



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio,
2019.

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

AUTORA:

Br. Ochoa Alvarez Glenda Magaly (ORCID: 0000-0001-9033-6154)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo de tesis principalmente a mis hijos Dennis, Alison, Gerson, Martha y nieta Valentina. A mi amado esposo Rolando por tener esa paciencia enorme por ayudarme a terminar a cumplir esta meta la Maestría, y a todos aquellos que de una u otra manera estuvieron apoyándome en mis logros.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme alcanzar este gran reto y haber terminado con éxito mi maestría, Especialmente a mi asesora de tesis Dra. Liliana Espinoza, Por darme todas las pautas necesarias para terminar mi tesis y tenerme mucha paciencia a mi hija ing. Dennis Barros Ochoa por ayudarme en todo cuanto he necesitado.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ochoa Alvarez Glenda Magaly, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con cedula N° 0916117393; con el proyecto de tesis titulado Trabajo en equipo en la Escuela de Educación Básica, El Triunfo, 2019.

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos). Plagio (información sin citar a autores). Autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros). Asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Firma

Cedula N° 0916117393
Piura, 9 de Junio 2020

Índice

carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MÉTODO	10
2.1.Tipo y diseño de investigación.	10
2.2.Operacionalización de las variables.	12
2.3.Población, muestra y muestreo.	13
2. 4.Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
2.5.Procedimientos.	15
2.6.Método de análisis de datos.....	15
2.7.Aspectos éticos.....	15
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES.....	21
VI. RECOMENDACIONES.....	22
VII. PROPUESTA	24
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	42

Anexo N° 13. Acta de Aprobación de originalidad	66
Anexo N° 14. Pantallazo de Software Turnitin.....	67
Anexo N° 15. Autorización de publicación de tesis.....	68
Anexo N° 16. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	69

Índice de tablas

Tabla 1: Población	13
Tabla 2: Muestra	13
Tabla 3: Nivel de trabajo en equipo en docentes de una escuela.....	16
Tabla 4: Dimensión de trabajo en equipo de docentes en una escuela.....	16
Tabla 5: Dimensión de colaboración de docentes en una escuela	17

Resumen

En investigación denominada Trabajo en equipo en docentes de una institución educativa del Triunfo, Ecuador 2019, tuvo lugar como objetivo determinar el nivel de Trabajo en equipo en los docentes de la Escuela San Mauricio, El Triunfo 2019 Asumió la Teoría de trabajo en equipo según Según (Fernández, 2010) La teoría del trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Y la teoría es la (Bandler, 1987)). El ser humano es una especie que tiene la, de pensar de razonar y comprender los diferentes acontecimientos que se presentan durante el tiempo que este vive. La investigación planteo hipótesis que afirman el nivel de Trabajo en equipo en la Escuela de Educación Básica San Mauricio, El Triunfo 2019, es deficiente. La población de estudio estuvo conformada por 20 docentes y la muestra de estudio 20 docentes de nombramiento y contrato, siendo el muestreo probabilístico intencional. Se trata de un tipo de investigación cuantitativa, básica, transversal y descriptiva. El diseño es no experimental, descriptivo simple, se desarrolló la técnica de encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario de 22 ítems, con respuesta de escala ordinal, su nivel de confiabilidades 950 y su valides de contenido se lo evidencio atreves de juicio de aprobación de tres expertos. Para el procedimiento de confiabilidad se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados descriptivos de la tabla 3 menciona que el 85% de los docentes tienen un nivel bajo y regular en relación al trabajo en equipo en la Escuela de Educación Básica San Mauricio, El Triunfo ,2019. Afirmándose la hipótesis de la investigación. El estudio de esta investigación concluye que la minoría de los docentes trabaja en equipo activamente en la institución en el año 2019. El trabajo en equipo es una buena herramienta, facilita conocer las limitaciones, capacidades, formas de pensar y de poder enfrentar las diferentes situaciones. Por lo tanto, es significativo fortificar el carisma y destrezas de un trabajo en equipo, con el fin de promover sus motivaciones e interés por mantener excelentes resultados en el equipo.

Palabras claves: Trabajo equipo, docentes, directivo

Abstract

In research called Teamwork in teachers of an educational institution in Triunfo, Ecuador 2019, it took place to determine the level of Teamwork in teachers of the San Mauricio School, El Triunfo 2019 Assumed the Theory of teamwork according to According (Fernández, 2010) The theory of teamwork refers to the series of strategies, procedures and methodologies that a human group uses to achieve the proposed goals. And the theory is (Bandler, 1987). The human being is a species that has the idea of reasoning and understanding the different events that occur during the time he lives. The research raised hypotheses that affirm the level of Teamwork at the San Mauricio School of Basic Education, El Triunfo 2019, is deficient. The study population consisted of 20 teachers and the study sample 20 teachers of appointment and contract, being the intentional probabilistic sampling. It is a type of quantitative, basic, transversal and descriptive research. The design is non-experimental, simple descriptive, the survey technique was developed and the instrument applied was the 22-item questionnaire, with ordinal scale response, its level of reliability 950 and its content validation was evidenced by approval judgment of three experts. The SPSS version 22 software was used for the reliability procedure. The descriptive results of table 3 mention that 85% of teachers have a low and regular level in relation to teamwork at the School of Basic Education San Mauricio, El Triumph, 2019. Affirming the research hypothesis. The study of this research concludes that the minority of teachers actively work as a team in the institution in the year 2019. Teamwork is a good tool, it facilitates knowing the limitations, abilities, ways of thinking and being able to face different situations. Therefore, it is significant to fortify the charisma and skills of teamwork, in order to promote their motivations and interest in maintaining excellent results in the team.

Keywords: Team work, teachers, manager

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el concepto de trabajo en equipo consiste en una agrupación de dos o más personas, es un elemento eficaz que ayuda a estimular la creación de ideas en él se puede combinar ideas destrezas y experiencias de sus miembros, organizadas de manera eficiente, quienes colaboran para lograr un bien común que puede ser como la elaboración de un proyecto, en el ambiente laboral, el equipo de trabajo es una estrategia que mejor efectos le han dado al ser humano cuando realiza un trabajo así como menciona la frase “ la unión hace la fuerza” es decir que todo se puede lograr con el trabajo en equipo ya sea aplicando a los trabajos colectivos, también a la parte de los docentes y los directivos.

Las actividades académicas se ejecutarán mediante medidas de corporación o a través de trabajo en equipo. Cabe recalcar que en los años 80 se trabajaba individualista, memorística, personalizada y sin dinámica, dejando que el estudiante sea receptivo. En los 90 se incide el trabajo en equipo es un método de aprendizaje para los estudiantes. Lo que les permitió que el trabajo en equipo sea el desarrollo del aprendizaje para los docentes.

El contexto internacional se encontró diversas investigaciones que permiten profundizar el tema, se presenta las más relevantes.

(Torrelles Nadal, y otros, 2011) Habla sobre la importancia de lo que conlleva trabajar en grupo en las instituciones, el objetivo principal de dicha investigación fue de analizar las diferentes definiciones del Trabajo en Equipo y como se perfeccionan los resultados en las diferentes grupos o entidades formando métodos relacionales, reforzados e influyan en el aprovechamiento de la empresa”. Concluyó que formar un trabajo en equipo conlleva a tener una buena herramienta porque ayuda a conocer las actitudes y sus restricciones en las formas de pensar y de poder afrontar las diferentes circunstancias.

Es por ello que, “es significativo mejorar el carisma y sus destrezas en un trabajo en equipo, por medio del propósito de fomentar su interés por conservar buenos rendimiento en el equipo”.

(Campos, 2018), expresa que en su proyecto de estudio su objetivo general fue el impacto que tiene comportamiento en el liderazgo en el trabajo en equipo de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. Dicha población que utilizo como muestra para la investigación fue de 120 estudiantes, el cual concluyo que un buen equipo de trabajo conviene de una manera muy efectiva en la eficiencia y la satisfacción de evidencia de un buen trabajo en equipo.

A nivel de la Escuela de Educación Básica San Mauricio ubicado en El Triunfo, provincia del Guayas, se observa que los docentes se agrupan por afinidad, la institución no desarrolla ninguna actividad que con lleve a que cumplan con responsabilidad e interés a involucrarse en equipos para un mismo fin, los docentes manifiestan su inconformidad con sus compañeros y directivo, ya que no desarrolla ninguna estrategia o actividad que logre integrar en equipo de trabajo a la comunidad educativa, que ayude a mejorar las relaciones entre docentes, por parte del director existe un comportamiento negativo, esto sucede a que unos pocos llegan a su objetivo y se crean un entorno incómodo para los docentes. Esto trae como efecto a que los docentes se sientan desmotivados, aislados, y no se cumplan metas de trabajo, desorganización en su desempeño laboral dentro de la escuela.

El bajo nivel de compromiso deriva de la falta de caracterización con los valores y objetivos de la escuela, por el trabajo docente basado en la descomposición y desconfianza individualizada con la organización y con el deseo de no trabajar en equipo.

Algunos docentes no participan en las actividades programadas por que no han desarrollado sentimientos recíprocos con los demás docentes las actividades asignadas. Docentes que al nivelar el valor de su esfuerzo con los beneficios otorgados por la institución les disminuye el deseo de seguir trabajando en la organización educativa.

Docentes rebeldes y renuentes al trabajo en equipo, prefieren hacerlo en forma individual, debido a que sus colegas no trabajan con la misma fuerza e ímpetu, dejando responsabilidades propias a los demás integrantes. Por otra parte, la falta de

comunicación entre docentes y directivos, generan en los docentes inestabilidad en el propósito de los objetivos metas y acciones aumentando así la desconfianza y la falta de compromiso con la institución.

Existen mecanismos que distorsionan el clima laboral, para ello es obligatorio reconocer con tiempo, buscar las técnicas de satisfacción, mantener un ambiente agradable para enfrentar las complicaciones organizacionales que se le presenten.

El trabajo en equipo es un principio muy importante en los docentes ya que permite cumplir su finalidad y metas basado a la realidad, por ende, el entorno que ofrezca las instituciones ofrecen los individuos del equipo de trabajos siendo esencial, porque permite que se desarrollen positivamente en los docentes.

Para tener un trabajar con éxito es conveniente que en un entorno laboral se fomente una oportuna, habilidades de coexistencia, es decir con buen respeto y trato de los miembros del grupo.

Los antecedentes de investigación nivel nacional Según (Cabrera, 2017) expresa que la presentación de su investigación fue analizar las incidencias del equipo de trabajo en los desempeños laborales del personal administrativos y docentes de la Universidad Católica de Cuenca-Sede Azogues. Para dicha labor realizo encuestas a docentes y administrativos para medir sus destrezas de trabajo en equipo y entrevistas a los estudiantes para analizar su desempeño. Los resultados mostraron que la actitud hacia el trabajo en equipo de los docentes encuestados tiene problemas en involucrarlos en proyectos de vinculación e investigaciones y en los estudiantes manifestaron que la administración tiene dificultades en cuanto al tiempo y claridad de procesos administrativos, mientras que los docentes tienen problemas en involucrarlos en proyectos de vinculación e investigaciones.

