos. La investigación implica colaboración, intercambio y asistencia mutua. El espíritu de cooperación se introduce de forma natural en el juego y la escuela, además de la relación con el profesor o profesor y la relación con otros alumnos. Un enfoque activo insiste en las relaciones entre los niños, el trabajo en grupo, el estudio conjunto, la autonomía e incluye la cooperación en todos los dominios intelectuales y morales.

La teoría sociocultural, de Lev Vygotsky (1993) tiene como punto de partida en que el conocimiento es la elaboración por equipo, es decir, de índole social, no individual, creada por el desarrollo histórico y cultural de las comunidades, y sigue siendo un cuerpo de conocimiento relevante y necesario que debe ser llevado al hombre en las diversas actividades humanas , productiva, social o individual, las herramientas cognitivas que los individuos generan a partir de la actividad humana interiorizada por la sociedad. en su mente.

Así mismo la Teoría de las 5 C modelo de trabajo en equipo creado por Tom Peters (1988) considerado Padre de la administración posmoderna, en su libro “En busca de la excelencia”, que surge de una investigación de años a empresas exitosas, en donde sus equipos de trabajo eran de un alto rendimiento, lo que finalmente pondera la existencia de cinco habilidades que necesitan estar presentes al interior de un equipo para que este funcione de manera armónica como son la

comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso. Walker (1994) el trabajo en equipo implica, sin duda, el esfuerzo que hace un grupo de personas, cuando interactúan y se comprometen a luchar juntos por alcanzar una meta, lo que se traduce como cooperación grupal.

Así mismo Díaz y Hernández (2002) consideran a las estrategias docentes como procedimientos (conjuntos de procedimientos o habilidades) que los maestros utilizan de manera consciente, controlada y deliberada como herramientas flexibles para la instrucción significativa y la resolución de problemas. Lo mismo menciona Tobón (2010), las estrategias educativas son un conjunto de acciones planificadas y ejecutadas de manera ordenada con el fin de alcanzar un objetivo específico. Por su parte Reyes (2021) en su libro estrategias innovadoras manifiesta que las estrategias didácticas innovadoras favorecen la construcción y apropiación de formas de trabajo que luego van a servir de referente para los maestros al momento de planificar y organizar su propia labor pedagógica, y que le sirvan las estrategias como “modelos” que puedan ser reproducidos o recreados permitiéndole al maestro implementar y fortalecer su práctica pedagógica.

Según González y Tourón (1996), citado por Freites et al. (2010) las estrategias docentes se basan en principios psicopedagógicos que reflejan las cuestiones que se plantea el profesorado en el proceso educativo. Según los referidos autores, contribuyen a justificar la acción pedagógica en el aula y en las instituciones universitarias; al mismo tiempo, inspiran y guían la actividad del docente y del estudiante para alcanzar los objetivos previstos.

Las dimensiones de las estrategias docentes según Díaz y Hernández (2002) son la dimensión declarativa o conceptual donde señala a la información como hechos, conceptos o ideas conscientemente conocidos que requieren almacenarse como proposiciones. Esta dimensión también se refiere al conocimiento que es el área más valiosa del currículo escolar en todos los niveles educativos, ya que es esencial en todas las disciplinas o materias del conocimiento. Así mismo, Gargallo y Bargalló (2011) La dimensión conceptual abarca todos los conocimientos asociados a los contenidos académicos, tanto de naturaleza científica, como el dominio de la materia y las concepciones sobre la ciencia, así como aspectos psicopedagógicos como las ideas sobre el proceso de enseñanza– aprendizaje, evaluación,

estrategias metodológicas, y el tipo de actividades. Esta dimensión ha recibido la mayor atención en los programas de formación.

La dimensión procedimental se refiere sobre cómo hacer cosas, de cómo ejecutar las diferentes tareas. implica el desarrollo de diversas habilidades que se van adquiriendo. Según Antezana (1999), citado por Villacís (2020), el educador tiene la responsabilidad de activar las competencias procedimentales del estudiante, permitiendo seguir instrucciones para resolver problemas y colaborar en la construcción del conocimiento colectivo.

La dimensión Actitudinal – Valoral, según Gargallo y Bargalló (2011) se consideran las actitudes científicas de los estudiantes y las actitudes hacia la ciencia, y, sobre todo, hacia su enseñanza. refieren que son tendencias a moderarse y confrontar en ciertas circunstancias en diversas conductas de las personas. Así mismo Villacís (2020), citando a Antezana (1999), se afirma que la dimensión actitudinal implica que el estudiante experimenta satisfacción cuando su esfuerzo por comprender o su capacidad receptiva adquieren significado. Esta dimensión está estrechamente ligado al comportamiento y las actitudes son los valores aprendidos por una persona; significa comprender las normativas de uso y costumbres, la ética y las normas jurídicas, su significado y estudio crítico. Esto implica emplear estrategias que faciliten la expresión de estos conocimientos y desarrollar métodos para que los individuos tomen conciencia de sí mismos.

Existen diferentes definiciones de lo que significa el término "trabajo en equipo". Así tenemos Katzenbach y Smith (2007) citado por Mulas (2018) y Visisenato et al. (2023) quien cita a (Salas, Cooke, & Rosen, 2008) coinciden en su definición al referirse al equipo como un pequeño número de personas con habilidades adicionales, comprometidas con un objetivo común, con metas de desempeño. Ambos coinciden en la definición de equipo, considerándolo como un grupo reducido de individuos que poseen habilidades complementarias y comparten un objetivo común estableciendo metas de desempeño para alcanzarlo por el cual se sienten mancomunadamente responsables. De la misma forma Ekesi et al. (2020) Los equipos son grupos pequeños que coexisten, tienen características similares y actúan juntos para lograr objetivos específicos (Adair, 2003; Brem, 1995; Donnollen, 1998; Harris y Harris, 1996; Straub, 2002; Valsecchi et al. 2012). Es un

grupo de personas con habilidades y conocimientos especiales que trabajan hacia un objetivo común y utilizan sus habilidades (Díaz, 2002). Según Peters & Waterman (2017). significa, sencillamente, dividir las cosas para facilitar flexibilidad organizativa y estimular la acción. Pointer (1988) lo define como, equipos que se gestionan de manera autónoma, o autodeterminados, o con un enfoque basado en tareas.

Por otro lado, Antúnez (1999) Define al trabajo de equipo como la cooperación en acciones con otra persona u otras para lograr un fin. En nuestro caso, la cooperación entre docentes es un estilo de trabajar mediante dos o más personas comparten recursos para conseguir una meta en concreto en un tiempo limitado. En contraste, según la definición de Álvarez (Iberoamericana, 2017), el trabajo en equipo se describe como la colaboración de un conjunto de personas con un compromiso compartido para alcanzar metas comunes. Esto implica mantener un ambiente laboral positivo que resulta en la producción de un trabajo de alta calidad. Lakkala et al (2017) El trabajo en equipo se puede entender como una conexión entre el nivel grupal e individual, donde se fusionan el compromiso colectivo, la eficiencia, los procesos y los resultados compartidos, así como las tensiones y los dilemas. Así mismo Fernández (2022) el trabajo en equipo se caracteriza por tener un liderazgo compartido es decir todos cooperan y colaboran, donde la responsabilidad es individual y también en conjunto. El equipo aborda un objetivo específico, diferente a los demás, pero con miras a una meta común. Gea et al. (2021) El liderazgo en cualquier organización requiere definitivamente de un líder que pueda comprender los objetivos de una organización y atender a su equipo. Los resultados del trabajo en equipo se miden según los productos del colectivo.

Respecto al primer objetivo específico determinar el nivel del diagnóstico del trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de José Leonardo Ortiz – Chiclayo para el cual se aplicó una encuesta de tipo cuestionario obteniendo los resultados según dimensiones de la variable trabajo en equipo. Peters y Waterman (1988) que las 5 C del trabajo en equipo hace referencia a un marco de trabajo para mejorar la colaboración. Su fundador, analizó los rasgos comunes de varios grupos de alta excelencia y, en base a esto, enumeró 5 características que deben tener los

equipos exitosos: comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso.

La primera dimensión es la Comunicación, es uno de los pilares más importantes del trabajo en equipo ya que facilita a los integrantes trabajar en forma coordinada y eficiente al logro de objetivos comunes. Una comunicación efectiva aumenta la permanencia de sus integrantes; así mismo los trabajadores desean integrar empresas donde exista una comunicación abierta y transparente. Según Peters y Waterman (1988) mencionan que el trabajo de equipo será positivo si existe una comunicación abierta y auténtica, donde prime la escucha activa, honestidad, y una comunicación no verbal correcta. Así mismo, Fernández (2022) en su libro Comunicación efectiva y trabajo en equipo manifiesta que la comunicación desempeña un papel fundamental en las interacciones sociales, incluyendo el trabajo en equipo. Team building (2018), citado por Dávila (2019) sustenta que la comunicación es una de las destrezas más importantes en un trabajo de equipo, esto debido que en toda organización existe conflictos, malas interpretaciones, entonces si se desea dar solución a estos problemas se necesita de un buen nivel de comunicación esto incluye la escucha activa.

La Coordinación es la dimensión donde la figura del líder cobra protagonismo. Para el trabajo en equipo el liderazgo según Ascencio (2018) puede ser desempeñado por una o varias personas o incluso puede ser compartido entre todos los integrantes del equipo, generando el co-liderazgo o liderazgo compartido. Este tipo de trabajo en equipo hace que ellos mismos se deleguen funciones y no recaiga todo el trabajo o toda la responsabilidad sobre el estudiante más responsable (Durán, 2018). Entonces hablar de trabajo en equipo en un centro de estudios es hablar también de gestión. Coordinar los trabajos de los integrantes es una de las funciones y "habilidades" de los líderes organizacionales. Por otro lado, Peters y Waterman (1988) citado por Sánchez et al., (2019) expresan que esta estrategia se percibe como un todo; es decir si todo el equipo trabaja con un alto nivel en lo que a coordinación se refiere los resultados serán muy buenos y se logrará los objetivos propuestos. (Smith et al. 2005) citado por Azizan et al. (2018) se plantea, el aprendizaje colaborativo disminuye la aparición de situaciones negativas en un

trabajo grupal, con personas que no contribuyen y se benefician del esfuerzo de los demás.

Complementariedad es otra dimensión muy importante para que una organización sea exitosa ya que los equipos de alto rendimiento se construyen en base a la diversidad de capacidades, habilidades y aptitudes que aportan sus integrantes de forma coordinada para el logro de objetivos comunes. Por lo tanto, para implementar el enfoque de trabajo en equipo 5C, es necesario comprender las capacidades de cada persona, estudiante o docente individualmente y estudiar cómo se complementan entre sí. Así mismo, Peters y Waterman (1988) la “complementariedad implica que los integrantes de un equipo realizan su labor de acuerdo a sus competencias, de esa manera pueden sacar adelante un proyecto” (p. 34) Así mismo Rodríguez (2015) añade que la complementariedad aporta al equipo, cuando cada uno de sus participantes poseen las capacidades y aptitudes variadas y pertinentes, que ayuden al equipo a dar soluciones transformadoras y creativas.

La confianza y el compromiso son el pilar básico para el trabajo en equipo. Team building (2018), citado por Dávila (2019) expresa que basta que uno de los integrantes de un equipo no confíe en los demás, será imposible que el resultado sea positivo; es necesario la confianza entre todos; sin embargo, si en algún momento se resquebraja la confianza es necesario el uso de la habilidad de una comunicación asertiva que permita rescatar esa confianza entre sus integrantes que permitan el logro de los objetivos establecidos y llegar al éxito deseado. Así mismo, Ascencio (2018) esta dimensión tiene que ver mucho con la parte emocional. Por lo tanto, Se debe fomentar la confianza brindando autonomía a los colaboradores, asignando tareas, claras, retroalimentando, fomentando la comunicación abierta y transparente, así como con igualdad de oportunidades.

Compromiso, esta es la quinta dimensión del trabajo en equipo. Según Peters y Waterman (1988) señalan que el compromiso es la promesa de dar todo que está en las manos de cada integrante en beneficio de un proyecto. Según Díaz (2002) Las personas establecen horas de trabajo todos los días, y su compromiso con lo que hacen. Los empleados tienen una motivación más efectiva, productiva y superan las expectativas puestas en ellos en su trabajo diario. Pero eso no es todo.

Ascencio (2018) se refiere al compromiso como la labor que se está desarrollando y el objetivo que se pretende alcanzar, el compromiso nos mantiene alineados con el proyecto y los compañeros además ayuda a encontrar motivos para automotivarnos. Así mismo, Team building (2018) citado por Dávila (2019) expresa, si en un equipo de trabajo no hay compromiso, será imposible que éste tenga buenos resultados. De allí que Schartel et al. (2021) en su investigación concluye en la necesidad de que los docentes deben hacer énfasis en el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo y enfocarse en estrategias de retroalimentación dentro del grupo.

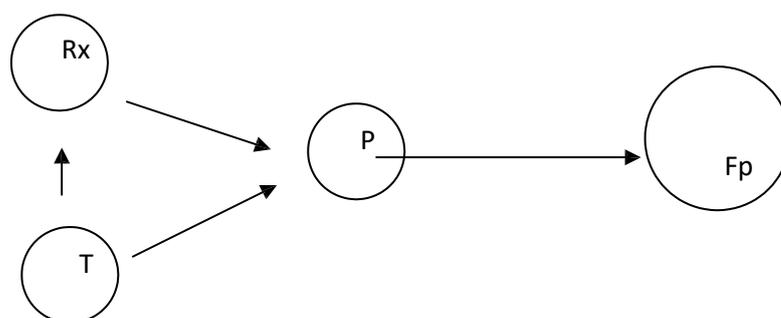
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se clasifica como un estudio de tipo descriptivo y propositivo, debido a la naturaleza del problema. Se considera descriptivo porque sus variables no son manipuladas, sino que se describen mediante la observación como lo señala Hernández et al. (2014) “Este es un estudio no experimental basado en observaciones de condiciones existentes, sin necesidad de crear condiciones artificialmente, sin que los investigadores intervengan en sus raíces.” (p. 152). Es de naturaleza propositiva, ya que busca abordar el problema a través de una propuesta de mejora que permita resolverlo en un tiempo determinado. Durante ese proceso, se identifican y describen las características, esquemas y habilidades pertinentes para lograr el propósito.

En cuanto al diseño de investigación presentó un diseño No experimental: La investigación no experimental se emplea, en el transcurso de la indagación, el investigador no transgrede, manipula, altera a la muestra seleccionada que vendrían ser los docentes, además se sustenta en la caracterización para terminar en conclusiones. Este método no se basa en correlaciones, encuestas mediante cuestionarios de pre test, estudios de caso, para su tratamiento a largo plazo

El esquema de la investigación sería de la siguiente manera



Nota: Leyenda del tipo de investigación, citado por Hernández (2014)

Rx: Diagnóstico a través del instrumento Encuesta de tipo cuestionario con preguntas cerradas.

T: Descriptivo / Propositivo.

P: Programa de estrategias docentes.

Fp: Fortalecer el trabajo en equipo de una I.E. de José Leonardo Ortíz.

3.2 Variables y Operacionalización

Definición Conceptual

Estrategias Educativas para Díaz y Hernández (2002), Consideran a las estrategias como procedimientos (conjuntos de procedimientos o habilidades) que los maestros utilizan de manera consciente, controlada y deliberada como herramientas flexibles para la instrucción significativa y la resolución de problemas.

Trabajo en equipo Según Peters y Waterman (2004) definen al trabajo como un pequeño grupo de personas que trabajan arduamente para obtener resultados exitosos en nombre de una corporación. Además, agrega que para alcanzar la calidad y el servicio se requiere de la cooperación de todas las personas que integran una organización

Definición operacional.

Según Díaz y Hernández (2002) las estrategias docentes tienen como dimensiones lo conductual o conceptual, procedimental y actitudinal – Valoral

Según Peters (2010) sobre trabajo en equipo tiene como dimensiones la comunicación, coordinación, confianza, complementariedad y compromiso.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Ortiz (2015) Población es el total de personas observables de las cuales se pretende obtener información, los mismos que se encuentran en un lugar y tiempo concreto. La población que se tomó en cuenta en la investigación fueron todos los docentes de ambos turnos de una institución educativa de José Leonardo Ortiz entre nombrados y contratados.

La muestra.