El antecedente de investigación a nivel internacional según (Pillpe, 2018), manifiesta que en su objetivo principal de investigación demostró que la relación que tienen el docente y directivo trabajando en equipo los docentes de la Red chincheros 2017 y planteó la hipótesis. La población para dicha investigación estuvo conformada por 34 docentes de la Red Chincheros. Para hallar la muestra de estudio aplicó a 32 docentes,

que fueron elegidos por medio del muestreo no probabilístico a favorecer el beneficio del estudio. El método que tuvo fue las compilaciones de datos en las encuestas, concluyo que las investigaciones han determinado que consta una igualdad entre la directa entre el perfil directivo y el equipo de trabajo entre los docentes; obteniendo un factor de analogía de Rho Spearman de 0,714**

El antecedente de investigación a nivel internacional Según (Palma & Betzabé, 2015) asegura que en su investigación se profundizo para verificar la conexión que hay entre el cambiante notorios de su estudio, partiendo la demostración del problema general, ¿Qué relación hay en la conducta organizacional y los docentes del equipo de trabajo de las instituciones educativas estatales del distrito de Végueta - 2014? Dicha búsqueda tuvo como muestra de población de 208 docentes, habiendo quedado en la prueba 135 docentes de dicha educación. El cual fue administrado un banco de preguntas sobre el trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los docentes. Para comprobar el tipo de relación existe entre las variables haciendo uso del componente, estadístico, correlación de Spearman logrando el total de Rho= 885, concluyendo que la existe una relación entre las variables de verificación organizacional y el equipo de Trabajo.

El antecedente de investigación a nivel internacional Manifiesta (Flores, 2016) que en su investigación tuvo como objetivo primordial, el equipo de trabajo y su destreza entre los docentes de la Institución Superior Didáctico Público Manuel González Prada, 2015, dicha investigación se realizó en Perú, tuvo como principal interrogante ¿Cómo se vincula el equipo de trabajo de los docentes en su desempeño? Dicho estudio fue realizado con un total de población de 88 docentes de dicho establecimiento. Lo cual concluyo que, hay una unión directa, significativa, moderada de por medio del desempeño de los docentes trabajando como equipo en el Instituto Superior Pedagógico Público.

La teoría de un trabajo de equipo se describe a una serie de habilidades, técnica que utilizan un grupo personas que ayudan alcanzar las finalidades planteadas. Verifiquemos algunas opiniones del trabajo en equipo: Un trabajo de equipo está conformado por una unión de individuos que ejecuta una labor con el fin de alcanzar

su objetivo propuesto. Menciona (Ortega & Manzanares, 2017) que el trabajo en equipo no solo es un grupo de individuos sí no un grupo de personas que contribuyen en la elaboración de tareas para lograr las metas propuestas. (pág. 129).

La teoría en estudio la investigación es la teoría es la Programación Neurolingüística el cual (Bandler, 1987) nos muestra que el ser humano es una especie que tiene la capacidad de pensar de razonar y comprender los diferentes sucesos que se presentan durante el tiempo que este vive. Los objetivos que las personas se proponen a lo largo de sus vidas rede las representan en muchas de las ocasiones algo difícil de conseguir debido a que se necesite de un gran esfuerzo de parte de cada uno de ellas para conseguirlos hay personas que logran alcanzar sus objetivos sin esfuerzo alguno esto hace pensar que están dotadas de una habilidad que los motiva y los lleva a obtener lo que desean.

La aptitud del ser humano necesita de instrucciones y direcciones que le sean claras que se puedan mover es decir que se encarga de hacer lo que quiere cuando desea o se le indica. Por tanto, si no se nada, no ocurre nada Cuando algún objetivo es del agrado de las personas y así mismo los motiva, los patrones mentales trabajan de forma integrada y se enfocan en alcanzar dicho objetivo, sin que importen los obstáculos que se puedan presentar.

Manifiesta (Sampieri, 2010), que el progreso de un grupo no solo depende del conocimiento ni de las habilidades o comportamientos más bien comienza desde el esfuerzo mutuo o el interés que se le dé al mismo. (pág. 120), como, por ejemplo, saber ejecutar y detectar las aportaciones de cada uno de los sujetos del equipo, esto nos dará capacidad profesional frente a una estructura que siguen proyectos habituales y métodos jerárquicos. El método utilizado para establecer trabajo ha evidenciado que en los últimos años se dispone de una técnica de identificación de serie de equipo para diseñar, desarrollar, evaluar y orientar a realizar proyectos de cambio, para incremento la calidad y la resolución de enigmas, etc.

El esfuerzo primordial para establecer un trabajo de equipo reforzado y ejecutado es la existencia de una vinculación de candidatos convenientes, de tal modo en

diversidad de talento como en números de relación de equipos. Las relaciones de un equipo se representan a los roles personal y al modo individual de la actitud y la contribución a la tarea y de relacionarse con otras personas en el trabajo de equipo.

Estas actitudes transfieren en una relación de serie que se manipula en la vida del equipo y no se asemejan la calidad de las series funcionales.

Un rol funcional hace mención a la ejecución de la responsabilidad en sí mismo, ya que proviene de una extensa red de probabilidad social y posee un elevado porcentaje de coherencia. Por ejemplo, tu espera que yo realice tal cosa, bien... yo lo realice o no a cambio de etc. El rol de los equipos es intuitivo, emocional y espontáneo.

Este estudio está basado Según (Palomo, 2017) que el equipo de trabajo es un conjunto de sujetos que favorecen en la ejecución de tareas para alcanzar metas comunes (pág. 129). Y propone las siguientes dimensiones:

Colaborar: significa ayudar de manera desinteresada dejando a un lado los intereses personales, con el propósito de apoyar a los demás, considerando las obligaciones y colocándose en el otro lugar de la otra persona. Es así que, (López, 2016), nos indica que desear contribuir conlleva a aplazar los beneficios individuales, en el área de contribuir el equipo de trabajo o fomentar a los demás, se debe de ser empático con el fin de distinguir las necesidades de la otra persona y concordar con ellas, fomentando la colaboración (pág. 99).

Coordinación: es una gestión que ayuda a éxito de una meta habitual, promedio de todos los esfuerzos, es por eso que (Villacís, 2017) afirma que entender que la coordinación, es una peculiaridad de logros un fin colectivo, siendo obligatorio administrar y mejorar el esfuerzo de los sujetos de dos o más individuos, a través de la coordinación (pág. 92).

Esfuerzo: (Ramirez, 2015), Manifiesta que el esfuerzan en el trabajo de todos los individuos designan una alternativa con la perspectiva de obtener buenos resultados, dependiendo de los logros y las recompensas, de esa manera la posibilidad de obtener los resultados esperados en intervalo de experto y personal (pág. 31).

El indicador Compañerismo: es una actitud de contribución de apoyar, es decir de ayudar sin ningún interés de recibir algo a cambio. Afirma el (Mineduc, 2019), que el compañerismo es un valores ya que ayuda a distinguir a cualquier individuo en una agrupación, imparcial de la calidad de afecto que tengan con la persona, comprendiendo al resto y ayudando sin ningún interés. (pág. 1).

Otro de los indicadores es la Empatía: En el cual (Ramirez, 2015), nos manifiesta que la empatía es cooperar en la misma situación del otro individuo, los cuales distinguen en interés, cualidades, expectativas e inclinación, la empatía permite la comprensión del contenido real de un mensaje.

Es decir, para hacer empatía con otra persona debemos poner atención al demás sujeto, y ponernos en el lugar de ellos para analizar sus incógnitas, reacciones y poder dar respuestas o alternativa a su solución.

Otro indicador es la Cooperación según (Chiavenato, 2014), menciona que la cooperación posibilita la decadencia de los conflictos entre la organización, es por ello que los supervisores y los directivos deben situarse el control y en los objetivos de las ocupaciones de que los sujetos estén dispuestos a cooperar.

Además, el indicador Gestionar: (Ferreyra & Pereti, 2016), nos indican que gestionar es una manera de hacer que se ejecute lo dicho, es decir que es poder dirigir o gestionar una persona o empresa, y saber llevar a cabo dicho objetivo.

Por otro lado, el indicador Optimizar Afirma (Cabrera, 2017), que optimizar es un modo de elaborar una tarea, es por ello que es una manera del uso eficaz y eficiente de una unión de requerimientos e entendimiento para obtener su objetivo.

Se logra concluir, que optimizar es una manera de saber emplear procesos convenientes para ejecutarse una actividad de una forma eficaz y concreta, en el menor periodo establecido.

Además, el indicador Responsabilidad: Para (Chiavenato, 2014), nos indica que en la responsabilidad tiene como parte principal, la función de su finalidad organizacional y la finalidad de los sujetos obtener en la alta gestión (pág. 79). Es decir, que se establecen los bienes necesarios, criterios y políticas para todo lo demás.

Es por ello que, en las organizaciones dependen de sus miembros, ya que son un recurso muy fundamental e indispensable. De tal manera que la dependencia de las necesidades del sujeto o de la organización es inmensa, puesto que las metas de los individuos están unidas y enlazados.

Por último, el indicador de las Expectativas: Están entrelazadas a las perspectivas y anticipación de lado que espera el otro sujeto de una manera interesada, es por ellos que, si no se efectúan, lo cual genera que el sujeto se decepcione. Igual manera la definición de las perspectivas de Vroom, el individuo actúa en base a las perspectivas que poseen, ya que seda el empeño o propios desempeños y los beneficios que se le brindara.

Se ha realizado las siguientes investigaciones sobre un tema relevante socialmente porque pretende dar a conocer que el trabajo en equipo es una estrategia eficaz y eficiente que beneficia a todos los integrantes de la colectividad educativa. El aporte teórico se efectúa de acuerdo a las variables establecidas en la investigación, conceptos que permite tener mayor claridad sobre la problemática establecida, en este aspecto la propuesta diseñada estará fundamentado científicamente para que los docentes puedan aplicar y obtener resultados favorables. El desarrollo de la investigación es pertinente ya que trabajar en equipo es una estrategia que conlleva en la actualidad a todas las Organizaciones y empresas para obtener mayor productividad, es importante encontrar estrategias que mejoren los trabajos en grupos en el que se basa en el compañerismo y la colaboración, de todos los miembros de dicha institución y compromiso del docente en el cual se basan al esfuerzo de los colaboradores, ya que no se llega sin buen equipo a los objetivos propuestos y por ello el rendimiento laboral es malo, además, veremos las ventajas en el tema. Ya que el presente trabajo beneficiará al personal administrativo y docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, porque la propuesta está enfocada a solucionar inconvenientes que se muestran en el ámbito laboral por la gran cantidad de actividades que se deben cumplir y al realizarlos de manera individual, resulta imposible cumplir en los plazos establecidos.

En la formulación del problema general se requiere especificar.

¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo en los docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, El Triunfo 2019?

Problema específico: primero. ¿Cuál es el nivel de la dimensión colaborar de los docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, El Triunfo 2019?

Otro de los problemas específicos: segundo. ¿Cuál es el nivel de la dimensión coordinación de los docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio El Triunfo, 2019?

Por último, el tercer. Problema específico: ¿Cuál es el nivel de la dimensión esfuerzo en los docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, El Triunfo 2019?

El rendimiento positivo y social de mi estudio se justifica que actualmente las instituciones públicas se encuentran en bastantes cambios tanto docentes y directivos tienen la necesidad de estar actualizados, para bien de la institución. Es por esto que esta investigación se presenta como una respuesta de inquietud en los docentes y directivos por la falta de compromiso en el equipo de trabajo para aumentar el entorno laboral entré docentes y directivos en proceso de educación. Metodológicamente el investigador sigue el proceso de estudio buscando alcanzar los objetivos deseados evidencia el manejo de técnicas, procedimientos e instrumentos necesarios para su confiabilidad demostrando su utilidad en las futuras investigación.

EL objetivo general de estudio tiende a determinar el nivel del trabajo en equipo en los docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, del Triunfo, 2019.

Objetivos Específico: primero. ¿Determinar el nivel de la dimensión colaborar en los docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, El Triunfo 2019?