Para la presente investigación fueron los integrantes de ambos turnos, es decir 76 docentes entre nombrados y contratados.

Muestreo No probabilístico:

Es un método que se refiere en seleccionar muestras de acuerdo a los intereses del investigador. Esto contrasta con el muestreo probabilístico, en el que los encuestados se seleccionan al azar. Ortiz (2015) Posee como características fundamentales: igual probabilidad de inclusión de todas las unidades poblacionales en la muestra y la selección aleatoria de los elementos.

Tabla 1:*Muestra Poblacional*

Institución Educativa de José L. Ortiz - Chiclayo	Colaboradores	%
Docentes del nivel secundario de ambos turnos		
Docentes de Matemática	12	15.8
Docentes de Comunicación	12	15.8
Docentes de sociales	6	7.9
Docentes de DPCC	6	7.9
Docentes de Inglés	6	7.9
Docentes de Religión	6	7.9
Docentes de Educación Física	6	7.9
Docentes de Arte	6	7.9
Docentes de C y T	10	13.1
Docentes de EPT	6	7.9
Total	76	100

Nota: Plana docente de una institución educativa de José Leonardo Ortiz -Chiclayo

Criterios de Inclusión:

Se incluyeron a todos los maestros nombrados y contratados del nivel secundario de una institución educativa de José Leonardo Ortiz.

Criterio de exclusión:

Se excluyeron al personal administrativo y de servicio; así como al directivo de la institución educativa de José Leonardo Ortiz.

3.4. Técnicas de recolección de información

Según Ortiz (2015) La Encuesta es una técnica de investigación “completa”. Si esta es cuantitativa, utiliza un muestreo de tipo probabilístico, la misma que permite la obtención de los datos que van desde la muestra al conjunto de la población. Las técnicas que se emplearon son las de campo y de gabinete, en las primeras se aplicó una encuesta de tipo cuestionario con cinco dimensiones, comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso, cada una con 6 ítems, con un total de 30 ítems, que permitió evaluar el trabajo en equipo. Junto con los registros bibliográficos, se utilizaron técnicas de gabinete para procesar la información de presentación y el marco teórico de este estudio. La validez se define según Hernández, Fernández y Baptista (2006), como “El grado en que un instrumento realmente mide las variables que pretende medir” (p.243) para la validación del instrumento se tuvo en cuenta la opinión de los revisores expertos.

3.5. Procedimientos

En el manejo del recojo de los datos se realizó mediante el instrumento de un cuestionario, para evidenciar el diagnóstico del problema, luego de la autorización de la directora del centro educativo y posteriormente se presentó el documento de consentimiento informado a los participantes docentes. Para garantizar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la presente investigación se validó con el juicio de tres expertos especialistas en la materia, considerando tres criterios de validación: claridad, coherencia y relevancia. (Arias, 2020). Posteriormente de la opinión favorable se aplicó la encuesta a los 76 docentes de una institución educativa de José Leonardo Ortiz – Chiclayo.

3.6. Métodos de análisis

Se utilizaron métodos de análisis cuantitativos, y los datos se recolectaron y analizaron mediante estadística descriptiva. Estas observaciones se basaron en lo que se empleó en la investigación. Para la obtención de los datos, se utilizó un diseño de estudios estadísticos descriptivo, creando tablas y gráficos. Todo el procesamiento y análisis de la información se llevó a cabo en una institución educativa de José Leonardo Ortiz se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 y Microsoft Excel.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se guio por principios éticos como la autonomía ya que el docente fue libre de aceptar las respuestas del cuestionario, previo acuerdo a lo cual se otorgará el consentimiento informado, ya que la información brindada se mantendrá confidencial y anónima dentro de la presente investigación. Beneficencia, pues el estudio brindó nuevos aprendizajes en favor de la comunidad educativa, la gestión y desempeño de los involucrados; justicia, la obtención de información se hizo en un ambiente de confianza, con trato equitativo, el respeto y la consideración se mantendrán sin perjuicio. Según APA (2017) y el código de ética de la UCV siguiendo la misma línea de la normativa de ley 29733. en referencia al citado correcto de fuentes y respetando la propiedad intelectual; la ética de “no maleficencia” implicó analizar los posibles riesgos y ventajas velando por preservar la integridad física, emocional y psicológica, asegurando la transparencia en la divulgación de los resultados. (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Nivel de comunicación de los docentes para fortalecer el trabajo de equipo en una institución educativa de JLO – Chiclayo

COMUNICACIÓN	f1	%
Bajo	8	10.53
Medio	48	63.16
Alto	20	26.31
Total	76	100.00

Nota. La mayoría de los encuestados se encuentra en el nivel medio

Interpretación:

En la tabla número 2, se aprecia que el nivel del trabajo en equipo en la dimensión comunicación en docentes de una Institución Educativa de José Leonardo Ortíz, es medio, equivalente al 63.16%, y un nivel bajo de 10.53%. De allí la necesidad de fortalecer la comunicación en el trabajo de equipo con la propuesta de un taller de estrategias de trabajo en equipo como una forma de abordar esta falencia.

Tabla 3

Nivel de coordinación de los docentes en una institución educativa de JLO – Chiclayo

COORDINACIÓN	f1	%
Bajo	6	7.90
Medio	54	71.05
Alto	16	21.05
Total	76	100.00

Nota. La gran mayoría de los participantes se encuentra en un nivel medio.

Interpretación:

En la tabla 3, se aprecia que el nivel de trabajo en equipo en la dimensión Coordinación en docentes de una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz es medio, equivalente al 71.05%, mientras que el 21.05% es alto y 7.90% es bajo. Estos resultados preocupan a la investigadora, y la motiva a proponer estrategias de liderazgo mancomunado para lograr objetivos que vayan en bienestar de la Institución educativa y mejore su nivel de coordinación.

Tabla 4

Nivel de complementariedad de los docentes en una institución educativa de JLO– Chiclayo

COMPLEMENTARIEDAD	f1	%
Bajo	4	5.26
Medio	52	68.42
Alto	20	26.32
Total	76	100.00

Nota. La gran mayoría de los participantes se encuentra en un nivel medio.

Interpretación:

En la tabla 4, se aprecia que el nivel de trabajo en equipo en la dimensión complementariedad en docentes de una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz es medio, equivalente al 68.42%, mientras que el 26.32% es alto y 5.26% es bajo. Aquí, la investigadora propone estrategias docentes que permitan fortalecer la dimensión de complementariedad en el trabajo en equipo y así los integrantes puedan solucionar los problemas de manera creativa, transformadora e innovadora.

Tabla 5

Nivel de confianza de los docentes en una institución educativa de JLO – Chiclayo.

CONFIANZA	f1	%
Bajo	6	7.90
Medio	47	61.84
Alto	23	30.26
Total	76	100.00

Nota. La gran mayoría de los participantes se encuentra en un nivel medio

Interpretación:

En la tabla 5, se aprecia que el nivel de trabajo en equipo en la dimensión confianza en docentes de una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz es medio, equivalente al 61.84% %, mientras que el 30.26% es alto y 7.90% es bajo. Estos resultados preocupan a la investigadora y ve la necesidad de proponer estrategias docentes que permitan fortalecer la confianza y fomentar la comunicación abierta y transparente

Tabla 6

Nivel de compromiso de los docentes en una institución educativa de JLO – Chiclayo.

COMPROMISO	f1	%
Bajo	5	6.58
Medio	45	59.21
Alto	26	34.21
Total	76	100.00

Nota. La gran mayoría de los participantes se encuentra en un nivel medio.

Interpretación.

En la tabla 6, se aprecia que el nivel de trabajo en equipo en la dimensión compromiso en docentes de una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz es medio, equivalente a 59.21%, mientras que el 34.21% es alto y 18.42% es bajo. Lo que significa que los docentes en esta dimensión no se comprometen con el trabajo en equipo, por lo tanto, es imposible tener buenos resultados.

4.1. Resultados del nivel del trabajo en equipo por dimensiones de los docentes de una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz

Tabla 7

Nivel del trabajo en equipo por dimensiones de los docentes en una institución educativa de JLO – Chiclayo.

CATEGORÍA	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN		DIMENSIÓN COORDINACIÓN		DIMENSIÓN COMPLEMENTARIEDAD		DIMENSIÓN CONFIANZA		DIMENSIÓN COMPROMISO	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	8	10.53	6	7.90	4	5.26	6	7.90	5	6.58
MEDIO	48	63.16	54	71.05	52	68.42	47	61.84	45	59.21
ALTO	20	26.31	16	21.05	20	26.32	23	30.26	26	34.21
TOTAL	76	100.00	76	100.00	76	100.00	76	100.00	76	100.00

Nota. Se puede observar que el 64.73% de los participantes se encuentran en el nivel medio en todas las dimensiones.

Interpretación.

En la tabla 7, se observa que los docentes alcanzan los porcentajes más altos del trabajo en equipo en el nivel medio con relación a las dimensiones comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso, lo que se requiere ser mejorado a través de la propuesta de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente estudio denominado Propuesta de “Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo en una Institución Educativa del distrito de José Leonardo Ortiz, parte de una realidad problemática identificada a través de un diagnóstico y tuvo como objetivo general: Diseñar una propuesta basada en estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz, la cual fue elaborada a través del fundamentos teóricos y epistemológicos validada por juicio de expertos. Esta investigación se asemeja con los trabajos de García (2021) y Sandoval (2022) ya que ambos guardan similitud en el tema de la problemática con características muy parecidas como son la falta de empatía, compromiso, deficiente liderazgo, falta de confianza; Ambos comparten el mismo objetivo general, que es diseñar estrategias motivacionales para el trabajo en equipo. También buscan fundamentar teóricamente el programa de estrategias motivacionales y esbozar un conjunto de estrategias para mejorar la colaboración en equipo. En resumen, ambos proponen estrategias motivacionales con el propósito de fortalecer el trabajo en equipos sus muestras también son docentes de instituciones educativas, sin embargo, aunque ambos estudios abordan la misma problemática y apuntan en el fortalecimiento de equipos, la diferencia está en el enfoque, es decir, mientras mi investigación se enfoca en estrategias docentes, la investigación de García y Sandoval son estrategias motivacionales.

Primero Para lograr esta investigación se tuvo que realizar un diagnóstico mediante la aplicación de una encuesta aplicada a los docentes de una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz, cuyos resultados reflejaron que el 63% de las personas involucradas en el estudio se encuentran en un nivel Medio con relación a la dimensión de comunicación, lo que significa que si bien es cierto trabajan en equipo aportando ideas de manera colaborativa, muy poco se realizan dinámicas de integración que les permita expresarse con autenticidad. Igualmente, Salinas y Galán (2018) también coinciden cuando hacen referencia a un alto porcentaje de participantes que se encuentran en el nivel medio en la dimensión de comunicación. Así mismo, guarda similitud con Bazalar (2021) con su investigación de diseño propositivo, al abordar la misma problemática en la institución educativa.

En la dimensión de cooperación un 71.05% de las personas involucradas en el estudio se encuentran en un nivel Medio. Esto significa que como equipo tienen bien definido los objetivos comunes y creen que la organización es relevante en el trabajo; pero, en ellos el liderazgo no es compartido y en el líder no prima la escucha activa y la empatía. Es muy similar con el estudio de Medina et al. (2021) al referirse a los líderes internos, además, los docentes no se reúnen periódicamente para realizar acuerdos académicos ni mucho menos cada integrante del equipo aporta a la tarea encomendada. Igualmente lo expresa Holgado et al. (2021) y Medina et al. (2021) al indicar que el director es quien debe poseer capacidad de liderazgo, de convocatoria, toma de decisiones que vayan en beneficio del equipo, así como recibir retroalimentación oportuna para lograr las metas. Aparicio et al. (2021) considera el liderazgo, pero desde una perspectiva de un liderazgo compartido. Todos los autores citados y la autora abordan el mismo tema de la dimensión de cooperación y su influencia en el trabajo de equipo del liderazgo; además destacan la importancia de un liderazgo efectivo y compartido, resaltan la necesidad de líderes que posean habilidades de convocatoria, toma de decisiones y capacidad de promover la integración de los miembros del equipo.

En la dimensión de complementariedad un 68.42% de las personas involucradas en el estudio se encuentran en un nivel Medio. Esto significa que cada integrante posee las capacidades y aptitudes para solucionar de una manera creativa y transformadora los problemas que se les presente en el entorno educativo. A pesar de ello, sienten que su trabajo no es valorado y que no impacta en el equipo, por lo que no se sienten motivados; además, no cuentan con el apoyo por parte de la Institución en su desarrollo como profesional. Esto se contrasta con Ramos (2018) al referirse en una de sus conclusiones la calidad del trabajo docente es preocupante en eficacia, aptitud y formación del docente lo que no sucede en la investigación objeto de estudio, ya que los docentes poseen capacidades y aptitudes; Sin embargo, hay coincidencia en la propuesta en La implementación de un taller de estrategias de trabajo en equipo puede ser una medida efectiva para fortalecer la calidad del trabajo docente en una institución educativa.

En la dimensión Confianza (tabla 5) el 61.84% de las personas involucradas en el estudio se encuentran en un nivel Medio. Este grupo específico de personas

participan en la toma de decisiones, aunque a veces les resulta difícil expresarse libremente y se sienten inseguros. Creen en algunas oportunidades que sus opiniones no son valoradas y aceptadas por los demás integrantes del equipo. Según Acosta et al. (2019) sólo el 12,4% de los chilenos considera que sí se puede confiar en otras personas, mientras que el resto tienen la sensación de inseguridad y desconfianza hacia las demás personas. Cortez (2021) a mayores competencias directivas, mayor confianza al interior del trabajo en equipos. Como se puede observar los autores coinciden en la existencia de ciertos niveles de inseguridad y confianza entre los miembros del equipo haciendo hincapié en la necesidad de fortalecer la confianza para el funcionamiento efectivo y el logro de metas. (Meyer, Weick y Kramer, 1996) citado por Parker (2008) es posible que los equipos deban adoptar la norma de confianza rápida, por la cual los miembros asumen que sus compañeros de equipo son dignos de confianza desde un inicio. De allí la importancia de ahondar más sobre el particular ya que teniendo personas que confían en sí mismo, y en su equipo, el gran reto para las organizaciones sería que los equipos de trabajo se integren, se comuniquen, coordinen, colaboren, y contribuyan eficazmente cada uno con la tarea encomendada para el logro de las metas.

En la dimensión Compromiso un 53.95% de los docentes están en un nivel medio. Significa que cada integrante se compromete y se involucra en el trabajo en equipo en beneficio de la Institución Educativa. A pesar de ello, no son capaces de compartir experiencias con sus demás colegas para enriquecer el trabajo. Tiene algo de similitud a lo expresado por Ramos (2018) que la calidad del trabajo docente es preocupante en eficacia, aptitud y formación del docente lo que se puede inferir que no hay un compromiso por parte de los docentes. de allí la necesidad de una propuesta de Taller de estrategias de trabajo en equipo, en la institución educativa. Así también, Peralta (2018) refleja el mismo problema en su estudio es decir no existe un compromiso institucional de parte de los docentes el cual se ve reflejado en 40% de las instituciones educativas. Por otro lado, hay similitud con la investigación de Schartel et al. (2021) pues una de sus conclusiones es la necesidad de que los docentes deben hacer énfasis en el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo y enfocarse en estrategias de retroalimentación dentro del grupo pues la mayoría de los participantes encuestados respondieron que no

recibían retroalimentación en su equipo. De allí la necesidad de estrategias para mejorar el trabajo de equipo de los docentes que luego se van a ver reflejados en la práctica docente. Por lo tanto, coincidimos en la necesidad de implementar a través de talleres con estrategias docentes para fortalecer el trabajo de equipos.

Para describir mi segundo objetivo a través del análisis de los fundamentos teóricos de esta propuesta. Para ello, realicé una exhaustiva búsqueda en base de datos científicos y confiables, además de hacer uso de la biblioteca de la universidad César Vallejo, la plataforma My LOFT y otras plataformas confiables por supuesto, adoptando las teorías con fundamentos filosófico, sociológico, y pedagógicos. Para Piaget (1968), con la teoría del constructivismo sostiene que la construcción del conocimiento se produce cuando el individuo interactúa con el objeto de estudio, y subraya la importancia de confrontar lo aprendido en el aula con la realidad. El conocimiento está estrechamente relacionado con la acción y la ejecución, es decir, con las transformaciones que el sujeto realiza en su entorno. De este modo, el conocimiento surge como resultado de la interacción continua entre el sujeto y el objeto. La teoría sociocultural, de Lev Vygotsky (1993) tiene como punto de partida en que el conocimiento es la elaboración por equipo, es decir, de índole social, no individual, creada por el desarrollo histórico y cultural de las comunidades, y sigue siendo un cuerpo de conocimiento relevante y necesario que debe ser llevado al hombre en las diversas actividades humanas, productiva, social o individual, las herramientas cognitivas que los individuos generan a partir de la actividad humana interiorizada por la sociedad. En lo que se refiere a las estrategias docentes se ha tomado como referente a Díaz y Hernández (2002) quienes consideran a las estrategias docentes como procedimientos (conjuntos de procedimientos o habilidades) que los maestros utilizan de manera consciente, controlada y deliberada como herramientas flexibles para la instrucción significativa y la resolución de problemas.

Otra de las teorías que se ha considerado en la investigación es la teoría de las 5 C modelo de trabajo en equipo creado por Tom Peters (1988) considerado Padre de la administración posmoderna, en su libro "En busca de la excelencia", que surge de una investigación de años a empresas exitosas, en donde sus equipos de trabajo eran de un alto rendimiento, lo que finalmente pondera la existencia de cinco habilidades que necesitan estar presentes al interior de un equipo para que este

funcione de manera armónica como son la comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso.

El programa de estrategias docentes para fortalecer el trabajo de equipo se fundamenta en principios clave como la participación, pertinencia, integralidad, flexibilidad y gradualidad. Estos pilares se basan en considerar a la escuela como el centro de todas las acciones, la inclusión de múltiples actores y una visión transformadora respaldada por fundamentos filosófico, pedagógicos y sociológico que responde a fortalecer el trabajo en equipo en sus dimensiones de comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso según las 5C de Tom Peters (2002). En este programa según Díaz y Hernández (2002) se proponen estrategias como el rompecabezas, cooperación guiada, el desempeño de roles, aprendiendo juntos, estudio de casos, cooperación guiada, TGT: Teams games tournament, sociodrama, CIRC: Cooperative integrated reading and composition y los organizadores gráficos los mismos que se desarrollaron mediante talleres. Una propuesta de estrategias docentes puede facilitar y promover una cultura de colaboración y cooperación entre los integrantes del equipo, teniendo en cuenta que el trabajo en equipo es fundamental en el quehacer educativo. Así mismo fortalece la comunicación abierta, la escucha activa, el intercambio de ideas, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más efectivo y armonioso.

La estructura de las propuestas de García (2021) y Sandoval (2022) tienen la misma línea ya que ambas buscan plantear estrategias de motivación que van a permitir el fortalecimiento de los docentes en el trabajo en equipo. Sin embargo, compartimos la opinión de que el trabajo en equipo beneficiará a los docentes de la institución, implementando estrategias con talleres que mejorarán sus habilidades y actitudes, fortaleciendo así la colaboración en equipo. Es por eso, que el trabajo en equipos es de suma importancia.

La propuesta fue evaluada por tres expertos en el campo, considerando que este proceso es esencial para garantizar su validez, como lo afirma Galicia et al., (2017) es decir, la validez de la propuesta debe estar alineados con sus objetivos y elementos, y su eficacia se evalúa mediante una valoración cuantitativa lo que la convierte en válida y confiable.

VI. CONCLUSIONES

Al finalizar el presente trabajo de investigación científica en una Institución Educativa del distrito de José Leonardo Ortiz, la investigadora ha llegado a las siguientes conclusiones, como hallazgos fundamentales:

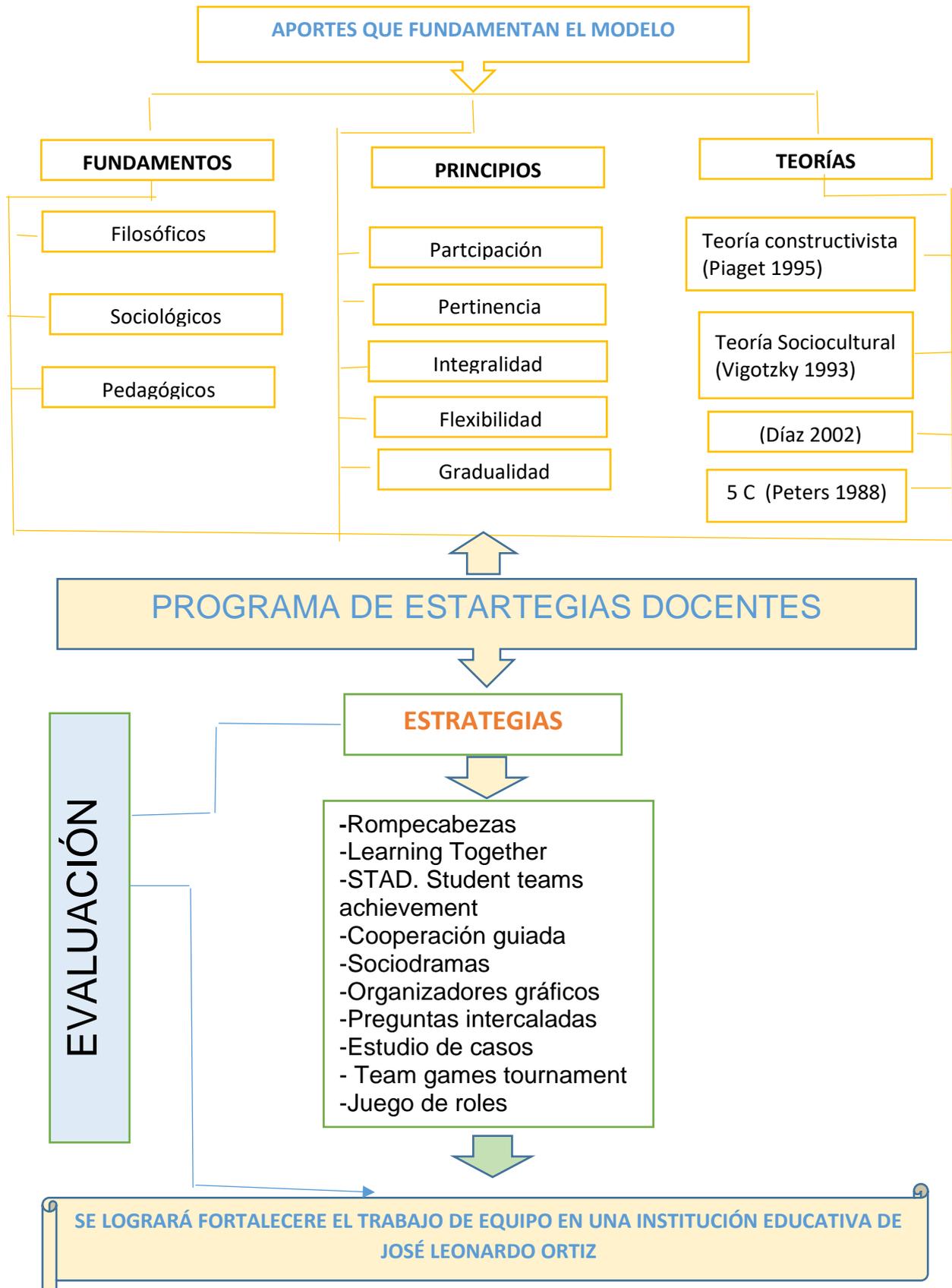
1. Se diseñó una propuesta de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo en una institución educativa de José Leonardo Ortiz- Chiclayo basada en fundamentos teóricos y epistemológicos.
2. Se logró determinar el nivel de la variable trabajo en equipo de los docentes mediante la aplicación de una encuesta de tipo cuestionario lo que me permitió diagnosticar objetivamente las deficiencias existentes encontrándose en un nivel medio con relación a Dimensiones de comunicación (63%), cooperación (71.05%), complementariedad (68.42%), confianza (61.84%) y compromiso (53.95%).
3. La propuesta de “Programa de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz- Chiclayo” está basada en dos teorías científicas: la Teoría Constructivista, de acuerdo a Piaget, la teoría sociocultural, de Lev Vygotsky, de Díaz Barriga, así como la teoría de las 5 C modelo de trabajo en equipo.
4. La validación de la propuesta de estrategias docentes a través del juicio de tres expertos quienes consideraron la pertinencia de la misma.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos y docentes aplicar la propuesta de estrategias docentes en sus cinco dimensiones: comunicación, cooperación, complementariedad, confianza y compromiso con la finalidad de fortalecer el trabajo en equipo.
2. Se sugiere, con la humildad del caso, que la presente propuesta “Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo” fundamentada en teorías científicas sea acogida y replicada en las demás instituciones educativas de la región de Lambayeque.

PROPUESTA DE PROGRAMA DE ESTRATEGIAS

FLUJOGRAMA



Presentación y objetivos

Con el propósito de abordar la problemática encontrada durante la investigación a través de la investigación con respecto al trabajo en equipo de una institución de José Leonardo Ortiz- Chiclayo, y partiendo de un diagnóstico en el que se evidenció que el 64.90% de los docentes se encuentran en un nivel medio quienes no lograban trabajar en equipo de manera eficaz por lo que se plantea una propuesta denominada: "Juntos hacia el Éxito: Estrategias Docentes para Fortalecer el Trabajo en Equipo". Estas estrategias docentes se abordaron desde un enfoque constructivista y se caracteriza por: Fomentar la participación de los docentes teniendo una participación activa y demostrando interés, para mejorar el nivel de trabajo en equipo. Por tal motivo se emplearán estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo, de acuerdo a las dimensiones de Comunicación Coordinación Complementariedad Confianza y Compromiso. El propósito de esta propuesta es promover el trabajo en equipo. Es así que los maestros que laboran en la institución no reciben una adecuada capacitación como programas o talleres complementarios de trabajo en equipo que vayan directamente con su perfil profesional, no todos trabajan de manera excelente o pertinente en todas las dimensiones del trabajo en equipo.

Como docente de esta institución ha sido mi preocupación el mejorar las estrategias de enseñanza, aunque a veces no se reconoce lo crucial que se ha vuelto en la sociedad el aprender nuevas formas de enseñanza; es decir hacer uso de estrategias que nos permitan estar en un constante aprendizaje y contribuir a formar docentes cada vez más conscientes y preparados. Por tanto, desde la universidad se debe brindar nuevas estrategias de enseñanza a los estudiantes que van salir a trabajar en la docencia para que aprendan a emplear estrategias docentes como lo afirma Frederick (2008) afirma, si el docente está preparado para abordar el trabajo en equipo con sus estudiantes, utilizando distintas estrategias aun con las dificultades que se presenten, estaremos preparados para guiar a los estudiantes hacia experiencias de trabajo en equipo más productivos, y a entender cómo estas experiencias en el aula los preparan para el trabajo en equipo en el futuro.

1. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

1.1. OBJETIVO GENERAL

Presentar un diseño de estrategias docentes de trabajo en equipo mediante un programa de estrategias docentes en una institución de José Leonardo Ortiz-Chiclayo

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar con el director de la institución educativa la viabilidad de la propuesta denominada “Juntos hacia el éxito: Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo.
- Dimensión Conceptual, socializar los conocimientos sobre trabajo en equipo, escucha activa, comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y toma de decisiones.
- Dimensión Procedimental, realizar talleres de capacitación mediante estrategias innovadoras que le permita a los docentes involucrados fortalecer las dimensiones de comunicación, coordinación complementariedad, confianza y compromiso.
- Dimensión Actitudinal, promover la reflexión de actitudes honestas y éticas mediante la participación en actividades donde los participantes puedan comprender las implicaciones de la honestidad en diferentes situaciones y escenarios de la vida cotidiana.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, H., Llorens, S., Escaff, R., Díaz-Muñoz, J. P., Troncoso, S., Salanova, M., & Sanhueza, J. (2019). ¿Confiar o no confiar?: el rol mediador de la confianza entre el trabajo en equipo y el work engagement. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 85-99. Confiar-o-no-Confiar-El-rol-mediador-de-la-confianza-entre-el-trabajo-en-equipo-y-el-engagement-en-el-trabajo.pdf (researchgate.net)
- Anderson, F. J., & Palmer, J. (1988). The jigsaw approach: Students motivating students. *Education*, 109(1).<https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=00131172&asa=Y&AN=4722>
- Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. *Educar*, 1(24), pp. 89-110, <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/20705>
- Aparicio, J; Velásquez, C; Fraile, C. (2021). El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado. *Revista Cultura, ciencia y deporte*. Universidad Católica San Antonio. 13(49). 462-465. <https://doi.org/10.12800/ccd.v16i49.1548>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCA* (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCA IP4 (10), 58-76. 39-Texto del artículo-78-2-10-20191022.pdf
- Azizan, M. T., Mellon, N., Ramli, R. M., & Yusup, S. (2018). Improving teamwork skills and enhancing deep learning via development of board game using cooperative learning methods in the Reaction Engineering course. *Education for Chemical Engineers*, 22, 1-13.Improving teamwork skills and enhancing

deep learning via development of board game using cooperative learning method in Reaction Engineering course (researchgate.net)

Cedeño, L. R. (2020). Propuesta de taller de estrategias de trabajo en equipo para mejorar la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Dolores Sucre. 2019. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Piura, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51819>

Cortez, L. M. (2021). Competencias directivas y confianza en una empresa privada de servicios. *Industrial data*, 24(1), 121-137. Davila, S. (2019). Asertividad y Trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N° 7087, San Juan de Miraflores-2019.

Devries, D. L. (1980). *Teams-Games-Tournament: The Team Learning approach* (Vol. 37). Educative Technology. Teams-games-tournament: The Team Learning Approach - David L. DeVries - Google Libros

Díaz, F y Hernández G. (2002). *Estrategias para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista*. México: McGraw – Hill

Díaz, F y Hernández R, G (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Una interpretación constructivista (3a.ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.

Durán, A. (2018). *Trabajo en Equipo*. España: E-learning S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&lpg=PA2&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>

Durán, N. D. O. (2016) Cooperative Learning for Reading Together To Learn Together. https://www.researchgate.net/profile/Nelson-Dolivares-Duran/publication/317418965_Aprendizaje_Cooperativo_para_Leer_Juntos_y_Aprender_Juntos/links/601f5a3aa6f

- Ekşi, H., Özgenel, M., & Alp, İ. (2020). Mediating role of life satisfaction in the relationship between teachers' emotional intelligence levels and teamwork. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*. Alp-2020-Mediating-role-of-life-satisfaction.pdf (izu.edu.tr)
- Fernández, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. La Rioja. España: Tutor Formación recfpro,+ (1)+8662 (1).pdf
- Ferrandis, I. G., Peña, A. V., & Llinares, L. G. (2021). Identificación de las dimensiones conceptual, procedimental y actitudinal de la actividad científica por maestros y maestras en formación. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25(2), 193-212.
- Fredrick, T. A. (2008). Facilitating better teamwork: Analyzing the challenges and strategies of classroom-based collaboration. *Business Communication Quarterly*, 71(4), 439-455. Facilitating Better Teamwork: Analyzing the Challenges and Strategies of Classroom-Based Collaboration (eiu.edu) http://thekeep.eiu.edu/eng_fac/5
- Freites, A. Á., Quintero, N., & Hernández, G. (2010). El uso de estrategias docentes para generar conocimientos en estudiantes de educación superior. *Omnia*, 16(3), 56-76. Redalyc. El uso de estrategias docentes para generar conocimientos en estudiantes de educación superior
- García, A. (2015). Importancia de la competencia argumentativa en el ámbito educativo: una propuesta para su enseñanza a través del role playing online. *Revista de Educación a distancia (RED)*, (45). 238191-Texto del artículo-832111-1-10-20150929 (2).pdf
- García, I. Y. (2021). Estrategias motivacionales para fortalecer el trabajo en equipo de los docentes de educación secundaria en la Institución Educativa Juan Z. Montenegro distrito de Querocotillo provincia de Cutervo región Cajamarca año 2017. [Tesis de maestría. Universidad Pedro Ruiz Gallo].