Otro objetivo específico tiende a segundo. ¿Determinar el nivel de la dimensión coordinación de los docentes en la Escuela de Educación Básica San Mauricio, El Triunfo 2019?. Por último, el tercer. Objetivo específico: ¿Es determinar el nivel de la dimensión esfuerzo de los docentes en la Escuela de Educación Básica San Mauricio, El Triunfo 2019?

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación.

La presente investigación por su carácter es descriptiva ya que su objetivo principal es centrar la especificación de las anormalidades, utilizando procesos representativos como es la observación, el cual su intención es medir una secuencia de definiciones de estudios, de desarrollo, etc.

Según (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P., 2006) manifiesta que la investigación es descriptiva ya que busca establecer atributos, características y cualidades que son importantes en cualquier anormalidad que se analice, (pág. 103). Es decir, describe una inclinación de una población o agrupación.

Por su propósito es básica pura según (Sampieri, 2010), una investigación es básica pura porque cuenta con argumentos teóricos e investigación ya que se realiza para obtener conocimientos nuevos referente al campo de investigación sin la conclusión practica especifica e inmediata. (pág. 4).

Para (Sampieri, 2010), nos explica que la recopilación de información sirve para acreditar las teorías, en base al análisis descriptivo y, la evaluación numérica, para establecer el comportamiento de patrones y probar las teorías, (pág. 4).

Según su esencia es cuantitativa ya que su estudio está centrado en los aspectos perceptibles y susceptibles de valorar las anormalidades, ya que se utiliza el método efectivo y metódico y se vale como estudio de hechos estadísticas para la observación de información.

De tal modo como lo manifiestan (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P., 2006), que en su investigación relatan que en el enfoque cuantitativo uso una recopilación de información para verificar su hipótesis, con la observación estadística y el principio de

la evaluación numérica, para radicarse en los patrones de conducta y comprobar sus teorías, (pág. 5).

Según su relevancia es temporal transversal (Seccional, sincrónica) ya que se analiza en un aspecto de crecimiento del individuo en un tiempo dado.

2.1.2. Diseño de investigación.

El diseño utilizado es no experimental de investigación representativo simple, para buscar y establecer las causas del evento o suceso que se estudia, el diagrama queda esquematizado en:

Estudios descriptivos buscan analizar un fenómeno y sus componentes más relevantes que los grupos, personas o cualquier otra anomalía sea sujeto de a estudio de cómo se manifiestan sus componentes.

La investigación fue de carácter no experimental y de tipo descriptiva simple por que se orientó al docente al trabajo en equipo; la presente investigación no se pretende determinar las descripción de causa y efecto de las variables sino estrictamente obtener una captación de datos para detallar el estado real que muestra la variable (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P., 2006).

M - O

Dónde:

M = Docentes de la institución

O= V1 Trabajo en equipo

2.2. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es una serie de procedimientos, metodologías y estrategias que se utilizan en un grupo humano para obtener sus objetivos. Revisemos algunos conceptos de trabajo en equipo: Un equipo de trabajo está dirigido por un elemento de sujeto con el propósito de ejecutar una tarea para alcanzar un resultado. Lo cual se medirá a través de dimensiones según manifiesta (Palomo, 2017) como es Colaboración, coordinación Esfuerzo	Trabajo en equipo de docentes en la Escuela básica de Educación, Operacionalización Mediante instrumentos de 22 ítems ordenado de jerarquía de sus dimensiones: colaboración, coordinación y Esfuerzo del equipo de trabajo de los docentes en las actividades de la escuela. Con respuestas de escala de Siempre(3), veces(2), Nunca(1)	D1 Colaborar	Compañerismo	Escala Ordinal
				Empatía	
			D2 Coordinación	Gestionar	
				Optimizar	
			D3 Esfuerzo	Expectativa	
				Responsabilidad	

2.3. Población, muestra y muestreo.

Según (Tamayo, 1997), nos menciona que la población es una totalidad de anomalía de estudio, que incorpora una igualdad de entidad de estudio que componen de mencionado fenómeno y se debe considerar para el estudio concreto. Según se precisa la cantidad de docentes en la siguiente tabla.

Tabla 1: Población

Docentes	Total
Mujeres	18
Hombres	2
Total de docentes	20

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica San Mauricio

2.3.1. Muestra.

Explica (Bernal, 2010), que muestra es la pieza específica que muestra en la totalidad de la población la cual la propiedad de selección con el fin de obtener información (pág. 141). La muestra se lo determinó por una totalidad de 20 docentes de la institución educativa San Mauricio. Los docentes forman parte de la población ya que son sujetos de estudio de investigación, asumiendo a todos los docentes con nombramiento y contrato de mayor antigüedad en la institución educativa.

Tabla 2: Muestra

Docentes	Cantidad
20	20
Total	20

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica San Mauricio

2.3.2. Muestreo.

El muestreo (Bernal, 2010) según el procedimiento para escoger la muestra (tamaño y estructura). La muestra utilizada en este tema de estudio es por muestreo no probabilístico, intencional lo que implica que se analizara toda la población ya que es poco posible obtener mejores resultados de estudios analizando la muestra por métodos de muestreo probabilístico.

Criterios de selección.**Criterios de inclusión.**

Docentes con nombramientos y con contrato

Criterios de exclusión.

No aplica

2. 4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.**2.4.1 Técnica.**

Las encuestas están anticipadamente diseñadas sin cambiar el dominio ni su anormalidad donde la información esta agrupada para proporcionarlo por medio de grafica o tabla. Nos beneficia para reconocer a los docentes de la institución el nivel del equipo de trabajo.

Tras recoger la información después de la encuesta aplicada según el diseño previamente establecido en este trabajo.

2.4.2 Instrumento.

El instrumento es un temario fundamental para recabar datos de investigación cuestionario, se aplicó a los docentes de la escuela de educación básica San Mauricio según la muestra donde cuenta con 22 ítems divididos por cada dimensión que consta nuestra variable de estudio con un nivel de tres alternativas especificadas en el instrumento de investigación (Siempre, A veces, Nunca). Se aplicó a los docentes de la institución San Mauricio. Según la muestra.

Colección de datos.

2.4.2.1 Validez y confiabilidad

Afirma Valides Hernández, Fernández y Baptista (1998), que al grado de una herramienta que evalúa la variable que se desea medir. Antes de realizar las unidades del análisis, fue objeto del procedimiento de validación y de confiabilidad. La validación de los contenidos realizados, tuvo la selección de 3 entidades y su herramienta de informe de juicio asimismo por especialistas, con el propósito de garantizar y certificar esta herramienta.

2.4.2.1.1 Confiabilidad.

Manifiesta (Ander, 2001), que al grado de la exactitud y precisión de una medida en el sentido que se le aplica al mismo objeto o sujeto que produce resultados. La confiabilidad de esta herramienta se empleó el Alpha de Cronbach's para lo cual se estableció un valor de $\alpha = 0,950$ para la participación de los 20 docentes en la institución educativa, las cuales fueron mayor de 0,5 con el cual se logró determinar que representa la herramienta para brindar la estabilidad y confianza para evaluar el nivel del equipo de trabajo en los docentes. Según se especifica en la base de Cronbach's a continuación. (pág. 44).

2.5 Procedimientos.

Se solicitó permiso a la directora de la escuela San Mauricio mediante un oficio, para realizar una encuesta a los docentes con nombramiento y de mayor antigüedad para obtener información de los docentes como trabajan en la institución. Se realizó encuestas a los docentes y se obtuvo los resultados.

2.6 Método de análisis de datos

Una vez recogida la información vía aplicación del cuestionario, fueron desarrollados mediante la estadística descriptiva luego fueron estructuradas las tablas de ahí fueron asignadas mediante porcentual y numérica con sus correspondientes gráficas, de igualmente, se hallaron los estadígrafos necesarios, respaldándose en el uso del programa informático de Word. Seguidamente se empleó el paquete estadístico SPSS Statistics-22, para su respectivo análisis.

2.7 Aspectos éticos.

En la presente indagación de las informaciones docentes se proporcionaron un código el cual solo conocía la investigadora. La responsabilidad de la indagación presente fue asignar los datos ya existentes que se adquirieron al término del trabajo de indagación. Es por ello que, las citas que fueron utilizadas en la investigación del estudio de variables fueron establecidas las referencias bibliográficas por orden alfabético. El compromiso de la investigadora es respetar los derechos del autor y no plagiar información.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar el nivel de Trabajo en equipo en docentes de una institución de Educación Básica “San Mauricio”, del Triunfo, 2019.

Tabla 3: Nivel de trabajo en equipo en docentes de una escuela

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	60,00
Regular	5	25,00
Alto	3	15,00

Fuente: Escala de estimación trabajo en equipo en docentes de la EEB. San Mauricio “El Triunfo”

Elaborado por: Elaboración propia

Interpretación.

La Tabla 3 muestra que el 60% de los Docentes se ubican en un nivel bajo y el 25% en nivel regular correspondiente a la participación de trabajo en equipo en la escuela, resultados que permite evidenciar que existe un problemática que debe ser resuelta para que se logre los objetivos de la institución.

Objetivo específico 1

Conocer el nivel de dimensión de colaboración en equipo en la Escuela de Educación Básica San Mauricio, del Triunfo, 2019.

Tabla 4: Dimensión de colaboración de docentes en una escuela

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	65,00
Regular	5	25,00
Alto	2	10,00

Fuente: Escala de estimación de trabajo en equipo de la Escuela. San Mauricio “El Triunfo”

Elaborado por: Elaboración propia.

Interpretación.

La tabla 4 muestra que el 90% de los Docentes se ubican en un nivel muy bajo y regular de colaboración en la institución educativa, resultados que denotan que se vive el aislamiento profesional, impidiendo que compartan sus saberes y experiencias para enriquecer a través de un proceso de desarrollo conjunto.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de la dimensión coordinación en docentes en la Escuela de Educación Básica San Mauricio.

Tabla 5: Dimensión de coordinación de docentes en una escuela

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	70,00
Regular	3	15,00
Alto	3	15,00

Fuente: Escala de estimación Docentes de la Escuela. San Mauricio “El Triunfo”

Elaborado por: Elaboración propia.

Interpretación.

La tabla 5 muestra que el 85% de los docentes se ubican en un nivel muy bajo y regular de coordinación en docentes de la escuela, resultados que evidencian la falta de coordinación en las actividades de los docentes, siendo esto una de las principales causas del fracaso de las diversas propuestas innovadores que se podrían aplicar en la escuela.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo 1: Especifica que el nivel de equipo trabajo en docentes la Escuela de Educación Básica San Mauricio, las referencias teóricas, del concepto mencionan que el equipo de trabajo en docentes se sostiene en la teoría de la Programación Neurolingüística (Bandler, 1987) en donde menciona que el ser humano es una especie que tiene la voluntad, de pensar de reflexionar y comprender los diferentes acontecimientos que se presentan durante el tiempo que este vive. Los objetivos que las personas se proponen a lo largo de sus vidas rede las representan en muchas de las ocasiones algo difícil de conseguir debido a que se necesite de un gran esfuerzo de parte de cada uno de ellas para conseguirlos hay personas que logran alcanzar sus objetivos sin esfuerzo alguno esto hace pensar que están dotadas de una habilidad que los motiva y los lleva a obtener lo que desean la relación e interacción escuela En la Tabla 3, muestra los efectos representativos de la variable Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica, San Mauricio , muestran una inclinación negativa (85 %) en un nivel bajo y regular. Este resultado es desfavorable para la escuela. Se puede decir que el trabajo en equipo en docentes es el proceso formativo y proporciona mejorar la relación entre docentes y directivos se refleja en los educandos influye de una y otra manera ya que ellos son el modelo y maestro principal donde ellos adquieren todas las habilidades y fortalezas para poder desenvolverse fuera o dentro de la escuela. Se puede predecir que los fundamentos de (Martiniello, 1999) En si esto lo ayudará a que de múltiples oportunidades para que el docente de una y otra manera desarrolle todo su ámbito educativo. El resultado insatisfactorio del trabajo de investigación, conlleva a tomar las mejores decisiones que beneficien a cada uno de los docentes.

Objetivo específicos 1: Conocer el nivel de la dimensión Colaboración en la Escuela de Educación Básica San Mauricio, Podemos expresar que contribuir significa de ayudar de una manera deliberada dejando el interés personal, con el propósito de contribuir a los demás considerando interés y colocarse en lugar de otros. Es por ello que, (López, 2016) nos explica que el colaborar es un desear que aplazar los

inquietud del propia e individuales, en vez de orientar el equipo de trabajo o apoyar a los demás, se debe de ser amigable con el objetivo de ver las necesidades de la otra persona y sincronizarse con ellas, fomentando la contribución (pág. 99) En la Tabla 4 los resultados gráficos de la magnitud en la colaboración de la Escuela de Educación Básica, San Mauricio, se muestra una tendencia negativa (90%) en un nivel bajo y regular. Este resultado no coincide con la postura según lo manifiesta (López, 2016) que colaborar significa posponer los intereses propias e individuales, ya que esto mejorará la calidad de la educación por esto decimos que es indispensable los docentes y en general para que el estudiante pueda resolver los diversos inconvenientes que se les presenta en la institución.

Objetivo específicos 2: Determinar capacidad de coordinación en la Escuela de Educación Básica San Mauricio, del Triunfo, 2019. Los referentes teóricos mencionan Coordinación: es por ello, que la coordinación es una acción para el beneficio de una meta en frecuente, por medio de todo sus esfuerzos , dirigiendo y mejorando recursos, es por ello que Landeau (2007), nos indica que la coordinación, es una peculiaridad del consecuencia de una finalidad colectiva, ya que por ello, es indispensable dirigir y optimizar los esfuerzos de dos o más sujetos, a través del compromiso (pág. 92) En la Tabla 5 los resultados característicos de la dimensión coordinación en la Escuela de Educación Básica, San Mauricio, manifiestan una tendencia negativa (90 %) en un nivel bajo y regular. Este resultado coincide con la postura según lo manifiesta palomo (2017) en sus dimensiones. Se puede proporcionar que la intervención de los docentes en el trabajo en equipo en actividades escolares en un tiempo más prolongado en las unidades educativas dentro y fuera del aula de clase fomenta en los educandos las habilidades necesarias para poder llevarlos a la práctica. este nivel de compromiso apoyar en el mejora de actitud y destrezas a los docentes de la institución educativa. El resultado satisfactorio de la investigación verifica los principios de (Pérez & Gutiérrez, 2016). Quienes afirman los docentes son una familia en la escuela donde se emergen como instituciones fundamentales para desencadenar los procesos evolutivos actuando como propulsores o inhibidores de su crecimiento físico, intelectual y social.

Objetivo específicos 3: Determinar el nivel de la dimensión Esfuerzo en la Escuela de Educación Básica San Mauricio, del Triunfo, 2019. Los referentes teóricos mencionan de Esfuerzo : Por otro parte, el Esfuerzo es una pieza fundamental de una acción para el logro de una meta en común, a través del empeño de todos, dirigir y mejorando los de procesos, es por ello que (Warner, 2009) nos afirma que el Esfuerzo , es una peculiaridad de lucro de una finalidad colectiva, siendo tan necesario optimizar y dirigir los procesos de dos o más sujetos, por medio de la responsabilidad (pág. 92) En la Tabla 5 los resultados gráficos de la dimensión coordinación en la Escuela de Educación Básica, San Mauricio, muestra una inclinación negativa (85 %) en un nivel bajo y regular. Este resultado no coincide con la postura según lo manifiesta (Palomo, 2017) en sus dimensiones. Se puede proporcionar que la intervención de los docentes en el trabajo en equipo en actividades escolares en un tiempo más prolongado en las unidades educativas dentro y fuera del aula de clase fomenta en los educandos las habilidades necesarias para poder llevarlos a la práctica. este nivel de compromiso contribuirá a la mejora de experiencias y destrezas en los docentes de la institución educativa. El resultado satisfactorio de la investigación verifica los principios de (Palomo, 2017). Quienes afirman los docentes son una familia en la escuela donde se emergen como instituciones fundamentales para desencadenar los procesos evolutivos actuando como propulsores o inhibidores de su crecimiento físico, intelectual y social.

V. CONCLUSIONES.

Como consecuencia de la investigación se concluye que en los objetivos se obtuvo resultados lo cuales son:

- El trabajo en equipo es deficiente en la Escuela de Educación Básica San Mauricio, el porcentaje corresponde al 85% considerando el nivel bajo y regular. evidenciando un grave problema que debe ser resuelto con la finalidad de brindar una educación de calidad.
- La falta de colaboración docente en la Escuela de Educación Básica San Mauricio representa el 90%, este resultado no permite que se establezcan estrategias o mecanismos para resolver problemas comunes que se presentan en la Institución.
- El deficiente trabajo en equipo genera falta de coordinación en los docentes, obstaculizando que se formulen metas y se definan estrategias y compromisos que beneficien a la Institución educativa.
- El nivel de la dimensión Esfuerzo de los docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, no representa un aporte positivo, debido a que al trabajar de manera individual no se puede establecer resultados favorables.

VI. RECOMENDACIONES.

Se propone a las autoridades y docentes de la Institución Educativa “San Mauricio” del Triunfo, desarrollar talleres que demanden la participación docente también diseñar programas donde se pueda evidenciar la participación de docentes y directivos, para fortalecer el trabajo en equipo dentro de la comunidad educativa.

En cuanto el estudios realizados sobre el trabajo en equipo en docente en el contexto educativo según (Warner, 2009), explica que la coordinación, es una peculiaridad de efecto de una propósito colectiva, ya que por ello, es indispensable dirigir y optimizar los esfuerzos de dos o más sujetos, a través del compromiso (p. 92). De tal modo, que los docentes deben contribuir en el buen desempeño y participación en trabajo en equipo, ya es un modelo a seguir para los educandos, demostrando una buena relación entre compañeros como principal agente en el proceso educativo de los jóvenes y adolescente dentro del proceso educativo. Considerando los resultados logrados en el nivel del equipo trabajo siendo así favorable en la técnica de la institución educativa, se ha evidenciado que la igualdad que existe en el nivel participativo es bajo considerando otros estudios de investigación.

En conclusión, se puede manifestar que el equipo de trabajo de los docentes en el proceso educativo tiene gran influencia en la enseñanza didáctico de los estudiantes de la escuela de Educación Básica “San Mauricio” del Triunfo, 2019.

Se busca obtener recomendaciones en los docentes y de las autoridades de la Institución Educativa “San Mauricio” del Triunfo, el desarrollo talleres que demanden la participación docente también diseñar programas donde se pueda evidenciar la participación de docentes directivos y estudiantes, para fortalecer el trabajo en equipo dentro de la comunidad educativa.

En cuanto a mi estudios realizados sobre el trabajo en equipo en docente en el contexto educativo según lo (Warner, 2009), explica que la coordinación, es una peculiaridad de consecuencia de una finalidad agrupada, ya que por ello, es indispensable dirigir y optimizar los esfuerzos de dos o más sujetos, a través del compromiso (p. 92). De tal modo, que los docentes deben contribuir en el buen

desempeño y participación en trabajo en equipo, ya es un modelo a seguir para los educandos, demostrando una buena relación entre compañeros como principal agente en el proceso educativo de los jóvenes y adolescente dentro del proceso educativo. Considerando los resultados logrados en el nivel del equipo trabajo es favorable en el proceso educativo de la institución, se ha evidenciado la existencia de la relación de participación es un nivel bajo, considerando otros estudios de investigación.

En conclusión, se puede manifestar que el equipo de trabajo de los docentes en el proceso educativo tiene gran influencia en la enseñanza didáctico de los estudiantes de la escuela de Educación Básica “San Mauricio” del Triunfo, 2019.

Se propone a las autoridades y docentes de la Institución Educativa “San Mauricio” del Triunfo, desarrollar talleres que demanden la participación docente también diseñar programas donde se pueda evidenciar la participación de docentes y directivos, para fortalecer el trabajo en equipo dentro de la comunidad educativa.

En cuanto al estudios realizados sobre el trabajo en equipo en docente en el contexto educativo según Warner (2009), manifiesta que, en la coordinación, es una peculiaridad de consecuencia de una finalidad colectiva, es por ello, que es indispensable optimizar y dirigir los esfuerzos de dos o más sujetos, a través del compromiso (p. 92). De tal modo, que los docentes deben contribuir en el buen desempeño y participación en trabajo en equipo, ya es un modelo a seguir para los educandos, demostrando una buena relación entre compañeros como principal agente en el proceso educativo de los jóvenes y adolescente dentro del proceso educativo. Considerando los resultados logrados en el nivel del equipo trabajo es favorable en el proceso educativo de la institución, se ha evidenciado la existencia de la relación de participación es un nivel bajo, considerando otros estudios de investigación.

En las conclusiones, se puede manifestar que el equipo de trabajo de los docentes en el proceso educativo tiene gran influencia en la enseñanza didáctico de los estudiantes de la escuela de Educación Básica “San Mauricio” del Triunfo, 2019.

VII. PROPUESTA

PRESENTACIÓN.

El trabajo en equipo es una fuente muy importante en los docentes ya que permitirá que las metas y los objetivos se tracen coherentemente en función a la realidad como también en el ambiente que ofrezcan en las instituciones a los equipo de trabajo ya que los miembros son fundamental, porque permite un desarrollo positivo en los docente constituida por lazos muy fuertes que están estrechamente enlazados para así satisfacer las necesidades humanas, como es, la de vivir en armonía, en donde se manifiestan importantes motivaciones psicológicas. A demás, de satisfacer sus necesidades desarrollan procesos motivacionales y afectivos. En donde se obtiene los diferentes métodos de conducta, normas de importancia de vida. Es por eso que se dice una comunidad educativa es una familia constituida por los docentes que influirá en la calidad humana a fomentar los valores aprendidos desde sus hogares.

Es por esto que surge la idea de realizar esta propuesta para poder hacer reflexionar a los docentes que son el eje primordial en la formación de muchos educandos que pasan por nuestras manos, del cual somos un modelo a seguir. Para que estos se conviertan en personas capaces de resolver situaciones del diario vivir en sus vidas futuras. Es por esta razón que la habilidad a desarrollarse sustenta en esta propuesta ocupa un lugar importante en la educación.

El trabajo en equipo es característica propia del educador, según Toro (2015) nos habla sobre la importancia de lo que conlleva el trabajo en equipo en las organizaciones, la investigación que realizo tuvo como principal objetivo, analizar las diferentes interpretaciones del Trabajo en Equipo y como se disminuyen en el rendimiento de las organizaciones y generar procesos enlazando al fortalecimiento y que contribuyan en las empresas con la productividad". Concluyó que el trabajo en equipo es una buena herramienta que facilita entender las limitaciones, aptitudes, la manera de pensar y de poder afrontar las diferentes limitaciones.

Hoy por hoy se observa un incremento de la participación tridimensional en las instituciones tanto el director como el docente tiene una función muy significativa en el desarrollo de la comunidad educativa , aunque se ha evidenciado que sigue siendo insuficiente el trabajo en equipo o colaborativo de los docentes participar en la realización y verificación del Proyecto Educativo, documentación indispensable en los centros educativos basado en el principio de no distinción e incorporación , que recoge: las propiedades del entorno social y cultural de una institución, en la valoración, las finalidades de las propiedades del comportamiento son las respuestas para una buena calidad de educación.