Lambayeque,

Perú.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9408>

Gargallo, J. B., & Bargalló, C. M. (2011). ¿Qué experiencias manifiestan los futuros maestros sobre las clases deficiencias? Implicaciones para su formación1 What science class experiences do future teachers report? Implications for science teacher education. *Revista de educación*, 354, 447-472. 00820113011648.pdf (educacion.gob.es)

Gea, M., Hardhienata, S., & Retnowati, R. (2021) *Increasing Teacher Performance through Strengthening School Principal's Visioner Leadership, Teamwork and Personality of High School Teachers*. Volume: 4 Issue: 5 September to October 2021 <https://www.ijmsjournal.org> Increasing Teacher Performance through Strengthening School Principal's Visioner Leadership, Teamwork and Personality of High School Teachers (unpak.ac.id)

Glenn m. P (2008) *Team players and teamwork: New strategies for developing successful collaboration*. Second edition. published by Jossey Bass <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eenyo0-gjlsC&oi=fnd&pg=PR9&dq=strategies+for+teamwork&ots=JfkDJMlvnw&sig=0gGdGPaFRL9VOJxn4HhFi1o86qY#v=onepa>

Gonzalo, R,P (2019) The use of Role-Plays as a teaching technique to improve Elementary Learners' Speaking Skill. Piura THE USE OF ROLE-PLAYS AS A TEACHING TECHNIQUE TO IMPROVE ELEMENTARY LEARNERS' SPEAKING SKILL (udep.edu.pe)

Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México: McGraw- Hill.

Holgado, Z. J. V., Bravo, J. V., Bravo, C. V., & Tovar, J. C. (2021). El planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa parroquial. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 246-254. Perú articulo-no-21-horizontes-n21v5.pdf

Huamaní, L. H. (2022). Trabajo en equipo y su impacto en la formación continua

de los estudiantes del Doctorado en Educación y Docencia Universitaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Tesis de doctorado. Universidad Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18823>

Katzenbach, J. R. (2000). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*: Granica SA.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=phByqWOFpWEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=+++++Katzenbach+y+Smith,+1991-+definici%C3%B3n+de+trabajo+en+equipo&ots=MMBs5ci>

Katzenbach, J. R. y Smith, D.K. (1993), *The Wisdom of Teams: Creating the High-performance Organization*: Harvard Business School, Boston.
<https://www.praxisframework.org/es/library/katzenbach-and-smith>

Kozlowski, S. W., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 7(3), 77-124. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.0003>

Larsen, D. (2000). *Techniques and Principles in Language Teaching*. Oxford. Oxford University Press.

Martínez, S. J., Rueda, M., Ruíz, G. J., & Tarazona, J. P. (2019). Aprendiendo juntos: Propuesta pedagógica para fortalecer los procesos de psicomotricidad en una población diversa del preescolar en una institución privada de Floridablanca, Colombia. 2019 Tesis Silvia Juliana Martinez Bohada.pdf (unab.edu.co)

Medina, A. R.; Rosario Pacahuala, E. A y Sotomayor Albites, G. A. (2021). El docente del siglo XXI: liderazgo para el trabajo en equipo. *Revista Cubana de Medicina Militar*. Scielo. 50(2). 2-3.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572021000200041

Mendoza, U., Thomas, R., Cuéllar López, J., Maza Dueñas, M. L., Flores Arvizu, L. J., Hoyos García, S. A., Bastarrachea Magnani, M. A., Reyes Islas, S. U., Rudich de la Rosa, C M., León, C y Lipuma, J. (17-29 de noviembre de 2018).

3er. coloquio de estudios sobre juegos de rol. [El cuerpo y el género como espacios de significación en los juegos de rol]. Libro de memorias, Campus Santa Fe, Monterrey, México.
<https://digitalcommons.njit.edu/stemresources/21/>

Metis, G. (2018). *Evaluación del diseño e implementación de la intervención de acompañamiento pedagógico en instituciones educativas multigrado*. Cajamarca, Perú: Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5780>

Minedu. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios. Documento de trabajo*. Lima: MINEDU
https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAIQw7AJahcKEwj4qbH1sIn_AhUAAAAAHQAAAAAQAw&url=http%3A%2F%2Fwww.minedu.gob.pe%2Fn%2Fextras%2Fmarco_buen_desempeno_docente.pdf&psig=AOvVaw2wRzhOcUiqVYQbYyryonw3&ust=1684860404425756

Minedu. (2016). *Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017*. Lima, Perú: Ministerio de Educación
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5130>

Morales, G. (2020). Estrategias de trabajo en equipo para mejorar el Clima Institucional de la I.E. 40175 G.L. Simón Bolívar, de Simón Bolívar del distrito de José Luis Bustamante y Rivero de la región de Arequipa. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Lambayeque.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9277>

Moore, V. J., Prewitt, E. M., Carpenter-McCullough, A. J., & Whitworth, B. A. (2020). Teamwork Makes the Dream Work. *Journal of College Science Teaching*, 49(3), 38-46. Teamwork Makes the Dream Work: Using Team-Based Learning in the Science Classroom (clemsun.edu)

Mulas, R. (2018). Las 5 “C” del trabajo en equipo, *Revista Mia*, Costa Rica. Recuperado de <https://www.miarevista.es/consumo-trabajo/articulo/las-5-c-del-trabajo-en-equipo-93142478350>

- Pounder, D. G. (1998). Teacher teams: Redesigning teachers' work for collaboration. *Restructuring schools for collaboration: Promises and pitfalls*, 65-88. [Teacher_teams_Redesigning_teachers_work20210723-5087-170bzn1.pdf](https://www.cloudfront.net/d1wqtxts1xzle7/Teacher_teams_Redesigning_teachers_work20210723-5087-170bzn1.pdf) (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)
- Ochoa, G.M.(2019). Trabajo en equipo con docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio de Ecuador. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. [Piura Ochoa_AGM_SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/document/14299) (ucv.edu.pe)
- Oñate, M. M. (2018). Trabajo de equipo como estrategia de enseñanza para docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe [Tesis de doctorado. Universidad metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología]. Panamá <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1345>
- Peralta, E. R. (2018). Trabajo en equipo en docentes de educación primaria del Sector Jurinsaya Jilahuata–Azángaro 2018: Propuesta estratégica.
- Peters, J y Waterman, H. (1988). *En busca de la excelencia: lecciones de las empresas mejor gestionadas de los Estados Unidos*. Barcelona: Folio. ISBN 978-84-859-0288-0
- Peters, J y Waterman H. (1982 - 2004) *En búsqueda de la excelencia* Editorial HarperCollins Español, Estados Unidos de América y 2017
- En busca de la excelencia - Google Books
- Reyes, R. J. (2021). Estrategias didácticas innovadoras para mejorar el desempeño docente. *Journal of Latin American Science*, 5(2), 853-883.
- 108-Texto del artículo-195-1-10-20220109.pdf
- Rodríguez, C. (2018, noviembre 16). *Técnica Jigsaw. Rompecabezas*. Aprender a colaborar <https://www.aprendercolaborando.com/tecnica-jigsaw-rompecabezas/>.
- Salinas, A. D., y Galán Avecillas, J. D. (2018). *Propuesta de desarrollo Personal en trabajo en equipo con docentes de la Unidad educativa Borja* (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay). [_14299.pdf](https://repositorio.uazuay.edu.ec/handle/document/14299) (uazuay.edu.ec)

- Sandoval, E. D. (2022). Estrategias motivacionales para contribuir el trabajo en equipo de los docentes en la Institución Educativa N°10859 del caserío Huasicaj, distrito de Inkawasi provincia de Ferreñafe 2018. Sandoval Gallo_ Evelyn_ Desiree.pdf (unprg.edu.pe)
- Sarode, R. D. (2018). Teaching strategies, styles and qualities of a teacher: a review for valuable higher education. *International journal of current engineering and scientific research (IJCESR)*, 5(5), 57-62. View of Teaching Strategies for Enhancing Student's Learning (gta.org.uk)
- Schartel, S., Dawson, M., & Block, B. (2021). Teaching teamwork in the business school. *Journal of Education for Business*, 96(6), 381-386. Teaching teamwork in the business school: Journal of Education for Business: Vol 96, No 6 (tandfonline.com)
- Slavin, R. E. (1982). *Cooperative learning: Student teams. What research says to the teacher*. National Education Association Professional Library, PO Box 509, West Haven, CT 06516 (Stock No. 1055-8-00; \$2.00)..ed222489.tif.pdf
- Solé, M., Casanellas, M., Collado, A., Pérez Moneo, M., y Sayós, R. (2015a). *Trabajo en equipo. Indicaciones dirigidas al alumnado para adquirir la competencia en el grado de Gestión y Administración Pública*. Dipòsit Digital de la UB. <http://hdl.handle.net/2445/63268>
- Úbeda, G. A. F. (2016). Estrategias metodológicas para fomentar la comprensión lectora. *Revista científica de FAREM-Estelí*, (20), 5-19. 2813 (1).pdf
- Vesisenaho, M., Lakkala, M., Mari, M. A. N. U., Pöysä-Tarhonen, J., Kallunki, V., Kyllönen, M., ... y Häkkinen, P. (2023). Pre-and In-Service Teachers' Teamwork Behaviour in Integrated Teacher Training. *Journal of Teacher Education and Educators*, 12(1), 95-121.2786638 (dergipark.org.tr)
- Villacís, A. E. (2020). Estrategias lúdicas en los docentes para estimular la lectoescritura en los niños de la Escuela Judith Acuña de Robles–Ecuador, 2020. repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47452/Villacís_NAE-SD.pdf?sequence=1

- Vygotsky, L. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*.
Barcelona: Crítica.
- Vygotsky, L. (1991). *Problemas teóricos y metodológicos de la psicología*.
Madrid: Visor.
- Yagual, R. F. (2022). Comunicación asertiva institucional para mejorar el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2021.
[Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Piura.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1A: Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente Estrategias Educativas	Definición Conceptual Estrategias Educativas son procedimientos que se utilizan en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos (Díaz y Hernández, 2002, p 118).	La propuesta de estrategias educativas será operativizada en tres dimensiones declarativas, procedimental y actitudinal. Así, “en una demostración o una observación puede existir una acción interna por parte de cada sujeto, lo que permite reivindicar el papel del trabajo mental como base para la construcción del conocimiento.” (Díaz Barriga, s.f., p.130	Declarativos o Conceptual		
			Procedimental		
			Actitudinal		

Variable Dependiente Trabajo en equipo	Definición conceptual Según Peters & Waterman (2017). “significa, sencillamente, dividir las cosas para facilitar flexibilidad organizativa y estimular la acción” (143) es decir grupos reducidos de entre 5 a 10 personas que tienen la potestad de tomar iniciativas, de resolver problemas y lograr los objetivos.	La variable trabajo en equipo se operativiza como un sistema de trabajo que se emplea para reforzar el trabajo colaborativo. Teniendo en cuenta 5 cualidades que debe tener un equipo exitoso: comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso. (Peters, 2010)	Comunicación	Participación Comunicación abierta Escucha activa	Cuestionario
			Coordinación	- Dirección Organización Liderazgo	
			Complementariedad	Competencias profesionales Habilidades de trabajo	
			Confianza	Convivencia Seguridad Autonomía Inclusión	
			Compromiso	Satisfacción Laboral Experiencia laboral	

Anexo 1B: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE TIPO - DISEÑO	TÉCNICAS/ INSTRUMENTOS
<p>Problema general ¿Qué características debe tener una propuesta de estrategias educativas para fortalecer el trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de José Leonardo Ortiz?</p>	<p>Objetivo General Diseñar una propuesta de estrategias educativas para reforzar el trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de José Leonardo Ortiz</p> <p>Objetivos Específicos -Determinar el nivel diagnóstico del trabajo en equipo entre los docentes de una institución de José Leonardo Ortiz. -Elaborar una propuesta de estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de José Leonardo Ortiz. Validar la propuesta de estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de los docentes de la Institución educativa Nicolás La Torre de José L. Ortiz.</p>	<p>VI: Estrategias Docentes</p> <p>VD: Trabajo en equipo</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS Todos los docentes de una institución educativa de José Leonardo Ortiz.</p> <p>POBLACIÓN Todos los docentes de los turnos mañana y tarde</p> <p>MUESTRA 76 docentes del turno tarde</p>	<p>Enfoque Propositivo</p> <p>Tipo Básico</p> <p>Diseño No experimental</p>	<p>cuestionario</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Trabajo en equipo

Edad: _____

Género: _____

Objetivo: Identificar el estado actual del trabajo en equipo de los docentes en la Institución Nicolás la Torre de José Leonardo Ortiz.

Estimado docente, con el presente trabajo pretendo obtener información respecto al trabajo en equipo de los docentes, para el cual le solicitamos su colaboración de forma anónima y sincera respondiendo las preguntas.:

1: Si 2: No

DIMENSIONES		Items	SI	NO
1	Comunicación	1 ¿Participas en el equipo de trabajo aportando ideas de manera colaborativa?		
2		2 ¿Aceptas la participación y/ o críticas de los demás integrantes del equipo.		
3		3 ¿Se realizan dinámicas de integración que les permita expresarse abiertamente?		
4		4 ¿Dejas de hablar para escuchar atentamente a las otras personas de tu equipo sin juzgar, ni aconsejar?		
5		5 ¿Te concentras en escuchar cuando un integrante de tu equipo está hablando?		
6		6 ¿Responde adecuadamente a las preguntas del equipo?		
7	Coordinación	7 ¿El equipo tiene bien definido hacia a dónde apunta sus objetivos?		
8		8 ¿Se reúnen periódicamente para realizar acuerdos académicos?		

9		9¿Crees que la organización del equipo sea relevante en el trabajo?		
10		10 Cada uno de los integrantes del equipo aporta a la tarea encomendada?		
11		11¿El liderazgo es compartido en función a la tarea que realizan o habilidades que poseen?		
12		12¿El líder desarrolla habilidades blandas como la empatía, escucha activa, toma de decisiones...etc		
13	Complementariedad	13¿Sientes que en esta institución se te apoya y se fomenta tu desarrollo profesional?		
14		14¿Sabes cómo impacta tu trabajo en el equipo?		
15		15¿Cuándo a usted le encomiendan una tarea, considera que es más conveniente resolverla en equipo?		
16		16¿En las actividades de la institución educativa se organizan para realizar algunas tareas institucionales?		
17		17¿Utilizas estrategias para el trabajo en equipo?		
18		18¿Consideras que posees las habilidades pertinentes para hacer el trabajo de equipo lo mejor posible?		
19	Confianza	19¿Considera usted que el clima laboral en la Institución Educativa es favorable para el trabajo en equipo?		
20		20¿Realizas tareas en el equipo del cual te sientes familiarizado?		
21		21¿Necesitas ayuda, para mejorar la confianza con los demás docentes?		

22		22¿Tu equipo participa activamente en la toma de decisiones?		
23		23 ¿Sientes aceptación con el equipo de trabajo?		
24		24¿Cada integrante se siente identificado con el equipo?		
25	Compromiso	25¿Los docentes al trabajar en equipo cooperan voluntariamente para el logro de metas?		
26		26¿Mi equipo de trabajo me hace sentir que vale la pena mis aportes?		
27		27¿Todo el equipo está comprometido a realizar un trabajo de calidad?		
28		28¿Comparten sus experiencias laborales para enriquecer el trabajo en equipo?		
29		29¿Reconoces que tienes habilidades y/o fortalezas para trabajar en equipo y que te ayudan a desarrollar tu experiencia laboral.		
30		30¿Has recibido retroalimentación para mejorar tu trabajo en equipo?		

Muchas gracias por colaborar en este trabajo

Anexo 3: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento informado

Título de la investigación “Estrategias Docentes para fortalecer el trabajo de equipo en una institución educativa de José Leonardo Ortiz, Chiclayo - 2023

Investigador(a): **GRACIELA TARRILLO DÁVILA**

Propósito del estudio: Diseñar una propuesta basada en estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2023

Le invitamos a participar en la investigación titulada ... **“Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipos de una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz, Chiclayo”**, cuyo objetivo es: Diseñar una propuesta basada en estrategias docentes para reforzar el trabajo en equipo en una institución educativa de José Leonardo Ortiz, Chiclayo.

Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado, del PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN EN EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos de estudio):

- 1.- Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Estrategias docentes para reforzar el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz, Chiclayo.
2. – Esta encuesta se realizará en la institución educativa objeto del estudio, previo permiso de la dirección para su ejecución. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos

Evaluador 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre el trabajo en equipo de docentes de una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez/

Nombre del juez:	BLANCA YSABEL SAENZ FALEN
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	SUB DIRECTORA
Institución donde labora:	IEE NICOLAS LA TORRE - CHICLAYO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO SI - NO
Autora:	GRACIELA TARRILLO DÁVILA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – Filial - CHICLAYO
Administración:	
Tiempo de aplicación:	UN DÍA
Ámbito de aplicación:	CHICLAYO
Significación:	El cuestionario ha sido elaborado en función a 5 dimensiones cada dimensión tiene sus respectivos indicadores, teniendo un total de 25 ítems de escala dicotómica SÍ _ NO. El propósito de este cuestionario es identificar el estado actual del trabajo en equipo de los docentes en la Institución Nicolás la Torre de José Leonardo Ortiz.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias Docentes para fortalecer el trabajo en equipo en una institución educativa de José Leonardo Ortiz -Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. : Graciela Tarrillo Dávila

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo; teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 19 de Mayo de 2023

 Dra. Blanca Jara Firma/DNI 16703889 EXPERTO	 HUELLA
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador

Constancia de SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SAENZ FALEN
Nombres	BLANCA YSABEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16703889

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	09/04/18
Resolución/Acta	0093-2018-UCV
Diploma	052-031773
Fecha Matrícula	05/08/2014
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
18 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001373226

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 18/07/2023 01:05:38-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Validador 1:**DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomen- daciones
Participación	1. ¿Participas en el equipo de trabajo aportando ideas de manera colaborativa?	4	4	4	
	2. ¿Aceptas la participación y/ o críticas de los demás integrantes del equipo sin criticarlas?	4	4	4	
Comunicación abierta	3. ¿Se realizan dinámicas de integración que les permita expresarse abiertamente?	4	4	4	
	4. ¿Dejas de hablar para escuchar atentamente a las otras personas de tu equipo sin juzgar, ni aconsejar?	4	4	4	
Escucha activa	5. ¿Te concentras en escuchar cuando un integrante de tu equipo está hablando?	4	4	4	
	6. ¿ Respondes adecuadamente a las preguntas del equipo?	4	4	4	

DIMENSIÓN 2: COORDINACIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomen- daciones
Dirección	7. ¿El equipo tiene bien definido hacia a dónde apunta sus objetivos?	4	4	4	
	8. ¿Se reúnen periódicamente para realizar acuerdos académicos?	4	4	4	
Organización	9. ¿Crees que la organización del equipo sea relevante en el trabajo?	4	4	4	
	10. ¿Cada uno de los integrantes del equipo aporta a la tarea encomendada?	4	4	4	
Liderazgo	11. ¿El liderazgo es compartido en función a la tarea que realizan o habilidades que poseen?	4	4	4	
	12. ¿El líder desarrolla habilidades blandas como la empatía, escucha activa, toma de decisiones... etc.	4	4	4	

DIMENSIÓN 3: COMPLEMENTARIEDAD

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomen- daciones
Competencias profesionales	13. ¿Sientes que en esta institución se te apoya y se fomenta tu desarrollo profesional?	4	4	4	
	14. ¿Sabes cómo impacta tu trabajo en el equipo?	4	4	4	
	15. ¿Cuándo a usted le encomiendan una tarea, considera que es más conveniente resolverla en equipo?	4	4	4	
	16. ¿En las actividades de la institución educativa se organizan para realizar algunas tareas institucionales?	4	4	4	
Habilidades laborales	17. ¿Utiliza estrategias para el trabajo en equipo?	4	4	4	
	18. ¿Consideras que posees las habilidades pertinentes para hacer el trabajo de equipo lo mejor posible?	4	4	4	

DIMENSIÓN 4: CONFIANZA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomen- daciones
Convivencia	19. ¿Considera usted que el clima laboral en la Institución Educativa es favorable para el trabajo en equipo?	4	4	4	
	20. ¿Realizas tareas en el equipo del cual te sientes familiarizado?	4	4	4	
Seguridad	21. ¿Necesitas ayuda, para mejorar la confianza con los demás docentes?	4	4	4	
	22. ¿Tu equipo participa activamente en la toma de decisiones?	4	4	4	
Inclusión	23. ¿Sientes aceptación con el equipo de trabajo?	4	4	4	
	24. ¿Cada integrante se siente identificado con el equipo?	4	4	4	

DIMENSIÓN 5: COMPROMISO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomendaciones
Satisfacción Laboral	25. ¿Los docentes al trabajar en equipo cooperan voluntariamente para el logro de metas?	4	4	3	
	26. ¿Todo el equipo está comprometido a realizar un trabajo de calidad?	4	4	4	
Experiencia Laboral	27. ¿Comparten sus experiencias laborales para enriquecer el trabajo en equipo?	4	4	4	
	28. ¿Reconoces que tienes habilidades y/o fortalezas para trabajar en equipo y que te ayudan a desarrollar tu experiencia laboral?.	4	4	4	
Motivación	29. ¿Mi equipo de trabajo me hace sentir que vale la pena mis aportes?	4	4	4	
	30. ¿Has recibido retroalimentación para mejorar tu trabajo en equipo?	4	4	4	


 Dra. Ysabel Sáenz Faler

Anexo 4B: Evaluador 2
Matriz Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre el trabajo en equipo de docentes de una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez/

Nombre del juez:	ESTHER LLATAS VALDIVIA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Coordinadora de TOE
Institución donde labora:	IEE NICOLAS LA TORRE - CHICLAYO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Ninguno

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala : Dicotómica: cuestionario

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO SI - NO
-----------------------------	---

Autora:	GRACIELA TARRILLO DÁVILA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – Filial - CHICLAYO
Administración:	
Tiempo de aplicación:	1 DÍA
Ámbito de aplicación:	CHICLAYO
Significación:	El cuestionario ha sido elaborado en función a 5 dimensiones cada dimensión tiene sus respectivos indicadores, teniendo un total de 30 items de escala dicotómica SÍ _ NO. El propósito de este cuestionario es identificar el estado actual del trabajo en equipo de los docentes en la Institución Nicolás la Torre de José Leonardo Ortiz.



ESTHER LLATAS VALDIVIA
Doctora en Ciencias de la Educación

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

13. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias Docentes para fortalecer el trabajo en equipo en una institución educativa de José Leonardo Ortiz -Chiclayo

14. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

15. TESISTA:

Br. : Graciela Tarrillo Dávila

16. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo; teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 19 de Mayo de 2023

Chiclayo, 19 de Mayo de 2023

 Firma/DNI 27240613 EXPERTO ESTHER LLATAS VALDIVIA Doctora en Ciencias de la Educación	 HUELLA
---	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador

Constancia de SUNEDU de los validadores



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos LLATAS VALDIVIA
Nombres ESTHER
Tipo de Documento de Identidad DNI
Número de Documento de Identidad 27240613

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General WILMER CARBAJAL VILLALTA
Directora OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico DOCTOR
Denominación DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición 12/11/19
Resolución/Acta 420-2019-CU
Diploma UNPRG-EPG-2019-0846
Fecha Matrícula 04/06/2012
Fecha Egreso 20/08/2014

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001306611



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 29/05/2023 12:07:20-0500


ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Dimensiones del instrumento: TRABAJO EN EQUIPO

- **Primera dimensión: Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de comunicación entre los docentes de una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomen- daciones
Participación	1. ¿Participas en el equipo de trabajo aportando ideas de manera colaborativa?	4	3	4	
	2. ¿Aceptas la participación y/o críticas de los demás integrantes del equipo sin criticarlas?	4	4	4	
Comunicación abierta	3. ¿Se realizan dinámicas de integración que les permita expresarse abiertamente?	4	4	4	
	4. ¿Dejas de hablar para escuchar atentamente a las otras personas de tu equipo sin juzgar, ni aconsejar?	4	4	4	
Escucha activa	5. ¿Te concentras en escuchar cuando un integrante de tu equipo está hablando?	4	4	4	
	6. ¿Responde adecuadamente a las preguntas del equipo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Coordinación**
- Objetivos: Identificar el nivel de coordinación de los docentes de una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomen- daciones
Dirección	7. ¿El equipo tiene bien definido hacia a dónde apunta sus objetivos?	4	4	4	
	8. ¿Se reúnen periódicamente para realizar acuerdos académicos?	4	4	4	
Organización	9. ¿Crees que la organización del equipo sea relevante en el trabajo?	4	4	4	
	10. ¿Cada uno de los integrantes del equipo aporta a la tarea encomendada?	4	4	4	
Liderazgo	11. ¿El liderazgo es compartido en función a la tarea que realizan o habilidades que poseen?	4	4	4	
	12. ¿El líder desarrolla habilidades blandas como la empatía, escucha activa, toma de decisiones... etc.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Complementariedad**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de confianza entre los docentes de una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomendaciones
Competencias profesionales	13. ¿Sientes que en esta institución se te apoya y se fomenta tu desarrollo profesional?	4	4	4	
	14. ¿Sabes cómo impacta tu trabajo en el equipo?	4	4	4	
	15. ¿Cuándo a usted le encomiendan una tarea, considera que es más conveniente resolverla en equipo?	4	4	4	
	16. ¿En las actividades de la institución educativa se organizan para realizar algunas tareas institucionales?	4	4	4	
Habilidades laborales	17. ¿Utilizas estrategias para el trabajo en equipo?	4	4	4	
	18. ¿Consideras que posees las habilidades pertinentes para hacer el trabajo de equipo lo mejor posible?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Confianza**
- Objetivos: Identificar el nivel de confianza entre los docentes de una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomen- daciones
Convivencia	19. ¿Considera usted que el clima laboral en la Institución Educativa es favorable para el trabajo en equipo?	4	4	4	
	20. ¿Realizas tareas en el equipo del cual te sientes familiarizado?	4	4	4	
Seguridad	21. ¿Necesitas ayuda, para mejorar la confianza con los demás docentes?	4	4	4	
	22. ¿Tu equipo participa activamente en la toma de decisiones?	4	4	4	
Inclusión	23. ¿Sientes aceptación con el equipo de trabajo?	4	4	4	
	24. ¿Cada integrante se siente identificado con el equipo?	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Compromiso**
- Objetivos: Identificar el nivel de compromiso entre los docentes de una institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomendaciones
Satisfacción Laboral	25. ¿Los docentes al trabajar en equipo cooperan voluntariamente para el logro de metas?	4	4	4	
	26. ¿Todo el equipo está comprometido a realizar un trabajo de calidad?	4	4	4	
Experiencia Laboral	27. ¿Comparten sus experiencias laborales para enriquecer el trabajo en equipo?	4	4	4	
	28. ¿Reconoces que tienes habilidades y/o fortalezas para trabajar en equipo y que te ayudan a desarrollar tu experiencia laboral?.	4	4	4	
Motivación	29. ¿Mi equipo de trabajo me hace sentir que vale la pena mis aportes?	4	4	4	
	30. ¿Has recibido retroalimentación para mejorar tu trabajo en equipo?	4	4	4	



Firma/DNI 27240613
 EXPERTO
 ESTHER LLATAS VALDIVIA
 Doctora en Ciencias de la Educación

Anexo 4C: Evaluador 3

Matriz Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre el trabajo en equipo de docentes de una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez/

Nombre del juez:	FLORMIRA TARRILLO DÁVILA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Coordinadora de TOE
Institución donde labora:	IE “SAN LUIS GONZAGA” FE Y ALEGRÍA - JAEN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala : Dicotómica: cuestionario

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO SI - NO
Autora:	GRACIELA TARRILLO DÁVILA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – Filial - CHICLAYO

Administración:	
Tiempo de aplicación:	1 DÍA
Ámbito de aplicación:	CHICLAYO
Significación:	<p>El cuestionario ha sido elaborado en función a 5 dimensiones cada dimensión tiene sus respectivos indicadores, teniendo un total de 30 ítems de escala dicotómica SÍ _ NO. El propósito de este cuestionario es identificar el estado actual del trabajo en equipo de los docentes en la Institución Nicolás la Torre de José Leonardo Ortiz.</p>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias Docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz -Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

3. TESISTA:

Br: Graciela Tarrillo Dávila

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo; teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

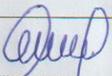
OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 19 de mayo de 2023

Chiclayo, 19 de mayo de 2023

 Mg. Flormira Tarrillo Dávila COORDINADORA DE TOE I.E. FE Y ALEGRÍA 22 - JAÉN Firma/DNI 27747498 EXPERTO	 HUELLA
--	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador

Constancia de SUNEDU del validador

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	TARRILLO DAVILA
Nombres	FLORMIRA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27747498
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
Secretario General	RAFAEL ANTONIO GUERRERO DELGADO
Decano	NILO RAMIREZ RODAS
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA
Fecha de Expedición	03/06/2008
Resolución/Acta	035-2008-CU
Diploma	A792929
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
18 de Julio de 2023





Firmado digitalmente por
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 18/07/2023 01:01:01

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

CÓDIGO VIRTUAL 0001373224

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.
(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado o título, puesto

Dimensiones del instrumento: TRABAJO EN EQUIPO

- **Primera dimensión: Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de comunicación entre los docentes de una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomendaciones
Participación	1. ¿Participas en el equipo de trabajo aportando ideas de manera colaborativa?	4	4	4	
	2. ¿Aceptas la participación y/o críticas de los demás integrantes del equipo sin criticarlas?	4	4	4	
Comunicación abierta	3. ¿Se realizan dinámicas de integración que les permita expresarse abiertamente?	4	4	4	
	4. ¿Dejas de hablar para escuchar atentamente a las otras personas de tu equipo sin juzgar, ni aconsejar?	4	4	4	
Escucha activa	5. ¿Te concentras en escuchar cuando un integrante de tu equipo está hablando?	4	4	4	
	6. ¿Responde adecuadamente a las preguntas del equipo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Coordinación**
- **Objetivos:** Identificar el nivel de coordinación de los docentes de una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomen- daciones
Dirección	7. ¿El equipo tiene bien definido hacia a dónde apunta sus objetivos?	4	4	4	
	8. ¿Se reúnen periódicamente para realizar acuerdos académicos?	4	4	4	
Organización	9. ¿Crees que la organización del equipo sea relevante en el trabajo?	4	4	4	
	10. ¿Cada uno de los integrantes del equipo aporta a la tarea encomendada?	4	4	4	
Liderazgo	11. ¿El liderazgo es compartido en función a la tarea que realizan o habilidades que poseen?	4	4	4	
	12. ¿El líder desarrolla habilidades blandas como la empatía, escucha activa, toma de decisiones... etc.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Complementariedad**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de confianza entre los docentes de una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomendaciones
Competencias profesionales	13. ¿Sientes que en esta institución se te apoya y se fomenta tu desarrollo profesional?	4	4	4	
	14. ¿Sabes cómo impacta tu trabajo en el equipo?	4	4	4	
	15. ¿Cuándo a usted le encomiendan una tarea, considera que es más conveniente resolver en equipos?	4	4	4	
	16. ¿En las actividades de la institución educativa se organizan para realizar algunas tareas institucionales?	4	4	4	
Habilidades laborales	17. ¿Utiliza estrategias para el trabajo en equipo?	4	4	4	
	18. ¿Consideras que posees las habilidades pertinentes para hacer el trabajo de equipo lo mejor posible?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Confianza**
- Objetivos: Identificar el nivel de confianza entre los docentes de una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones /Recomendaciones
Convivencia	19. ¿Considera usted que el clima laboral en la Institución Educativa es favorable para el trabajo en equipos?	4	4	4	
	20. ¿Realizas tareas en el equipo del cual te sientes familiarizado?	4	4	4	
Seguridad	21. ¿Necesitas ayuda, para mejorar la confianza con los demás docentes?	4	4	4	
	22. ¿Tu equipo participa activamente en la toma de decisiones?	4	4	4	
Inclusión	23. ¿Sientes aceptación con el equipo de trabajo?	4	4	4	
	24. ¿Cada integrante se siente identificado con el equipo?	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Compromiso**
- Objetivos: Identificar el nivel de compromiso entre los docentes de una institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Redacción	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Laboral	1. ¿Los docentes al trabajar en equipo cooperan voluntariamente para el logro de metas?	4	4	4	
	2. ¿Todo el equipo está comprometido a realizar un trabajo de calidad?	4	4	4	
Experiencia Laboral	3. ¿Comparten sus experiencias laborales para enriquecer el trabajo en equipo?	4	4	4	
	4. ¿Reconoces que tienes habilidades y/o fortalezas para trabajar en equipo y que te ayudan a desarrollar tu experiencia laboral?	4	4	4	
Motivación	5. ¿Mi equipo de trabajo me hace sentir que vale la pena mis aportes?	4	4	4	
	6. ¿Has recibido retroalimentación para mejorar tu trabajo en equipo?	4	4	4	