En consecuencia los resultados conseguidos en esta investigación, demuestran la importancia del trabajo en equipo en docentes , es por ello que es indispensable una propuesta de diseño cuya finalidad esencial se basa en todos los docentes de la escuela con la intención de seguir mejorando la relación de manera más íntima con el interés principal , mediante la información sobre la importancia que tiene trabajar en equipo con el afán de crear técnicas que ayudara a mantener la estrecha relación con el docente ya que ellos son el eje principal en toda institución, de esta forma optimizar esfuerzos que están enfocados al atención y aprendizaje de las futuras generaciones enfocados con el país y la sociedad.

FUNDAMENTACIÓN.

Se ha evidenciado que el trabajo en equipo de los docentes en la parte del desarrollo en el aprendizaje es de mucha importancia para puedan tener una buena relación entre compañeros, es por esto que es de vital importancia que los docentes se involucren en participar de manera que fomente el trabajo en equipo desde las aulas, ya que de estos dependerá el futuro de la institución.

Las teorías relacionadas al trabajo de investigación están sustentadas al enfoque es la teoría de la Programación Neurolingüística (Bernal, 2010). El ser humano es una especie que tiene la, de pensar de razonar y comprender los diferentes acontecimientos que se presentan durante el tiempo que este vive. Constructivista

como lo señala. La teoría del trabajo en equipo se refiere a una sucesión de habilidades, procedimientos y métodos que se los utilizan en un grupo de sujetos para lograr las metas que ya han sido propuestas. Exploremos algunos conceptos de trabajo en equipo: Un equipo de trabajo está conformado por un conjunto de sujetos que tiene como objetivo primordial que realiza las tareas propuestas para alcanzar un objetivo propuesto. Según (Ortega & Manzanares, 2017), nos indica que el trabajo en equipo es trabajar coordinadamente con cada uno de los individuos del grupo contribuyendo con ideas para llegar a su objetivo.

El Propósito de esta investigación es ofrecer estrategias apropiadas para seguir mejorando la relación entre equipos de trabajo en docentes en la institución educativa a través de talleres y charlas dirigidas a los docente. Igualmente, con este trabajo se plantea el desarrollo de estrategias que surjan actividades que fomente a la participación espontanea de cada uno de los docentes a al proceso educativo ya que propicia al desarrollo de actividades intelectuales, también al desarrollo de habilidades investigativas esenciales para las futuras generaciones, propiciándole posibles soluciones, que se le puedan aparecer en el que hacer educativo y vida social.

OBJETIVOS.

General.

Concientizar a los docentes y directores en el trabajo en equipo sobretodo la importancia de su cooperación mancomunadamente con los docentes y estudiantes para así optimizar la educación, orientando e extendiendo su participación activa en todas las actividades que conlleva a la gestión educativa y la pedagogía de la institución educativa.

Específicos.

- Contribuir en el trabajo en equipo en docentes mediante el desarrollo de estrategias que contribuyan a una buena relación.

- Mantener siempre una buena relación entre docentes fomentando la participación en cada una de las actividades a realizarse mediante el intercambio de información.
- Crear prácticas de trabajo en equipo para mejorar las relaciones para mejorar el desarrollo en la comunidad educativa.

METODOLOGÍA BASADAS EN LA PARTICIPACIÓN, EXPERIMENTACIÓN Y REFLEXIÓN PARA LOGRAR TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES EN EL PROCESO EDUCATIVO.

Dentro de esta propuesta, la metodología es una parte primordial, ya que a través de ella busca beneficiar la colaboración del docente dentro del trabajo en equipo para un buen progreso educativo buscando nuevas estrategias, como son los talleres teniendo en cuenta las características de cada docente ya que la mayoría se dedican al trabajo propio dejando en otra parte el equipo de trabajo sin crear hábitos de apoyo para un trabajo en equipo de manera más rápida y eficaz.

La propuesta del modelo propone la ejecución de talleres en los equipos de trabajo a los docentes en una Institución Educativa del Triunfo, de modo que los docentes y directivo de la escuela logren mejorar la convivencia, el cual presenta las siguientes fases:

Fase de preparación. Programación y elaboración de los talleres para la aplicación del Programa tutorial contando con apoyo de profesionales como un psicólogo en la educación de la Institución Educativa.

Fase de ejecución: Permanente en una serie de fases que comienza con la convocatoria de los docentes y directivos realizando los talleres con apoyo de profesionales como un psicólogo. Los talleres se realizarán cada 1 semana consecutiva con el compromiso del directivo y docentes de la institución de cumplir con una serie de trabajos para ejecutar.

Fase de Evaluación. Se evaluará la asistencia y participación de los docentes y directivo en cada taller.

CRONOGRAMA DE TEMAS A DESARROLLAR

N°	TEMAS	CRONOGRAMA EN SEMANAS			
		1	2	3	4
1	Estrategias de comunicación entre docente y directivo	X			
2	Mejorar las relaciones humanas		X		
3	Desarrollo de habilidades en trabajo equipo			X	
4	El tiempo es igual para todos.				X
5	Mejorar la autoestima del docente				

Estrategia 1: La comunicación entre docente y directivo

La fase primera de la presente propuesta se fundamenta en informar sobre la gran importancia que tiene la comunicación entre directivo y docente el que hacer didáctico con las extras escolares y las actividades escolares, desarrollando una manera colaborativa y dinámica.

Objetivo.

El objetivo principal no es solo profundizar la importancia de la participación del docente sino también establecer estrategias que conlleve a una buena relación entre docente y directivo y así poder resolver las actividades escolares y extra curriculares.

1. Para el logro de este objetivo: Presentación en Power Point de la importancia que tiene el Trabajo en equipo en docentes para que de esta manera ellos puedan participar en las actividades que se obtienen mejorar la comunicación e aumentar el trabajo en equipo.

2. Material impreso acerca de la importancia que tienes la comunicación en el Trabajo en equipo y poder desarrollar una buena relación en el ámbito educativo.
3. Comisiones constantes de actividades que deben realizarlos docentes como estrategias para mejorar la relación entre docente trabajando en equipo de una manera eficiente y eficaz por bienestar toda la comunidad educativa.

MOMENTOS DEL TALLER

MOMENTOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agradecimiento y presentación del taller. ➤ Se fortalece la reunión con una reflexión incentivar al docente. ➤ Mediante una dinámica que promueva la participación de los docentes. ➤ Presentación de diapositivas según al tema. ➤ Los docentes y directivo interactúan mediante experiencias obtenidas en su larga experiencia. ➤ Al finalizar la sesión asumen el compromiso de participación logros a alcanzar” y compartir la siguiente sesión. ➤ Escriben en una hoja como se han sentido durante la sesión. 	<p>Dinámicas participativas</p>	<p>Hojas impresas Proyector Hojas video</p>

Estrategia 2: Mejorar las relaciones humanas.

En esta fase se procura que todo acto que el docente intervenga en dos o más sujetos es una relación humana. Se considera relaciones humanas cuando un ser humano hace contacto con otro en respeto a las normas y culturas, conviviendo, compartiendo como seres del mismo género en una sociedad. Debe proyectar los docentes de una

forma fácil y clara, afirmándose en la definición del que el ser hombre es un ser social y por ese motivo la enseñanza depende de una gran parte del prójimo, ya que través de él se logra el intercambio de ideas, la comunicación y la construcción de conocimiento. Una de las finalidades de las relaciones humanas favorece la convivencia y un buen ambiente para poder lograr entre si la comprensión las demás personas; ayuda al individuo a sentir más confianza y seguridad cuando se pone en el lugar de otro en un momento tenso y difícil para el otro.

Objetivo.

Las relaciones humanas son parte del desarrollo del individuo: uno de sus objetivos primordiales, es generar afinidad, adaptación y sobrevivencia a uno de los grupos

El Maestro Nato: se caracteriza por tener un talento natural para la docencia y su tacto didáctico. Su característica es la vocación en un sentido propio.

El maestro del futuro es aquel que organiza actos extraescolares, como visitas o concursos, etc. A este maestro desarrolla actividades en equipo proponiéndose fines educativos para tales casualidades; un maestro del futuro adopta una actitud de comprensión y encanto y confianza, ellos sostienen fuertes relaciones personales por lo tanto no existen intimididades adecuadamente dichas entre alumno y maestro, la actitud de este maestro inspira educación y espeto.

MOMENTOS DEL TALLER

MOMENTOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS
<ul style="list-style-type: none">➤ Se inicia el taller con una dinámica “cubos solidarios “después de la sesión anterior.➤ Se motiva a los docentes➤ con una escena de la dinámica con el tema de manipulación por parte de los docentes.➤ A través de diapositivas se inicia el tema.➤ Forman grupos trabajar una dramatización respecto al tema sobre manipulación dándole una solución.	Dinámicas participativas	Hojas impresas Proyector Hojas video

Estrategia 3. Desarrollo de habilidades en trabajo equipo

- Empatía. Es importante conocer y entender las habilidades para trabajar en equipo, para mejor a los demás.

¿Cómo potenciar las habilidades para trabajar en equipo?

Para poder potenciar las habilidades para trabajar en equipo debemos tener en cuenta una serie de pautas. Pueden ser varias según las empresas o la persona. En el post de hoy haremos referencia de ellas:

- Debemos aceptar la responsabilidad del trabajo en equipo como si fuera propia, de manera que, si sentimos que las decisiones que tomemos en común como si las hubiésemos tomado nosotros mismos, nos implicaremos más en el trabajo y en la toma de decisiones.
- Debemos potenciar las habilidades que nos permitan trabajar con las demás personas, bajo presión y reconociendo las situaciones problemáticas. De esta manera, debemos aprender a trabajar bajo la cierta presión de tomar decisiones con otras personas, pudiendo acudir por ejemplo a actividades en grupo para fortalecer la confianza hacia los demás.

Objetivo.

Las relaciones humanas son parte del desarrollo del individuo: uno de sus objetivos primordiales, es generar conexión, armonía y sobrevivencia a uno del grupo.

Historia Relaciones Humanas Los seres humanos tenemos la tendencia a relacionarnos con nuestros semejantes desde que vivíamos en manadas, literalmente hablando o bien desde Adán y Eva La primera ciudad del planeta en que vivimos, en donde se dieron las primeras. Relaciones humanas fue fundada por Caín. Las relaciones Humanas surgieron desde la edad más antigua del mundo, para las relaciones humanas no hay recetas, reglas, ni aplicación universal, ya que esas dependen del medio social en el que uno se vea envuelto, sin embargo, podría decirse que las relaciones humanas comenzaron a existir desde que el hombre tuvo la necesidad de sobrevivir.

MOMENTOS DEL TALLER

MOMENTOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS
<ul style="list-style-type: none">➤ Realizan la dinámica “trabajando en equipo”➤ Analizamos lo que significa “amistad”➤ Se proyectan las diapositivas sobre el tema.➤ Los docentes comentan situaciones similares especiales y en grupo dan solución al problema.➤ Se compromete en una hoja de evaluación aplicar alguna de las 13 formas trabajar en equipos por afinidad.➤ La siguiente sesión comenta lo aplicado.	Dinámicas participativas	Hojas impresas Proyector Hojas video

Estrategia 4: El tiempo es igual para todos.

Cultivar tiempo ya que hoy envía los días pasan tan rápido y si no aprovechamos nos veremos lamentado de lo que no se pudo hacer, no solo es provechoso para ellos, es un tiempo para poder disfrutar, un más si se trata del docente, ya que para todos que va a aportar beneficiosas ventajas: mejora los vínculos afectivos, mejor manera de la autoestima, potencia el desarrollo global.