 Mg. Flormira Tarrillo Dávila
 COORDINADORA DE TOE
 I.E. FE Y ALEGRÍA 22 - JAÉN

Firma/DNI 16747498
 FIRMA EXPERTO

Anexo 6: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretación
item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Coherencia	4	3	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item2	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item3	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item4	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item5	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item6	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item7	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item8	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item9	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item10	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO

	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item11	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item12	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item13	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item14	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item15	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item16	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item17	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item18	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item19	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item20	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO

item21	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item22	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item23	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item24	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item25	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	3	4	4	3.67	0.33	0.889	VÁLIDO
item26	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VÁLIDO
item27	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item28	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item29	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
item30	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VÁLIDO

Anexo 7: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

	UGEL CHICLAYO INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NICOLAS LA TORRE" AV. SAENZ PEÑA 1815 - JOSE LEONARDO ORTIZ	
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"		
AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO		
Datos Generales		
Nombre de la Institución:		RUC: 20479494160
IEE: Nicolás La Torre – JLO		
Nombre del Titular o Representante legal:		
Nombres y Apellidos Dra: Miriam Montenegro Fernández		DNI: 16659126
Consentimiento:		
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [<input checked="" type="checkbox"/>], no autorizo [<input type="checkbox"/>] la aplicación del instrumento en la Institución Educativa para la obtención de información.		
Nombre del Trabajo de Investigación		
Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipos de una institución educativa de José Leonardo Ortiz - Chiclayo		
Nombre del Programa Académico:		
Maestría en Administración de la Educación		
Autor: Nombres y Apellidos		DNI:
Graciela Tarrillo Dávila		16468264
En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.		
Lugar y Fecha: José L. Ortiz, 24 de junio del 2023		
 Dra. Miriam T. Montenegro Fernández DIRECTORA		
Firma: _____		
(Titular o Representante legal de la Institución)		
<small>(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.</small>		

Anexo 8: Ficha de Evaluación de la Propuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DOCENTES PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO

Yo, Blanca Ysabel Sáenz Falen, identificado con DNI N°16703889, con Grado Académico de Doctora en Educación. con código de inscripción en SUNEDU N°0001373226.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta Programa de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo, correspondiente a la Tesis Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución de José Leonardo Ortiz -Chiclayo, de la Maestría en Gestión y calidad educativa de la Universidad Cesar Vallejo. La propuesta contiene la siguiente estructura: **Presentación, Conceptualización, Objetivos, Justificación, Fundamentos, Principios, características, estructura de la propuesta y plan de acción** corresponde a la tesis: "Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución de José Leonardo Ortiz -Chiclayo"

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema y objetivos de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	x		



b. Pertinencia con la aplicación

Nº	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en su aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Considero pertinente la propuesta de estrategias docentes, dado que los elementos presentados, incluyendo los objetivos, guardan relación con las estrategias propuestas, la fundamentación y la evidencia proporcionada, así como la coherencia y consistencia de la propuesta en relación con los desafíos identificados verificando que las estrategias propuestas están alineadas a la situación actual para abordar los problemas planteados.

OBSERVACIONES: _____

Chiclayo, 10 de julio de 2023.

Dra. **Bianca Ysabel Sáenz Falen**, Código de registro de SUNEDU N° **0001373226**, con Centro de labores en IEE "Nicolás La Torre" JLO- Chiclayo, N° de celular: **976912017**



FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTRATEGIAS
DOCENTES PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO**

Yo, Esther Llatas Valdivia, identificado con DNI N°27240613, con Grado Académico de Doctora en Educación, con código de inscripción en SUNEDU N° 0001306611

Hago constar que he leído y revisado la propuesta Programa de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo, correspondiente a la Tesis Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución de José Leonardo Ortiz -Chiclayo, de la Maestría en Gestión y calidad educativa de la Universidad Cesar Vallejo. La propuesta contiene la siguiente estructura: **Presentación, Conceptualización, Objetivos, Justificación, Fundamentos, Principios, características, estructura de la propuesta y plan de acción** corresponde a la tesis: "Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución de José Leonardo Ortiz -Chiclayo"

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema y objetivos de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	x		



6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		Está debidamente organizada
7	Pertinencia de la propuesta y el diagnóstico del problema	X		Existe coherencia

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		Contextualizando en su aplicación
2	Soluciona el problema de la investigación	X		Adecuada en su aplicabilidad.
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		Propio para su aplicación en el momento adecuado
4	Es viable en su aplicación	X		Realizable en diferentes contextos
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		Adecuada para otras investigaciones

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

El Programa de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución de José Leonardo Ortiz -Chiclayo, para optar la Maestría en Gestión y calidad educativa de la Universidad Cesar Vallejo, es una propuesta pertinente para tal fin.

OBSERVACIONES: Ninguna



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)

Chiclayo, 10 de julio de 2023.

Dra. Esther Llatas Valdivia, Código de registro de SUNEDU N°27240613, UPRG-EPG-2019-0846, con Centro de labores en la Institución Educativa Emblemática Nicolás La Torre José Leonardo Ortiz-Chiclayo, N° de celular: 976026912.

ESTHER LLATAS VALDIVIA
Doctora en Ciencias de la Educación

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTRATEGIAS
DOCENTES PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO**

Yo, Flormira Tarrillo Dávila , identificado con DNI N° 27747498, con Grado Académico de _Doctor en Ciencias de la Educación _con código de inscripción en SUNEDU N°

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Programa de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo**, correspondiente a la Tesis **Programa de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución de José Leonardo Ortiz -Chiclayo, de la Maestría en Gestión y calidad educativa de la Universidad Cesar Vallejo.**

La propuesta contiene la siguiente estructura: **Presentación, Conceptualización, Objetivos, Justificación, Fundamentos, Principios, características, estructura de la propuesta y plan de acción** corresponde a la tesis: "Programa de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución de José Leonardo Ortiz -Chiclayo"

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema y objetivos de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		Revisar la estructura de acuerdo a la SUNEDU



7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema			
---	---	--	--	--

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en su aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La investigación de la candidata a maestra en educación, Graciela Tarrillo Dávila es pertinente y fácil de aplicarla, por lo tanto es valida la propuesta **Programa de estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo,**

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 12 de julio de 2023.

Dra Flormira Tarrillo Dávila, Código de registro de SUNEDU N°

0001373224, con Centro de labores en Fe y Alegria 22 Jaén

N° de celular: 959957223

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Mg. Flormira Tarrillo Dávila
COORDINADORA DE TOE
I.E. FE Y ALEGRIA 22 - JAÉN

Anexo 9: PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DOCENTES PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO

Nombre para el programa: "Juntos hacia el Éxito: Estrategias Docentes para Mejorar el Trabajo en Equipo"

A. DISEÑO

1. PRESENTACIÓN

Con la finalidad de dar solución a la problemática encontrada a través de la investigación con respecto al trabajo en equipo en una institución de José Leonardo Ortiz - Chiclayo, y partiendo de un diagnóstico en el que se evidenció que el 64.90% de los docentes se encuentran en un nivel medio quienes no lograban trabajar en equipo de manera eficaz por lo que se plantea una propuesta denominada: "Juntos hacia el Éxito: Estrategias Docentes para Mejorar el Trabajo en Equipo". Estas estrategias docentes se abordaron desde un enfoque constructivista y se caracteriza por: Fomentar la participación de los docentes teniendo una participación activa y demostrando interés, para mejorar el nivel de trabajo en equipo. Por tal motivo se emplearán estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo, de acuerdo a las dimensiones de Comunicación Coordinación Complementariedad Confianza y Compromiso. El propósito de esta propuesta es promover el trabajo en equipo. Es así que los docentes que laboran en la institución no reciben una adecuada capacitación como programas o talleres complementarios de trabajo en equipo que vayan directamente con su perfil profesional, no todos trabajan de manera excelente o pertinente en todas las dimensiones del trabajo en equipo.

Preocupada como docente de esta institución y como profesional educadora desde siempre en hacer que nuestros docentes aprendan con mejores estrategias docentes, a veces no se toma en cuenta lo importante que se ha vuelto en la sociedad actual, el aprender nuevas formas de aprendizaje, es decir emplear estrategias que nos facilite aprender en el transcurso de la vida, construyendo así en docentes cada vez más consciente y preparados. Es por esa razón que, desde la universidad se debe brindar nuevas estrategias a los

estudiantes que van salir a trabajar en la docencia para que aprendan a emplear estrategias educativas, valorando que el aprendizaje no es un sistema rígido y vertical, como se enfocaba en la educación tradicional, ya que en la actualidad se le denomina un sistema de procesos constructivos, autodirigido y dinámico, en el que el alumno como el docente elabora representaciones y esquemas mentales que integran su quehacer personal como profesional.

2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

Programa de estrategias docentes para mejorar el trabajo en equipo es un conjunto de actividades, mediante estrategias sustentadas por autores pedagogos en la didáctica como Díaz (2010) dice que, para enriquecer el proceso educativo, las estrategias de enseñanza y aprendizaje se complementan. Señala que las estrategias docentes son “procedimientos que se utilizan en forma reflexible y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos” (Díaz Barriga, 2010, p. 118). Las estrategias son los medios y los recursos que se ajustan para lograr aprendizajes a partir de la intencionalidad del proceso educativo.

El sentido de la propuesta es el conocimiento y apropiación y concientización del valor de las estrategias docentes mediadas por un tutor responsable del desarrollo del programa de estrategias para mejorar el trabajo en equipo.

Según Tobón (2010), “las estrategias educativas son un conjunto de acciones planificadas y ejecutadas de manera ordenada con el fin de alcanzar un objetivo específico. En el ámbito pedagógico, se refieren a un plan de acción implementado por el docente para lograr los aprendizajes deseados” (p 246).

El maestro es el facilitador del conocimiento que permite a los estudiantes, a través de estrategias motivadoras, lograr un aprendizaje significativo (Ausubel et al., 1983). Esto implica que el aprendizaje pueda establecer conexiones entre los nuevos conocimientos y los previos de los alumnos, de manera que se integren a las estructuras cognitivas existentes y se amplíen de forma organizada en lugar de ser arbitrarias. El estudiante desempeña un papel activo en el proceso de construcción del conocimiento.

En este sentido, la formación se desarrolla en una interacción estrecha con los demás. Siguiendo las palabras de Vygotsky (1979), se aplica la teoría del desarrollo próximo, que sostiene que lo que un niño puede hacer hoy con ayuda, eventualmente podrá hacerlo de forma independiente al apropiarse de ese conocimiento. En otras palabras, el estudiante debe ser capaz de transferir su experiencia a nuevas situaciones sin la presencia del docente.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. OBJETIVO GENERAL

Presentar un diseño de estrategias docentes de trabajo en equipo mediante un programa de estrategias docentes en una institución de José Leonardo Ortiz- Chiclayo

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar con el director de la institución educativa la viabilidad de la propuesta denominada “Juntos hacia el éxito: Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo.
- Dimensión Conceptual, socializar los conocimientos sobre trabajo en equipo, escucha activa, comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y toma de decisiones.
- Dimensión Procedimental, realizar talleres de capacitación mediante estrategias innovadoras que le permita a los docentes involucrados fortalecer las dimensiones de comunicación, coordinación complementariedad, confianza y compromiso.
- Dimensión Actitudinal, promover la reflexión de actitudes honestas y éticas mediante la participación en actividades donde los participantes puedan comprender las implicaciones de la honestidad en diferentes situaciones y escenarios de la vida cotidiana.

4. JUSTIFICACIÓN.

Este estudio es importante porque el programa ayudará a conocer de manera seleccionada cuáles son las estrategias que emplean los docentes de una institución de José Leonardo Ortiz- Chiclayo y permitirá trabajar una propuesta de mejora del trabajo en equipo, basado en las actividades de las estrategias más predominantes empleadas por los docentes. La propuesta fomenta el trabajo en equipo involucra a los estudiantes en actividades de aprendizaje activo y significativo. Al colaborar con sus compañeros, los estudiantes tienen la oportunidad de discutir ideas, compartir conocimientos, construir enfoques conjuntos y resolver problemas de manera colectiva. Este enfoque promueve una comprensión más profunda de los contenidos y facilita la transferencia del conocimiento a diferentes contextos.

Por lo tanto, Los docentes que laboran en una institución de José Leonardo Ortiz- Chiclayo tendrán la posibilidad de contar con este programa para fortalecer en la tarea de trabajo en equipo como también de enseñar y educar cómo aprenden sus estudiantes, lo que traería mejores formas de trabajar para el logro de la buena comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso dimensiones esenciales en el trabajo en equipo. Para la realización como cumplimiento de esta propuesta, además es posible que autoridades, directivos y padres de familia puedan tener conocimiento en referencia a este importante programa.

En resumen, la propuesta de estrategias docentes en el trabajo de equipos se justifica por su capacidad para desarrollar habilidades sociales, mejorar el aprendizaje activo y significativo, estimular la diversidad de perspectivas, fomentar el liderazgo y la autonomía, promover la retroalimentación y la autorreflexión, y preparar a los estudiantes para el mundo laboral y la ciudadanía activa.

En conclusión, los docentes serán los más beneficiados, puesto que en los resultados del diagnóstico actual de esta investigación todavía faltan que un buen número de docentes se nivelen con los demás docentes en el trabajo en equipo que es lo que se espera en beneficio de una institución de José Leonardo Ortiz- Chiclayo.

5. FUNDAMENTOS

Considerando los aportes de estudios que tengan relación con la misma. La redacción debe indicar cuánto le sirvió la o las teorías y aportes para la propuesta.

5.1. Fundamento Filosófico

Para Piaget (1968), el constructivismo supone que la creación del nuevo conocimiento se promueve cuando la persona interactúa con el objeto de conocimiento, él vuelve a insistir en la necesidad de confrontar lo aprendido en el aula con la realidad. El conocimiento se encuentra vinculado a la actuación y realización, es decir a las transformaciones que el sujeto realiza sobre el mundo que le rodea, de esta forma, el conocimiento es producto de la interacción de ambos factores: del sujeto al objeto de manera continua.

Sin embargo, para Vigotsky (1979), también es importante la interacción que el sujeto tiene con su entorno, con su vida social, la relación con los demás. Por ello, es necesario que la escuela structure las actividades y presente los contenidos escolares basado en una interacción áulica, con el uso de la comunicación eminentemente social en el aula, las interrelaciones de los sujetos interactuantes en el ámbito escolar son de primera necesidad, lo que enfoca de manera precisa a la interacción social.

5.2. Fundamento Pedagógico

Las estrategias educativas se tratan de un procedimiento, y al mismo tiempo de un instrumento psicopedagógico que el estudiante adquiere y emplea intencionalmente como recurso para aprender significativamente (Díaz Barriga, 2010, p. 178) estas, poseen las siguientes características: flexibilidad en función de las condiciones de los contextos educativos; intencionalidad, porque requiere de la aplicación de conocimientos metacognitivos; motivacional, las estrategias también deben responder a factores afectivos no solo al cumplimiento de metas. Las estrategias requieren del manejo de tres tipos de conocimientos: declarativo, procedimental y condicional (Díaz Barriga 2010, p. 180).

Así mismo refiere el autor que las estrategias docentes consisten en elegir la

más adecuada combinación de métodos, medios y técnicas que ayuden al estudiante a alcanzar la meta deseada del modo más sencillo y eficaz. Pero la complejidad de la práctica educativa hace que esa adecuada combinación presente variadas soluciones, que dependen no solo del profesor y sus decisiones, sino también de los modelos y de las teorías educativas implícitas. Finalmente, las estrategias docentes son muy relevantes por considerar al docente como un ser activo y crítico en la construcción de su conocimiento, la necesidad de atender a sus diferencias individuales de aprendizaje, así como la conveniencia de favorecer su desarrollo personal, ello, exige al profesional docente el dominio de teorías y estrategias didácticas básicas que le permitan afrontar con ciertas garantías de éxito los grandes desafíos educativos que se plantean en este nuevo escenario universitario. Esta estrategia se alimenta de las ventajas de contar con un tutor que forma parte de un proceso continuo, sistemático y dinámico, lo que le confiere flexibilidad y se adapta a diferentes contextos.