Objetivo.

- Sensibilizar a los docentes y directivos sobre la importancia del tiempo que dedican la institución

Disfrutar de tiempo de calidad, aporta importantes beneficios a la institución

- Mejora el clima y la comunicación entre docentes y directivos.
- Incrementa los vínculos afectivos.
- Fomenta el desarrollo de los docentes: físico, social, afectivo, cognitivo, etc.
- Se favorece el conocimiento mutuo. Convivencia entre docentes
- Se generan aprendizajes mutuos, ellos aprenden de nosotros y nosotros de ellos.
- Contribuye a liberar el estrés y la tensión. Divertirse juntos y hacer actividades de forma que podamos disfrutar de ellas nos ayuda a todos a liberar tensiones.
- Aumenta la confianza, la seguridad y la autoestima.
- Se desarrollan las habilidades sociales

Tiempo de calidad cada día.

- Transforma todas las actividades cotidianas y tiempo que pases en la institución en tiempo de calidad. ¿Cómo? Juega con ellos, bromea, ríe, etc.
- Se divierte entre compañeros Recuerda que con la risa y el buen humor se estrechan los vínculos afectivos.
- Enséñales, aprovecha el tiempo que estés con ellos para explicarles y contarles cosas.

El tiempo que pasamos que sea de calidad.

- Aprovechar el tiempo para explícales cosas que desconocen, juega con ellos en estos momentos, cuéntales alguna historia.
- Organiza bien tu horario y busca en ese horario como algo prioritario un rato para pasar con sus compañeros
- Mantén la comunicación con sus compañeros a lo largo del día, cuando no estés con ellos con llamadas telefónicas, y mantiene una conversación.

Es fundamental saber que la relación interpersonal, el trato con los demás, tiene una importancia trascendental en el desarrollo de las personas.

MOMENTOS DEL TALLER

MOMENTOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS
<ul style="list-style-type: none">➤ Se da inicio al taller compartiendo experiencias relacionadas con la sesión anterior”, para sensibilizarlos sobre la importancia del tiempo➤ Mejora la autoestima del docente➤ Se brindan las estrategias para dar calidad.➤ Formados en grupos, cada uno de ellos elige una situación y la comparten.➤ Realizan un compromiso para dedicar una mejor relación de autoestima.	Dinámicas participativas	Hojas impresas Proyector Hojas video

Estrategia 5. Mejorar la autoestima del docente

La autoestima del docente, la docencia sin lugar a duda es la labor más apasionada y con mayor impacto en la formación de individuos, incluso podríamos afirmar que es mágica

Objetivo.

Fortalecer la autoestima del docente

Fomentar la confianza en los docentes para convertirse en seres íntegros.

¿Qué es autoestima?

La Autoestima es la suma de la confianza y el respeto que debemos sentir por nosotros mismos. Como cualidad, la autoestima es la forma habitual de observar, de pensar, de sentir y de comportarnos con nosotros mismos. Es la disposición habitual con la que nos enfrentamos con nosotros mismos.

Así pues, la autoestima hace referencia a una actitud hacia uno mismo, generada en la interacción con los otros. La percepción positiva o negativa que de sí tiene una persona procede según Rogers (1971) de las experiencias previas, de la consideración por parte de los demás y de los testimonios de ciertas personas que ocupan un papel importante en su vida.

Aspectos que componen la autoestima

- **Componente cognitivo**, supone actuar sobre "lo que pienso" para modificar nuestros pensamientos negativos e irracionales y sustituirlos por pensamientos positivos y racionales.
- **Componente afectivo**, implica actuar sobre "lo que siento", sobre las emociones y sentimientos que tenemos acerca de nosotras mismas.
- **Componente conductual**, supone actuar sobre "lo que hago", esto es, sobre el comportamiento, para modificar nuestros actos.

Los tres componentes están muy relacionados entre sí, de manera que actuando sobre uno de ellos, obtenemos efectos sobre los otros dos. Si modifico un pensamiento negativo acerca de mí misma por otro positivo.

Efectos de la autoestima

El desarrollo adecuado de la autoestima:

1. Favorece el aprendizaje.
2. Ayuda a superar las dificultades personales.
3. Fundamenta la responsabilidad.
4. Desarrolla la creatividad.
5. Estimula la autonomía personal.
6. Posibilita una relación social saludable.
7. Garantiza la proyección futura de la persona.

Aumentando la autoestima

La evaluación de los docentes será permanente tomando en cuenta la asistencia, participación y presentación de actividades a realizar.

REFERENCIAS

- Acosta, A., & Martínez, E. (2009). El buen vivir. Una vía para el desarrollo. *Universidad Bolivariana, Santiago*, 184.
- Ander, A. (2001). *procesos de gestión y las prácticas institucionales*. México: Progreso S.A.
- Astudillo, J. (2017). *Educación y Buen Vivir*. España: Comité Editorial.
- Bandler, R. (1987). Programación Neurolingüística. *Barcelona: Paidós Educador*.
- Bastidas, K., & Lara, R. (2015). Competencia comunicativa y su incidencia en la Interacción social. Milagro, Guayas, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Bernal, C. A. (2010). *metodología de Investigación*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Burgos, A. (2016). Buen vivir con la naturaleza en las instituciones educativas: una necesidad en Boyacá, Colombia. *Fundación Universitaria Juan de Castellanos*, 4(2).
- Cabrera Garzòn, S. (2017). *Evaluación de puestos de trabajo del personal administrativo de la Universidad Católica de Cuenca SEDE Azogues*. Cuenca: DSPACE.
- Campos Jaimes, M. (2018). *Para optar el grado académico de maestro en psicología del trabajo y las organizaciones*. Lima: repositorioacademico.
- Cárdenas Castillo, D. (2017). procesos de gestión y las prácticas institucionales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017. *Facultad de Ciencias Empresariales*, 9.
- Chalan, E. (2015). Procesos de gestión y las prácticas institucionales en el rendimiento académico de los estudiantes de sexto año de educación general básica de la Unidad Educativa “Rumiñahui”. Guana, Chimborazo, Ecuador: Universidad de Chimborazo.
- Chiavenato, P. (2014). *Desarrollo de equipos y dirección participativa*. España: servicios.unileon.

- Dolores , L. L., Letosa Fleta, J., Usón Sardaña, A., Allueva Torres, P., & Bueno García, C. (2016). procesos de gestión, prácticas institucionales y estilos en la educación superior. *Revista Complutense de Educación*, 6.
- Esthivalis Leyva, P. (2018). Perfil Directivo y procesos de gestión y las prácticas institucionales en Docentes de la Red Chicheros-Apurímac, 2017. *repositorio.ucv.edu*, 9.
- Fernández, B. (2010). La competencia comunicativa como base del desarrollo de la competencia social y ciudadana en el aula. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-24.
- Ferreira, & Pereti. (2016). *que es gestionar*. España: canva.
- Flores Galindo, A. (2016). procesos de gestión y las prácticas institucionales en el Instituto Superior Pedagógico Público “Manuel González Prada”, 2015. *repositorio.ucv.edu*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7243/Flores_GA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Furquerle, J. (2010). Habilidades Sociales para el fortalecimiento del trabajo. *Revista electrónica Facultad de Ingeniería UVM, ISSN- e 1856 – 6936*, 19. Recuperado el 14 de Abril de 2019, de http://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TOD
- García, A., Martínez , M., & Matellanes , M. (2003). *Propuesta curricular para la escolarización*. Navarra: Pamploma.
- Gomez Bastar, S. (2012). *Metodo de Investigación* . Mexico: aliat.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill. 5.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2016). Metodología de la Investigación. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill. *Mc Graw-Hill.*, 103.
- Humphreys, G., Yoon, E., Kumar, S., Lestou, V., Kitadono, K., Roberts, K., & Riddoch, M. (2010). The interaction of attention and action: From seeing action to acting on perception. *Psychology*, 185-206.

- Hymes, D. (1971). Competencia comunicativa. Documentos básicos en la enseñanza de lenguas extranjeras. *Competencias educativas*, 27-47.
- Jaramillo Carrillo, E. H., & Zumba Baldias, C. (Octubre de 2016). Trabajo colaborativo entre docentes. Latacunga, Cotopaxi, Ecuador: universidad Tecnica de Cotopaxi.
- Ladino, R. (2014). Estrategias Para Fortalecer procesos de gestión y las prácticas institucionales De Las Docentes Del Nivel De Preescolar Del Gimnasio Campestre Cristiano. Chía, Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela. 55.
- López, L. (2016). *La empatía, pieza clave en las relaciones interpersonales*. Europa: europa.
- Martiniello, M. (1999). *Participación de los Padres en la Educacion: Hacia unaTaxonomía Para America Latina*. España: incae.
- Mellan, J. (2017). Influencia del entorno familiar en los procesos de aprendizaje de las competencias comunicativas en los alumnos de primer grado del colegio agropecuario puente sogamoso. Santander, Santander, Colombia: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Mineduc. (18 de 04 de 2019). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Ministerio de Educación: El Buen Vivir: <https://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Revisión Teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el Ámbito Educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190.
- Odilardo , R. (2015). Programa escuela de padres y el logro de competencias comunicativas en los estudiantes del V ciclo I.E N°00474 "Germán Tejada Vela". Moyobamba, Perú: Universidad César Vallejo.
- Ormaza Mejía, P. L. (30 de 09 de 2015). *MINEDUC - Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/PROYECTO-BUEN-VIVIR.pdf>
- Ortega Fernández, M., & Manzanares García, M. (2017). Los procesos de gestión y las prácticas institucionales. *paraninfo*, 129.

- Palma La Rosa, I. B. (2015). Procesos de gestión y las prácticas institucionales de las instituciones educativas estatales del distrito de Végueta - 2014. *repositorio.ucv.edu*, 12.
- Palma Lucho, G. M. (7 de 8 de 2014). *La comunicación organizacional, procesos de gestión en docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Barranca - 2014*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4940>: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4940/Palma_LGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, P. (2014). *La comunicación organizacional y las prácticas institucionales en docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Barranca*. Huacho, Peru: Universidad de Cesar Vallejo.
- Palomo Vadillo, M. (2017). *Liderazgo y motivación de docentes*. Google Libros.
- Pérez. (2016). El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los estudiantes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Pérez, E., & Gutiérrez, D. (2016). El conflicto en las Instituciones Escolares. *RA XIMHAI*, 12(3), 163-180.
- Ramirez, P. (2015). *La motivación en el entorno laboral*. España: academia.
- Robles Castillo, M., & Huerta Olivas, P. (2014). La comunicación organizacional y procesos de gestión en docentes de las instituciones educativas estatales del nivel primaria UGEL No. 09. del distrito de Huacho - 2014. *repositorio.ucv.edu*, 11.
- Sampieri, F. (2010). *Metodología*. Loja: catarina.
- Santrock, J. (2004). *Psicología del desarrollo en la adolescencia*.
- Sarzosa Ahumada, S. Y. (2017). *“Diseño de una propuesta de procesos de gestión y las prácticas institucionales para la mejora de los aprendizajes en un colegio particular subvencionado de la región de coquimbo*. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Schiefelbein, E., & Tedesco, J. C. (1995). Una nueva oportunidad. El rol de la educación en el desarrollo de América Latina. *Buenos Aires: Santillana.*, 120.