5.3. Fundamento sociológico

Desde una perspectiva sociológica, esta estrategia se fundamenta en el papel social que desempeña la escuela como centro de influencia educativa e instructiva, así como en la importancia de la labor de los educadores. En la actual sociedad cubana, existe una creciente demanda de profesionales altamente motivados e identificados con su trabajo. Por lo tanto, la universidad, como institución responsable de la formación profesional y como centro de influencia socializadora, necesita formar graduados competentes tanto en el ámbito de los conocimientos como en las habilidades relacionales y afectivas.

6. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS.

Los principios constituyen los pilares de la propuesta son:

6.1. Participación: Este principio se refiere a la importancia de la participación activa y colaborativa de los docentes en el diseño, implementación y evaluación de las estrategias de enseñanza y aprendizaje. Los docentes

deben involucrarse en discusiones y toma de decisiones conjuntas para garantizar que las estrategias sean efectivas y adecuadas para las necesidades de los estudiantes.

6.2. Pertinencia: Es fundamental que las estrategias de trabajo en equipo sean pertinentes y relevantes para los docentes. Esto implica considerar los objetivos educativos, las características de los estudiantes, los contenidos curriculares y los contextos específicos de enseñanza. Las estrategias deben estar alineadas con los intereses y necesidades de los docentes para promover su compromiso y motivación.

6.3. Integralidad: La integralidad implica abordar las diversas dimensiones del trabajo en equipo de los docentes. No solo se trata de la colaboración en la planificación de clases, sino también de la interacción y retroalimentación continua entre los docentes, el intercambio de recursos y experiencias, y la reflexión conjunta sobre la práctica docente. Se busca promover un enfoque holístico que considere tanto los aspectos académicos como los sociales y emocionales del trabajo en equipo.

6.4. Flexibilidad: La flexibilidad implica adaptar las estrategias de trabajo en equipo a las necesidades y circunstancias cambiantes. Los docentes deben estar dispuestos a ajustar y modificar las estrategias según los resultados, los desafíos y los cambios en el entorno educativo. Esto puede implicar la exploración de diferentes métodos de colaboración, la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas o la adaptación de las estrategias para satisfacer las necesidades individuales de los docentes

6.5. Gradualidad: La gradualidad se refiere a un enfoque progresivo en el desarrollo de las habilidades de trabajo en equipo de los docentes. Se reconoce que el trabajo en equipo es una competencia que se desarrolla con el tiempo y la experiencia. Se pueden implementar estrategias que vayan desde niveles iniciales de colaboración hasta niveles más avanzados, brindando apoyo y capacitación adecuados a medida que los docentes adquieren habilidades y confianza en el trabajo en equipo

Al considerar estos conceptos, los docentes pueden aplicar los principios psicopedagógicos de participación, pertinencia, integralidad, flexibilidad y gradualidad en sus estrategias de trabajo en equipo. Esto contribuirá a fortalecer la co laboración, mejorar la calidad de la enseñanza y promover el éxito educativo de los estudiantes

7. CARACTERÍSTICAS.

7.1. **Versatilidad:** Capacidad del programa para adaptarse con rapidez y facilidad a distintas funciones de la labor docente. En el trabajo en equipo, la capacidad para comprender las diferencias y adaptarse para hacer a otros más abiertos y receptivos hace que se creen relaciones más efectivas y productivas.

7.2. **Sinergismo:** Capacidad de poder fusionarse con otras áreas profesionales, como administrativas, empresariales, ingenierías, de salud etc.

7.3. **Dimensionalidad por escalas:** Abarca las dimensiones del programa desde las declarativas, pasando por la procedimental y terminando en las actitudes como valorativas, se infiere como una dinámica o sesión de clase.

7.4. **Desarrolla el liderazgo:** Fomentar un liderazgo saludable en el desarrollo de equipos de trabajo es esencial para crear un entorno de trabajo agradable y lograr resultados más allá de lo satisfactorio. Además, es posible ser un líder excepcional, coordinar y organizar a largo plazo, tener una mentalidad competitiva y poseer amplios conocimientos en gestión en la docencia.

8. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA.

Para el desarrollo de la propuesta se plantea las siguientes estrategias:

8.1. FASE DECLARATIVA

8.1.1. **Estrategia rompecabezas:** Cotez et al. (2020) es una estrategia en el que los alumnos, de forma individual, se vuelven expertos en

secciones de un tema y la enseñanza a otros (Eggen y Kauchak, 2001). Rompecabezas es uno de los métodos de aprendizaje cooperativo más flexibles. “Se puede hacer varias modificaciones que mantienen el modelo básico, pero cambian los detalles en su ejecución” (Slavin, 1999, p. 171). Díaz y Hernández (2002) consideran al rompecabezas como una estrategia que se trabaja en grupos de un máximo de seis estudiantes para el cual utilizan material académico que es dividido según la cantidad de integrantes del equipo. Esta estrategia tiene por objetivo elegir ideas, analizar y demostrar y aclarar hechos, así como el de elaborar sus propios conceptos en el proceso de adquisición del conocimiento como también lo dice Rodríguez (2018) que el rompecabezas promueve el trabajo cooperativo, el apoyo mutuo, mejora el ambiente de trabajo y la motivación. En resumen, el rompecabezas (Jigsaw) es una estrategia que mejora significativamente el trabajo en equipo al fomentar la colaboración efectiva, la apreciación de la diversidad, el desarrollo de habilidades de comunicación, la construcción de la confianza y cohesión del equipo, y la distribución equitativa de responsabilidades. Estos beneficios contribuyen a un ambiente de trabajo en equipo más positivo y productivo.

8.1.2. Aprendiendo juntos (Learning together) de Johnson, Johnson y colaboradores. cuyo modelo de aprendizaje cooperativo “Aprendiendo Juntos” fue el resultado del esfuerzo conjunto de Roger T. Johnson y David W. Johnson en la década de los años sesenta. Posiblemente sea considerado el más popular de todas las estrategias antes mencionadas. Según López (2007), citado por Ubeda (2016) el aprendizaje colaborativo promueve la solución creativa de problemas, estimula el pensamiento creativo, reconoce la actitud de generación y contribución personal, y también facilita la comunicación y la colaboración en equipo. Bilbao, M. & Velasco, P. (2014) citado por Martínez et al. (2019) este método permite que los estudiantes, aprendan el uno del otro, lo que significa en el trabajo en equipo haya un espacio que les permita interactuar, asuman y construyan su propio aprendizaje con responsabilidad. Esta estrategia implica la colaboración en grupos reducidos, donde el profesor asigna un tema y objetivos adaptados a la diversidad de los estudiantes, considerando los diferentes niveles de habilidad para resolverlas.

Aprendiendo juntos es una comunidad de aprendizaje que respeta los derechos del grupo, en que se apoyan mutuamente, comparten ideas y hacer sugerencias

8.1.3. Estudio de casos. Cortez et al. (2020) es una estrategia de aprendizaje cooperativo que forma equipos de trabajo para investigar un tema determinado, lo que investiguen los estudiantes será el transporte principal para el nuevo aprendizaje (Eggen y Kauchak, 2001). Esta estrategia requiere investigar en grupo; emplea la ayuda y colaboración de los discípulos, como punto principal para el aprendizaje; el punto central es la investigación de un punto específico. El rol del docente es ayudar a identificar y resolver problemas significativos. Según Diaz y Hernández (2002) El trabajo de casos ayuda a presentar las ideas y conceptos del maestro sobre una temática, brinda la oportunidad de aplicar el conocimiento teórico en situaciones reales, desarrolla habilidades cognitivas, habilidades de comunicación, promueve la autonomía y nuevos saberes y, lo que es más importante, desarrolla y mejora la autoestima de los estudiantes. Mora (2017) Es una estrategia muy eficaz ya que el estudiante es el actor principal en adquirir los conocimientos a través de habilidades que le van a permitir tomar decisiones pertinentes para solucionar los problemas o casos. Así mismo (Bruner 1960) citado por Mora señala que el método del caso, alienta al estudiante a cuestionar y exponer sus respuestas como crea conveniente. Creswell (2009) citado por Moore et al. (2020) menciona que el estudio de casos es adecuado cuando existe una falta de comprensión profunda sobre un fenómeno y hay una necesidad de analizar detalles no explorados para obtener información relevante para la práctica. Se puede decir entonces que el estudio de casos permite poner en práctica los conocimientos, el desarrollo crítico, la promoción del trabajo en equipo, el mejoramiento de las habilidades de resolución de problemas, estimulación del aprendizaje activo y el desarrollo de habilidades de comunicación lo que significa un aprendizaje más significativo y duradero para el estudiante.

8.1.4. La cooperación guiada. (Scripted Cooperation) es una estrategia de aprendizaje desarrollada por O'Donnell y Dansereau (1990). Implica la utilización de guiones o secuencias de interacción predefinidas para

promover la colaboración entre estudiantes. Esta estrategia se trabaja en diadas o parejas y está dirigida a actividades cognitivas y metacognitivas. La cooperación guiada tiene como propósito que los estudiantes en parejas, procesen la información, analicen, interpreten, comparen y sintetizen información de una forma adecuada. La cooperación guiada fomenta el pensamiento crítico y el razonamiento a través de la interacción entre los estudiantes y el facilitador. El facilitador puede plantear preguntas desafiantes, alentar la reflexión y guiar a los estudiantes para que analicen y evalúen la información de manera crítica.

8.2. FASE PROCEDIMENTAL

8.2.1. TGT: Teams games tournament. según Tascón (2004), citado por Torres (2017) este método de aprendizaje cooperativo fue desarrollado por D. DeVries y Slavin, (1978) con la finalidad de resolver tres problemas a los que habitualmente se enfrentaban los profesores cuando se trataba de motivar a los alumnos. En primer lugar, había un problema vinculado al sistema de valores que subyace a las relaciones entre los alumnos; en segundo lugar, un problema relativo a la propia heterogeneidad del aula; finalmente, un problema ligado a las lagunas cognitivas que presentan los alumnos. La metodología que se propone es, por tanto, una organización competitiva del aula en la que los elementos de competición son unidades cooperativas grupales. El TGT presenta tres elementos básicos: equipos, torneos y juegos. El funcionamiento del método es el siguiente: el profesor explica la materia a toda la clase y, a continuación, se forman los equipos que trabajarán en relación de tutoría sobre el material explicado (en este caso en relación a la Prehistoria y las etapas de la Historia) con el fin de prepararse para las distintas sesiones de juego donde cada estudiante compite contra estudiantes de otros equipos.

8.2.2. El desempeño de roles o Role- Playing según Días (2002) lo considera una técnica, se basa en representar un evento típico de la vida real; lo llevan a cabo dos o más personas que hacen el papel del caso para que comprender mejor y servir más visiblemente a la sociedad. El propósito de esta estrategia de acuerdo al autor es comprobar si tienen importantes competencias

profesionales como la solidaridad, el trabajo en equipo, el liderazgo, la iniciativa o la toma de decisiones. Como lo reafirma Larsen, (2000) cuando señala que el Role Play es importante en el enfoque comunicativo, debido a que es el chance para que los estudiantes pongan en práctica o interpreten roles que pueden asumirlos con mucha eficacia en sus distintos contextos. De igual forma Pérez (2004) citado por García (2015) manifiesta que el role playing despierta el interés, activa la participación de manera natural de los observadores, promueve la creatividad, mejora la resolución de problemas, la persona aprende haciendo y por descubrimiento; además que facilita la expresión espontánea de las ideas y sentimientos. Igualmente lo corrobora (Hartman, 1997) citado por Riofrío (2019) el juego de roles es una estrategia de enseñanza que ayuda a los estudiantes a desarrollar valores como la empatía, comunicación...etc. utilizando la vida real.

8.3. FASE ACTITUDINAL – VALORAL

8.3.1. Sociodrama. El sociodrama es la representación de algún hecho o situación de la vida real en un espacio físico y con un público involucrado (ellos mismos), el cual posteriormente a la temática representada -que generalmente es hecha por ellos mismos- participará analizando la situación en mayor profundidad (Rojas, 1996). Es una técnica de aprendizaje donde interviene activamente todo el grupo. Consiste en que dos o más personas representen libre y espontáneamente una situación de la vida real asumiendo los papeles del caso. Con el objeto de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo, tanto por los participantes como por el resto del grupo que actúa como observador. Después de esta vivencia, todo el grupo expone sus ideas y las intercambia, de esta manera se obtienen conclusiones sobre el problema en discusión. El sociodrama es un instrumento de estudio en grupo, que permite conocer una problemática social, a través de los diversos puntos de vista de los participantes, quienes hacen una representación de cómo han visto o vivido cierta situación, y posteriormente, se establece una discusión acerca de los diversos puntos de vista expuestos. El resultado final es la comprensión del problema desde diferentes puntos de vista y experiencias, y los posibles medios de solución.

8.3.2. CIRC: Cooperative integrated reading and composition. Es un enfoque pedagógico que combina la lectura y la composición de manera cooperativa e integrada. Fue desarrollada por Steven C. Reutzel y Elizabeth R. Slavin en el año 2000. En la lectura y composición cooperativa integrada, los estudiantes trabajan en pequeños grupos heterogéneos para mejorar sus habilidades de lectura y Esta estrategia se basa en la idea de que la colaboración entre los estudiantes promueve un aprendizaje más profundo y significativo. En CIRC, los estudiantes leen textos auténticos y luego participan en actividades de composición escrita relacionadas con los textos leídos. Durante el proceso, los estudiantes trabajan en grupos para discutir, analizar y comprender los textos. También se les asignan roles específicos dentro del grupo, como el lector, el escritor, el líder o el cronometrador, para promover la responsabilidad individual y el intercambio de ideas.

La estrategia CIRC se caracteriza porque son pequeños grupos heterogéneos: Los estudiantes se agrupan en equipos de trabajo pequeños y diversos, lo que permite la interacción entre diferentes habilidades y conocimientos. Lectura de textos auténticos; los estudiantes leen textos reales y significativos que están relacionados con los objetivos de aprendizaje y el contenido curricular. Esta estrategia permite a los estudiantes participar en discusiones estructuradas sobre los textos leídos de tal manera que profundizan su comprensión y extraen información relevante. Así mismo lo estudiantes pueden realizar actividades de escritura que están directamente relacionados con los textos leídos, lo que les permite reforzar los conceptos aprendidos. Por otro lado, cada estudiante tiene un rol específico dentro del grupo, lo que fomenta la participación activa, la responsabilidad individual y la colaboración. En resumen, CIRC es una estrategia pedagógica que combina la lectura y la composición de manera cooperativa e integrada, fomentando la participación activa de los estudiantes, el intercambio de ideas y la mejora de las habilidades de lectura y escritura.

8.3.3. Organizadores gráficos. Es la combinación de elementos lingüísticos (tales como palabras y frases) y elementos no lingüísticos (tales como símbolos, figuras y flechas) para representar relaciones (Hyerle, 1999; Marzano, Pickering y Pollock, 2001). La utilidad de los organizadores gráficos radica en su

capacidad para representar visualmente una operación cognitiva. Aquellos organizadores que asisten en el procedimiento requerido por una operación mental pueden transformarse en herramientas efectivas debido a que guían al estudiante en los pasos que es necesario dar para ejecutar la operación mental que representan (Beyer, 1997).

El uso de organizadores gráficos como son los mapas mentales, conceptuales, cuadros sinópticos... etc desarrolla y fortalece las habilidades cognitivas básicas y las transversales a cualquier esfuerzo de construcción de aprendizaje que requiera, entre otras capacidades, establecer relaciones causa-efecto, componer analogías, identificar similitudes y diferencias, establecer secuencias, presentar un argumento estructurado. Existen organizadores gráficos específicos para representar y desarrollar cada una de estas habilidades cognitivas (Griffin y Tulbert, 1995; Gallavan y Kottler, 2007; Mitchell y Hutchinson, 2003). Los organizadores gráficos también constituyen una herramienta efectiva y poderosa para la representación y estructuración de contenidos, y facilitan su comprensión (Stull y Mayer, 2007; Strangman, Hall y Mayer, 2004; McMackin y Witherell, 2005). En tal sentido, los organizadores gráficos desempeñan un papel importante en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que son herramientas Los organizadores gráficos son herramientas visuales que ayudan al estudiante a organizar la información de manera clara y estructurada. Estos gráficos permiten establecer relaciones entre conceptos, identificar patrones y comprender la información de manera más profunda. Así también mejora la retención de la información que ayuda a recordar y recuperar el conocimiento de manera más efectiva. Estimula el pensamiento crítico pues requiere que los estudiantes analicen y sintetizen información.