- Secretaria de Planeacion del Desarrollo. (2016). Trabajo en equipo y satisfacciòn laboral. *recursosbiblio*, 6.
- Toro. (2015). Modelo De Gestión Por Competencias Para La Empresa Acmed. *repositorio.unicartagena.edu*, 10. Recuperado el 14 de Mayo de 2019, de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20PARA%20LA%20.pdf>
- Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J. L., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. M. (2011). Procesos de gestión y las prácticas institucionales: definición y categorización. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3), 329-344.
- Vega, D. (2013). Ecología social y educación: reflexiones y aportes para su estudio. *Instituciones educativas vivas*, 73-104.
- Villacís, P. (2017). *6 Claves para que el procesos de gestión y las prácticas institucionales o tenga éxito*. EEUU: salesup.
- Warner, J. (2009). *Metas y objetivos: Perfil de competencias*. Barcelona: Google Libros.

ANEXOS

ANEXO 01: ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “SAN MAURICIO”

Indicaciones: La presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión, para poder determinar la influencia del Trabajo en equipo en docentes de una escuela .2019

SIEMPRE	A VECES	NUNCA
3	2	1

INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
	D1 COLABORAR			
COLABORACION	Consideras que en su institución se aplica el compañerismo.			
	Trabajas fácilmente con personas con un punto de vista diferentes al mío aplicando el compañerismo			
	3. se considera una persona amistosa que con lleva una buena relación con sus compañeros dentro y fuera de la institución.			
	4. considera usted que la empatía influye en el trabajo diario dentro de la institución			
	5. Te es difícil trabajar empatía en tu institución,			
	6. Consideras que en tu institución todos cooperan para la obtención de un determinado resultado			
	7. En la institución existe cooperación entre compañeros para un bien común			
	8. Consideras que existe colaboración entre tus compañeros en tu institución.			
Coordinación	9 Consideras que dentro de su institución la manera de gestionar es la más correcta.			
	10. En la institución existe la coordinación en el accionar de gestionar para un bien común.			

	11. considera usted que en su institución se perfeccionan las actividades diarias para el bienestar común.			
	12.. considera usted que se optimiza el trabajo para un mejor desenvolvimiento en la institución.			
	13. Tienes un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas			
	14. En la institución se actúa con responsabilidad en cuanto a las actividades desarrolladas por sus compañeros.			
Esfuerzo	15.Considera que en la institución existe la confianza entre Compañeros.			
	16. Sientes que has llenado las expectativas de tus estudiantes y compañeros con el ingreso a la entidad.			
	17. En la institución existe la atención necesaria en cuanto a la autoridad para ustedes los docentes.			
	18. Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas?			
	19.cree que existe el estímulo necesario en las actividades realizadas dentro de la institución			
	20 En su institución se considera condecoración a los compañeros por su esfuerzo y dedicación en las actividades realizadas.			
	21. Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y persona			
	22. Siente que al estar en esta institución le ayudado a evolucionar en lo laborar y personal.			

ANEXO 02: FICHA TÉCNICA SOBRE TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES

1. **NOMBRE:** Escala para medir el nivel de Trabajo en equipo en docentes de una escuela.
2. **Autor:** Glenda Magaly Ochoa Alvarez.
3. **Fecha:** 2019
4. **Objetivo:** Identificar el nivel de Trabajo en equipo en docentes de una escuela.
5. **Aplicación:** A los docentes de la Institución Educativa.
6. **Administración:** Individual.
7. **Duración:** 15 minutos.
8. **Tipo de Ítems:** Preguntas.
9. **Numero de Ítems:** 22
10. **Distribución:** Dimensiones e indicadores.

a) Colaboración (10 Ítems)

1. Consideras que en su institución se aplica el compañerismo.
2. Trabajas fácilmente con personas con un punto de vista diferentes al mío aplicando el compañerismo. Compañerismo 1,2,3
3. Se considera una persona amistosa que con lleva una buena relación con sus compañeros dentro y fuera de la institución.
4. considera usted que la empatía influye en el trabajo diario dentro de la institución Empatía 4, 5, 6, 7,8
5. Te es difícil trabajar empatía en tu institución.

6. Consideras que en tu institución
7. todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.
8. En la institución existe cooperación entre compañeros para un bien común
9. Consideras que existe colaboración entre tus compañeros en tu institución.
10. Consideras que dentro de su institución la manera de gestionar es la más correcta.
11. En la institución existe la coordinación en el accionar de gestionar para un bien común.
12. Considera usted que en su institución se perfeccionan las actividades diarias para el bienestar común.
13. Considera usted que se optimiza el trabajo para un mejor desenvolvimiento en la institución.
14. Tienes un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas.
15. En la institución se actúa con responsabilidad en cuanto a las actividades desarrolladas por sus compañeros.

Gestionar 9, 10,11

Optimizar 12, 13, 14, 15

- 16.** compañeros con el ingreso a la entidad.
- 17.** Considera que en la institución existe la confianza entre compañeros.
- 18.** Sientes que has llenado las expectativas de tu estudiante y
- 19.** En la institución existe la atención necesaria en cuanto a la autoridad para ustedes los docentes.
- 20.** ¿Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas?
- 21.** Cree que existe el estímulo necesario en las actividades realizadas dentro de la institución.
- 22.** En su institución se considera condecoración a los compañeros por su esfuerzo y dedicación en las actividades realizadas.
- 23.** Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y persona
- 24.** Siente que al estar en la institución le a ayudado a evolucionar en lo laboral y personal
- Expectativa 16, 17,18
- Responsabilidad 19, 20, 21,22

**II Evaluación.
Puntuaciones.**

Esca la Cuantitativa	Esca la Cualitativa
1	Siempre
2	A veces
3	Nunca

Evaluación en niveles por Dimensión

Esca la Cuantitativa	Esca la Cualitativa					
	Colaboración (8)		Coordinación (6)		Esfuerzo (8)	
Niveles	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo(1)	1	8	1	6	1	8
Medio(2)	9	16	7	12	9	16
Alto(3)	17	21	13	18	17	24

Evaluación de la Variable.

Niveles	Trabajo en equipo	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	22
Regular	23	44
Alto	45	66

Bajo	Regular	Alto
<p>El (los) docentes que se ubiquen en este nivel de trabajo en equipo muestran un bajo nivel de trabajo colaborativo al momento de involucrarse y siempre para poder tener una en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Su puntuación oscila entre 1 a 21</p>	<p>El (los) docentes tienen medio nivel de trabajo en equipo demuestran motivación para querer participar en las actividades escolares, pero requiere de apoyo permanente de los docentes de la institución educativa caso contrario no se logrará la participación permanente para lograr los objetivos propuestos. Su puntuación oscila entre 1 a 18</p>	<p>El (los) los docentes se ubiquen nivel alto de trabajo en equipo ocupa el eje central de involucramiento y así poder motivar a los demás docentes a participar activamente en las actividades escolares de esta manera en la institución se podrá lograr en los educandos un aprendizaje significativo. Su puntuación oscila entre 1 a la 24</p>

11. Validación: El instrumento presenta validez de contenido por cuanto los profesionales especialistas en el tema encontraron congruencia y precisión del instrumento con la investigación.

12. Confiabilidad: Al emplearse la prueba estadística de Alpha de Cronbach con el sistema informático SPSS nos presenta un resultado de 993.

ANEXO N° 03: BASE DE DATOS

COLABORACION										COORDINACION							ESFUERZO									
#	01	02	03	04	05	06	07	08	TD	09	10	11	12	13	14	TD	15	16	17	18	19	20	21	22	TD	TG
01	2	2	3	3	3	2	3	3	21	3	2	2	3	3	3	16	3	2	2	3	2	3	3	2	20	57
02	2	3	2	2	2	2	2	3	18	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	2	3	2	3	3	22	56
03	3	2	2	2	2	2	3	3	19	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	1	3	2	2	2	16	49
04	2	3	3	1	2	2	2	3	18	3	2	2	3	3	3	16	3	1	2	3	2	3	3	1	18	52
05	2	2	2	1	3	2	2	3	17	2	3	3	2	3	3	16	3	3	2	2	3	3	3	3	22	55
06	2	2	2	2	2	2	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	3	1	1	3	3	19	53
07	3	3	1	2	2	2	2	2	17	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	2	3	2	2	2	17	48
08	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	3	5	2	2	16	2	2	3	3	1	2	2	2	17	50
09	3	2	2	2	2	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	15	3	3	3	3	2	1	3	3	21	55
10	3	2	1	2	2	2	2	3	17	2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	3	3	3	3	2	22	53
11	3	2	1	2	2	3	2	2	17	3	3	2	3	2	1	14	1	2	3	1	3	3	1	2	16	47
12	2	2	3	2	2	3	3	2	19	3	2	2	3	3	2	15	2	2	2	3	2	2	2	2	17	51
13	2	3	2	1	3	2	2	3	18	3	2	3	3	2	3	16	2	3	3	3	2	3	2	3	21	55
14	2	1	3	1	1	1	3	3	15	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	2	2	2	2	17	47
15	3	3	1	2	2	2	1	3	17	3	2	3	3	2	1	14	1	1	2	3	3	2	1	1	14	45

ANEXO 04: ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	85,0
	Excluidos	0	,0
Total		20	85,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	38,25	470,067	-,640	,960
VAR00002	38,31	456,629	-,131	,957
VAR00003	38,50	441,867	,347	,953
VAR00004	38,63	430,383	,710	,950
VAR00005	38,25	422,867	,838	,948
VAR00006	38,19	413,629	,880	,946
VAR00007	37,94	404,863	,894	,945
VAR00008	37,50	399,467	,943	,944
VAR00009	37,56	387,863	,957	,942
VAR00010	37,75	376,333	,960	,941
VAR00011	37,63	367,717	,960	,941
VAR00012	37,13	363,183	,930	,942
VAR00013	37,38	349,583	,974	,941
VAR00014	37,44	337,596	,977	,942
VAR00015	37,44	327,729	,984	,943

ANEXO:05 MATRIZ DE VALIDEZ DE LOS EXPERTOS

HOJA DE VIDA

I. DATOS DE LA INSTITUCIÓN LABORAL
 - Institución educativa: **IESPP "Marta"**

II. CONDICIÓN LABORAL
 - Nominado en la institución

III. DATOS PERSONALES
 1. Apellidos: **Tamara Rojas**
 2. Nombres: **Hildegardo Octavia**



IV. FORMACIÓN PROFESIONAL

IV.1. GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
1. Grado	Formación de la educación investigativa y docente	Universidad César Vallejo
2. Título		Escuela Superior "Marta"
TÍTULOS		
1. Título Profesional	Magister en Educación	Universidad de Piura
2. Docentes	Magister en Educación	Escuela Superior "Marta"
	Diploma Internacional de Investigaciones Científicas	Escuela Superior "Marta"
	Diplomado en gestión de las instituciones	Universidad César Vallejo

IV.2. EXPERIENCIA LABORAL

No.	Nombre de la institución	Cargos Desempeñados
1	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta"	- Directora - Jefa de formación general y profesional - Coordinadora académica - Secretaria Académica - Jefa de Investigación y proyección
2	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta"	- Docente / Jefa de prácticas
3	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta"	- Coordinador del programa de formación en servicio - Jefa del Depto. de gestión y logística - Coordinador de Educación para el

		Docente Investigador - Coordinador de Investigación - Especialista en gestión y desarrollo del PPA/PAUP en el área de ODA DURANTE
4	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta"	Docente
5	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta"	Docente
6	ACTUALMENTE IESPP "Marta"	- Jefa de Gestión de Investigación

V. PRODUCCIÓN Y RECONOCIMIENTOS

No.	Denominación	Identificación	AÑO
01	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
02	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
03	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
04	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
05	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
06	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
07	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
08	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
09	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
10	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
11	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
12	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
13	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
14	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
15	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
16	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
17	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
18	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
19	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
20	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
21	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
22	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
23	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
24	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
25	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
26	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
27	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
28	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
29	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
30	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
31	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
32	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
33	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
34	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
35	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
36	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
37	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
38	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
39	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
40	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
41	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
42	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
43	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
44	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
45	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
46	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
47	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
48	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
49	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008
50	Resolución del Director de Educación Superior (RES-DSES)	IESPP "Marta" - Escuela Superior "Marta" - R.O. N° 001-2008	2008