Preguntas intercaladas. Las preguntas intercaladas son una estrategia docente efectiva para fortalecer el trabajo en equipos. Al utilizar preguntas intercaladas, el docente puede promover la participación activa de los estudiantes, fomentar la reflexión y el intercambio de ideas, y mejorar la colaboración dentro del equipo. Se les denomina también preguntas adjuntas o intercaladas (Fingerman, 2010). El uso de esta estrategia ayuda a mejorar los siguientes procesos cognitivos (Cook &

Mayer, 1983): Focaliza la atención y decodifica literalmente la información, ayuda a construir relaciones internas mediante inferencias y aprovecha los conocimientos previos para construir conexiones externas. Igualmente podemos identificar como factores críticos en su aplicación a la posición, frecuencia, nivel de procesamiento demandado e interacción (Díaz Barriga, 2002). Al hacer preguntas intercaladas, los docentes pueden involucrar a los estudiantes en un diálogo más profundo y enriquecedor, y crear un ambiente de aprendizaje interactivo.

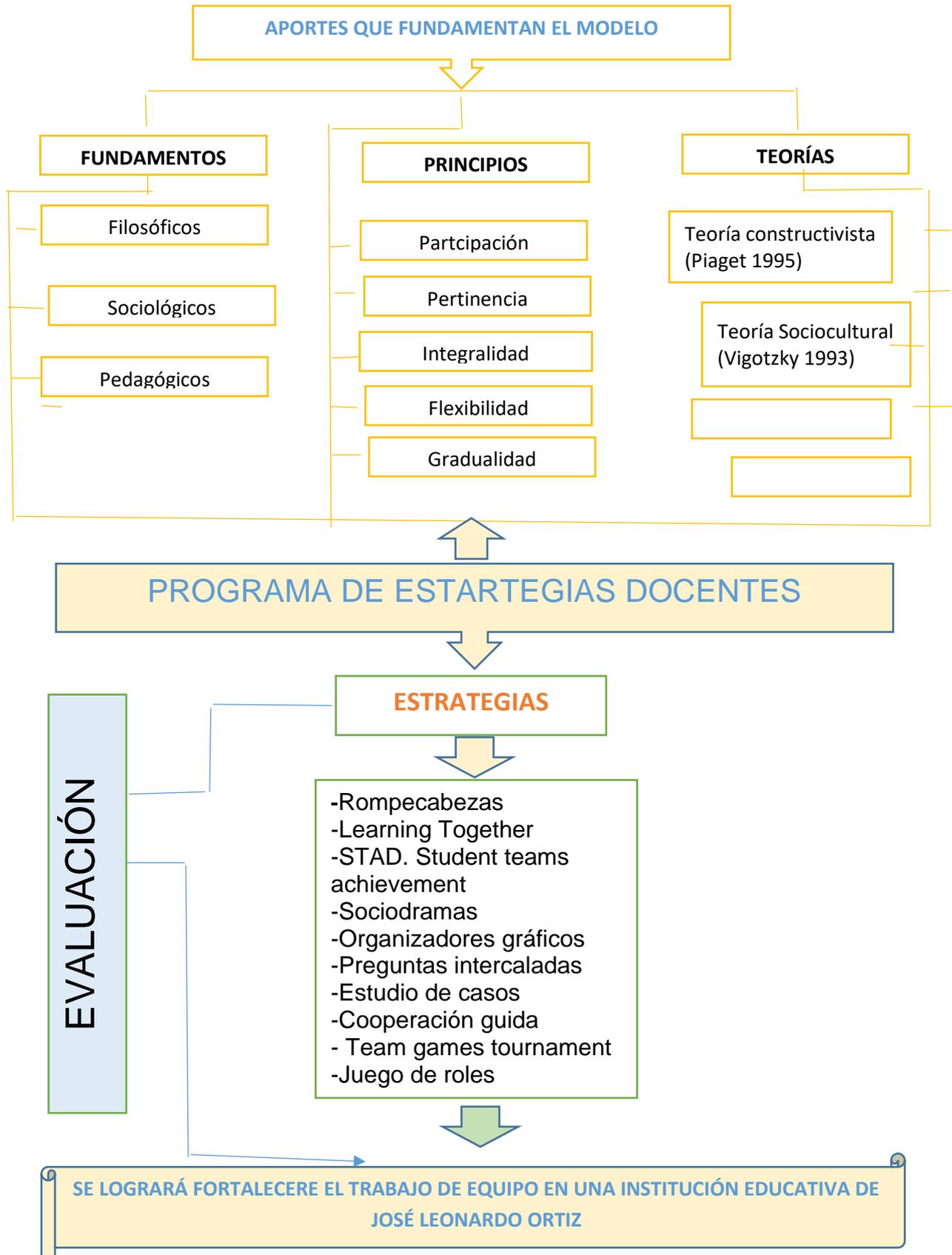
En el ámbito educativo, es común que los docentes utilicen preguntas intercaladas para:

- Fomentar la participación equitativa: Al dirigir preguntas a diferentes estudiantes o grupos en momentos estratégicos, se busca asegurar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de participar activamente en la discusión y el aprendizaje colaborativo, así como estimular el pensamiento crítico. Las preguntas intercaladas pueden plantear desafíos cognitivos y promover el análisis y la evaluación de ideas. Estas preguntas buscan que los estudiantes reflexionen sobre el tema en estudio, generen argumentos sólidos y desarrollen habilidades de pensamiento crítico.
- Guiar la construcción del conocimiento: Las preguntas intercaladas pueden ser utilizadas por los docentes para guiar y estructurar el proceso de aprendizaje. Los docentes pueden hacer preguntas que ayuden a los estudiantes a conectar conceptos, relacionar información nueva con conocimientos previos y desarrollar una comprensión más profunda de los temas tratados.
- Facilitar la metacognición: A través de las preguntas intercaladas, los docentes pueden alentar a los estudiantes a reflexionar sobre su propio proceso de aprendizaje. Estas preguntas pueden invitar a los estudiantes a considerar sus estrategias de estudio, su nivel de comprensión y las dificultades encontradas, lo que promueve la metacognición y el desarrollo de habilidades autorreguladoras.

Otros autores como Sorade (2018) expresan que los docentes deben usar varias estrategias de tal manera que los estudiantes puedan aprender de distintas formas; teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje, por lo tanto, los docentes deben adoptar distintas estrategias como discusiones grupales, informe de grupo, trabajos en power point, aprovechando los recursos en línea.

9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA:

Flujograma



10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA.

Desarrollo del programa de estrategias docentes mediante talleres reflexivos, participativos y vivenciales.

ACTIVIDADES	OBJETIVOS POR TALLERES	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
<ul style="list-style-type: none"> El trabajo en equipo y su importancia 	<ul style="list-style-type: none"> Comprender y reflexionar sobre la importancia de trabajar en equipos fortaleciendo la confianza y la cohesión del equipo, así como también la toma de decisiones, la planificación y la cooperación. 	<ul style="list-style-type: none"> Se desarrolla la estrategia del rompecabezas. 	<ul style="list-style-type: none"> hojas impresas, plumones 	<ul style="list-style-type: none"> Docente responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Fichas de observación. Lista de cotejo
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo organizar el trabajo en equipo en una clase 	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar el trabajo en equipo compartiendo responsabilidades para mejorar la comunicación y la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> Learning Together 	<ul style="list-style-type: none"> Hojas impresas, plumones pizarra 	<ul style="list-style-type: none"> Docente responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de observación
<ul style="list-style-type: none"> ¿Planeando el trabajo en equipo en el aula? 	<ul style="list-style-type: none"> Promover la responsabilidad individual y colectiva, planificando, organizando y guiando el trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> STAD: Student teams achievement division 	<ul style="list-style-type: none"> Hojas impresas plumones pizarra. 	<ul style="list-style-type: none"> Docente responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de observación
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo interactuar en un equipo para solucionar conflictos en el aula? 	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la interacción y comunicación, compartiendo ideas, solucionando conflictos y proporcionando retroalimentación entre pares. 	<ul style="list-style-type: none"> Cooperación guiada 	<ul style="list-style-type: none"> Hojas impresas plumones pizarra 	<ul style="list-style-type: none"> Docente Responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de observación
<ul style="list-style-type: none"> - Realizando una cooperación guiada 	<ul style="list-style-type: none"> Exposición y realización de la cooperación guiada 	<ul style="list-style-type: none"> Cooperación guiada 	<ul style="list-style-type: none"> Hojas impresas papelotes plumones 	<ul style="list-style-type: none"> Docente responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de observación

<ul style="list-style-type: none"> • “Participamos en un intercambio de buenas prácticas docentes” 	<ul style="list-style-type: none"> • Estimular la participación activa de los docentes fomentando el intercambio de buenas prácticas educativas mediante exposiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • TGT: Teams games tournament 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas impresas • papelotes 	<ul style="list-style-type: none"> • Docente responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación
<ul style="list-style-type: none"> • “Escenificamos un role playing” 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación, reflexión y el análisis crítico, mejorando las habilidades de comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • El desempeño de roles o Role-Playing 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas impresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Docente responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación
<ul style="list-style-type: none"> • “Representamos un sociodrama sobre “La honestidad” 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la confianza y la cohesión del equipo con actitudes honestas y éticas, mejorando la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sociodrama 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas impresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Docente responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación
<ul style="list-style-type: none"> • Realizamos un CIRC sobre “La confianza” 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la confianza y el respeto mutuo, confiando en sus habilidades y aportes de sus compañeros, respetando las diferencias y valorando la diversidad de opiniones. • Instrucción del profesor, práctica por equipos, preevaluación y prueba. 	<ul style="list-style-type: none"> • CIRC: Cooperative integrated reading and composition 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Docente responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación
<ul style="list-style-type: none"> • Realizamos organizadores gráficos sobre “El compromiso” 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar y estructurar ideas al utilizar diferentes organizadores gráficos, estimulando la creatividad, responsabilidad compartida y el compromiso. • Exposición y reforzamiento del trabajo en equipo mediante organizadores gráficos 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizadores gráficos 	<ul style="list-style-type: none"> • papelotes • plumones • pizarra 	<ul style="list-style-type: none"> • Docente responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de evaluación

B. IMPLEMENTACIÓN:

TALLER 1

I) DATOS GENERALES:

1. **INSTITUCIÓN** : Una institución educativa de José Leonardo Ortiz
2. **MODALIDAD** : Presencial
3. **TÍTULO DE LA ACTIVIDAD** : “El trabajo en equipo y su importancia”
4. **RESPONSABLE** : Docente investigador

II) OBJETIVO:

Comprender y reflexionar sobre la importancia de trabajar en equipos fortaleciendo la confianza y la cohesión del equipo, así como también la toma de decisiones, la planificación y la cooperación.

Pasos	Desarrollo del taller	Estrategia	Tiempo	Recursos	Responsable
Inicio	<ul style="list-style-type: none">- Se inicia la sesión con la aplicación de una ficha de inscripción y de asistencia al taller.- Se presenta la ruta de trabajo, incluyendo los objetivos y propósitos de la actividad.- Se realiza la dinámica de “Conoce a tu compañero” para construir relaciones de confianza entre los participantes.- Luego se les explica en qué consiste la	El rompecabezas	20'	Hojas impresas plumones	Docente a cargo

	<p>estrategia del rompecabezas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se les entrega información complementaria sobre la estrategia sobre..... 			
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> - Se forman los grupos, se distribuyen las tareas, todos investigan lo que les corresponde para luego unir el rompecabezas. - Después cada integrante forma un grupo con aquellas personas que tienen el mismo tema, luego de unos minutos de intercambiar ideas regresan a su grupo de origen para reconstruir el rompecabezas con información total. 	60'	<p>Páginas web</p> <p>Celular</p> <p>Textos</p>	
Salida	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza la metacognición sobre cómo se han sentido? - Se les solicita que compartan sus reflexiones y aprendizajes. 	10'		

TALLER 2

I) DATOS GENERALES:

1. **INSTITUCIÓN** : Una institución educativa de José Leonardo Ortiz
2. **MODALIDAD** : Presencial
3. **TÍTULO DE LA ACTIVIDAD** : “Representamos un sociodrama”
4. **RESPONSABLE** : Docente investigador

II) OBJETIVO:

Fortalecer la confianza y la cohesión del equipo con actitudes honestas y éticas, mejorando la toma de decisiones.

Pasos	Desarrollo del taller	Estrategia	tiempo	Materiales	Producto
Inicio	<p>-Se inicia la sesión con la asistencia de los participantes.</p> <p>-Se les proporciona un ambiente agradable para el desarrollo de la actividad.</p> <p>-Se les indica el propósito del sociodrama. Luego observan un video.</p>	<p>El sociodrama</p> <p>-La honestidad-</p>	20'	<p>Video</p> <p>Retroproyector</p> <p>sal</p>	<p>Escenificar un sociodrama</p>
Proceso	<p>- Se agrupan con las personas que más confianza se tienen. para representar en un sociodrama sobre la falta de honestidad</p> <p>-Los participantes pueden profundizar un hecho en que la honestidad puede verse comprometida en un equipo. o</p>		60'		

	<p>viceversa pueden hacer un sociodrama donde practiquen la comunicación honesta.</p> <p>-Después de la vivencia, los integrantes de cada grupo intercambian ideas sobre el particular.</p>				
Salida	-Reflexionan sobre la importancia del sociodrama en el trabajo de equipos.		10'		

TALLER N3

I. DATOS GENERALES:

1. **INSTITUCIÓN** : Una institución educativa de José Leonardo Ortiz
2. **MODALIDAD** : Presencial
3. **TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:** “Representamos un role playing”
4. **RESPONSABLE** : Docente investigador

II. OBJETIVO:

Fomentar la participación, reflexión y el análisis crítico, mediante un ROLE PLAYING mejorando las habilidades de comunicación y de liderazgo.

Pasos	Desarrollo del taller	Estrategia	tiempo	Materiales	Producto
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> -Se inicia la sesión con la asistencia de los participantes. -Se les proporciona un ambiente agradable para el desarrollo de la actividad. -Se les indica el propósito del role playing. 	-Role Playing-	20'		Escenificar un sociodrama
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> - Se agrupan con las personas que más confianza se tienen. para representar en un ROLE PLAYING sobre liderazgo compartido. -Los participantes deben asumir roles de un liderazgo y practicar habilidades de comunicación, coordinación, la toma de 		60'	Video Retroproyector salón	

	<p>decisiones, delegación de tareas y resolución de conflictos.</p> <p>-Al término del juego de roles los participantes pueden brindar retroalimentación constructiva a sus compañeros sobre sus habilidades de liderazgo que poseen.</p>				
Salida	<p>- Se les pregunta cómo se sienten y se hace una reflexión sobre la importancia del juego de roles en el trabajo de equipo.</p>		10'		

D. METODOLOGÍA:

Las actividades están basadas en estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz. Se aplicarán diez talleres de dos horas pedagógicas cada una y con una frecuencia de dos veces por semana. Las sesiones han sido planificadas con estrategias docentes, que les va a permitir la participación activa de cada uno de los participantes. Las actividades tendrán tres momentos inicio, desarrollo y cierre. En el primer momento se presenta el tema teniendo en cuenta sus saberes o experiencias previas de cada participante; luego se desarrolla el conflicto cognitivo a través de preguntas estratégicas y dinámicas lúdicas para que descubran nuevos aprendizajes. En la segunda parte se efectúa la parte procedimental donde se van a aplicar las estrategias docentes como el rompecabezas, el sociodrama, juego de roles, learning together, TGT: Teams games tournament, cooperación guiada, - STAD: Student teams achievement division y los organizadores gráficos, Finalmente en el tercer momento que se refiere al cierre es donde se promueve las preguntas metacognitivas sobre los procesos que se ha seguido para desarrollar la actividad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias docentes para fortalecer el trabajo en equipo de una institución educativa de José Leonardo Ortiz-Chiclayo", cuyo autor es TARRILLO DAVILA GRACIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 03-08- 2023 09:46:38

Código documento Trilce: TRI - 0628872