PRODUCCIONES

No.	Medio de publicación	Título / Tema
01	Comunicación	Modelo de comunicación para el proyecto educativo en línea (COM-CAE)
02	Revista Científica	Problemas de gestión a partir de investigaciones y reflexiones en servicio
03	Artículo científico del área de conocimiento	El aprendizaje, Claves de gestión
04	Artículo de prensa	Políticas de desarrollo de servicios educativos

INVESTIGACIÓN

No.	Tema de Investigación	Resultado de la investigación
01	Tema de Investigación	Proyecto de investigación de tesis de maestría para mejorar el aprendizaje en línea de los estudiantes del VI ciclo de la carrera de educación para el IESPP "Marta"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
 Caracterización sobre el Trabajo en equipo en docentes de una escuela

OBJETIVO: Validar el instrumento para determinar el nivel de trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica "San Martín del Triunfo"

DIRECCIÓN: D. Daza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMAREZ Nájara, Hildegarda Octavia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación del ISEP "ZETA"

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: - Investigador
 - Asesor de tesis
 - Docente de pregrado de la UCV

VALORACIÓN:

Adecuado / Regular / Inadecuado / Muy inadecuado


 Dr. Hildegarda Octavia Tamarez Najar
 Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Trabajo en equipo en docentes de una Escuela de Educación Básica, El Triunfo, 2019.
Nombre: Glenda Magaly Cebea Alvarez
Asesor: Liliana Salazar

Variable	CONTENIDO	INDICACION	ITEMS	DIRECCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN												
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION DEPENDENCIA Y AUTONOMÍA		RELACION DEPENDENCIA Y EL AUTÓNOMO		RELACION DEPENDENCIA Y EL TIPO		RELACION DEPENDENCIA Y EL TIPO DE DEPENDENCIA		INDICACION DE LA VARIABLE	INDICACION DE LA VARIABLE			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Trabajo en equipo	OT LOMBOCERO	Cooperativo	1. Considero que en mi institución se aplica el cooperativismo			X													
			2. Trabajo fácilmente con personas con los puntos de vista diferentes al tema planteado el cooperativismo						X										
			3. Es difícil trabajar lo aprendido en la día a día institución									X							
			4. Considero difícil que lo aprendido trabaje en el trabajo diario dentro de la institución								X								
Trabajo en equipo	Ergativo	5. Se considera una persona autónoma que con flexibilidad trabaja con sus compañeros dentro y fuera de la institución.											X						
		6. Considero que en mi institución todos cooperan para la obtención de un determinado												X					

		Instituto										
02 Coordinación		7. En la institución existe cooperación entre compañeros para un bien común.								X	X	
		8. Considera que existe colaboración entre los compañeros en la institución.								X	X	
		9. Considera que dentro de su institución la manera de gestionar es la más correcta.								X	X	
	Definir	10. En la institución existe la coordinación en el actuar de gestión para un bien común.								X	X	
		11. Considera usted que en su institución se perfeccionan las actividades dadas para el bienestar común.		X	X	X	X					
		12. Considera usted que se optimiza el trabajo para un mejor desenvolvimiento en la institución.								X	X	
	Optimizar	13. Tiene un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realiza.								X	X	
		14. En la institución se actúa con responsabilidad en cuanto a las actividades desarrolladas por sus compañeros.				X	X	X				
		15. Considera que en la institución existe la confianza entre compañeros.								X	X	

03 Esfuerzo	Institución	16. Sientes que has llenado las expectativas de los estudiantes y compañeros con el ingreso a la institución.							X	X	X	
		17. En la institución existe la adecuada manera en cuanto a la autoridad para cumplir los deberes.		X						X	X	
	Responsabilidad	18. Sientes que tu compromiso reconoce y valora tus esfuerzos (rendimiento académico)?							X	X	X	
		19. Crees que existe el estímulo necesario en las actividades realizadas dentro de la institución.								X	X	
		20. En su institución se considera con dedicación a los compañeros por su esfuerzo y dedicación en las actividades realizadas.								X	X	
		21. Considera que la organización le brinda un crecimiento profesional y personal.								X	X	
		22. Sientes que al estar en esta institución le ayudó a evolucionar en su labor y personal.								X	X	


 Dr. Hildegardo Quiroz Tamayo Navar
 Evaluador

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES
 APELLIDOS: ESPINOZA SALAZAR
 NOMBRES: LILIANA IVONNE

II.- TÍTULOS Y/O GRADOS

- > DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- > MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- > MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO TRUJILLO
- > MAESTRIA EN ACREDITACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- > DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SVACIB-SEPTIEMBRE 2014
- > DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HÉRMILIO VALCÁZEL-HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA- PREGRADO

- > DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- > DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2000-2010
- > DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012-2013
- > ASESORA METODOLÓGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN "RESOLUC. N° 2600-2008-EDUC/UNAPI, ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS SEDE PURA
- > DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTOR ORREGO-SEDE PURA

IV.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA- POST-GRADO

- > DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO-UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PURA DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRIA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- > JEFE OFICINA FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1997 HASTA AGOSTO 1999
- > SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PURA- SEPTIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- > DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY- ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHIVVI DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- > DIRECTORA GENERAL (X) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PURA (2014)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
 Cuestionario sobre el Trabajo en equipo en docentes de una escuela

OBJETIVO: Valorar el instrumento para determinar el nivel de Trabajo en equipo en docentes en la Escuela de Educación Básica "San Mateo del Titiro", 2018.

DISEÑADO A: Docente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
----------	---------	------------	----------------


 Dr. Liliana Espinoza
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Trabajo en equipo en docentes de una Escuela de Educación Básica, El Triunfo, 2019.
Nombre: Glenda Magaly Ochoa Alvarez, **Asesora:** Liliana Salazar.

Variable	Indicador	Ítem	CATEGORÍA DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
			Siempre	A veces	Nunca	Criterio 1		Criterio 2		Criterio 3		Criterio 4	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Trabajo en equipo	II Colaboración	1. Considero que en mi institución se aplica el cooperativismo.				X	X	X	X				
		2. Trabajo de manera con personas con un grado de visto diferente al mío aplicando el cooperativismo.				X	X	X	X				
		3. Te es difícil trabajar en equipo en tu institución.				X	X	X	X				
		4. Considero vital que la empresa influya en el trabajo diario dentro de la institución.							X	X			
		5. Se considera una persona autónoma que con fluye una buena relación con sus compañeros dentro y fuera de la institución.						X	X				
		6. Considero que en la institución todos cooperan para la obtención de un determinado						X	X				

		7. En la institución existe cooperación entre compañeros para un bien común.						X	X	X			
		8. Considero que existe colaboración entre los compañeros en la institución.							X	X			
		9. Considero que dentro de mi institución la manera de gobernar es la más correcta.							X	X			
		10. En la institución existe la coordinación en el sistema de gobernar para un bien común.						X	X	X			
IIII Coordinación	Asesorar	11. Considero vital que en mi institución se prioricen las actividades diarias para el bienestar común.							X	X			
		12. Considero vital que se optimice el trabajo para un mejor desarrollo dentro de la institución.							X	X			
		13. Tienen un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizan.								X	X		
		14. En la institución se actúa con responsabilidad en cuanto a las actividades desarrolladas por sus compañeros.						X	X	X			
		15. Considero que en la institución existe la confianza entre compañeros.						X	X	X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Cuestionario sobre el Trabajo en equipo en docentes de una escuela

OBJETIVO: Determinar si el Trabajo en equipo en docentes influye en la Escuela de Educación Básica "San Martín del Trujillo, 2019.

DIRECCIONADO A: Trabajo en Equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica "San Martín del Trujillo, 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Franco Navarro Tasso Patricia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR



Efectivo	16. Si usted que ha formado las expectativas de la cohesión y compatibilidad con el ingreso a la unidad.				X	X	X	X	
	17. En la institución existe la atención necesaria en cuanto a la seriedad para atender los docentes.				X	X	X	X	
Responsable	18. Si usted que la empleador suena y todos sus esfuerzos hacia ellos reconocen?				X	X	X	X	
	19. Si usted que existe el esfuerzo necesario en las actividades realizadas dentro de la institución.				X	X	X	X	
	20. Si la institución se considera con dedicación a los compañeros por su esfuerzo y dedicación en las actividades realizadas.				X	X	X	X	
	21. Considero que la organización le brinda un crecimiento profesional y personal.				X	X	X	X	
	22. Si usted que al estar en esta institución le ayuda a evolucionar en la labor y personal.				X	X	X	X	


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Cuestionario sobre el Trabajo en equipo en docentes de una escuela

OBJETIVO: Determinar si el Trabajo en equipo en docentes influye en la Escuela de Educación Básica "San Mateo del Triunfo, 2019.

DIRIGIDO A: Trabajo en Equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica "San Mateo del Triunfo, 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Enzo Navarro Tava Rábica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Caro Nivel

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Trabajo en equipo en docentes de una Escuela de Educación Básica, El Triunfo, 2019.
Nombre: Gladys Magaly Ochoa Álvarez. **Asesora:** L. Diana Salazar.

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN												
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA OPERACIÓN Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPERACIÓN		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPERACIÓN			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Trabajo en equipo	D1. Colaboración	Compañerismo	1. Considero que en mi institución se aplica el compañerismo.			X				X	X								
			2. Trabajo de forma con personas con un punto de vista diferente al mío aplicando el compañerismo.					X		X		X							
	3. se considera una persona activa que con lleva una buena relación con sus compañeros dentro y fuera de la institución.					X						X							
	Empaña	4. considero que la empresa influye en el trabajo diario dentro de la institución.								X		X							
		5. Es difícil trabajar la empresa en la institución.									X		X						
		6. Considero que en la institución todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.										X		X					
	7. En la institución se trabaja en										X		X						

02 Coordinación	Gestionar	8. Considero que existe colaboración entre los computadores en la institución.									X	X		
		9. Considero que dentro de su institución la manera de gestionar es la más correcta.		X				X		X				
		10. Como existe la coordinación en el sector de gestión para se brax la institución.						X		X				
	Optimizar	11. Considero útil que en su institución se perfeccionen las actividades dadas para el bienestar común.							X		X			
		12. Considero útil que se optimice el trabajo para un mejor desenvolvimiento en la institución.		X						X				
		13. Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizo								X		X		
03 Establecer	especialista	14. En la institución se actúa con responsabilidad en cuanto a las actividades desarrolladas por sus computadores.		X					X					
		15. Considero que en la institución existe la confianza entre computadores.								X		X		
		16. Siento que las líneas las expectativas de la institución y								X		X		

Responsabilidad	17. En la institución existe la atención necesaria en cuanto a la asistencia para todos los docentes						X					X		
	18. Siento que el empleado reconoce y valora sus esfuerzos brindándole cooperación?										X		X	
	19. Como que existe el estímulo necesario en las actividades realizadas dentro de la institución										X		X	
	20. En su institución se considera con honoración a los computadores por su esfuerzo y dedicación en las actividades realizadas.										X		X	
	21. Considero que la organización le brinda un crecimiento profesional y personal										X		X	
	22. Siento que al estar en esta institución le ayudo a evolucionar en la labor y personal.										X		X	


 FIRMA DEL EVALUADOR


 COLEGIO LANGUANO
 C.A.

ANEXO 06: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	Variable	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera influye el trabajo en equipo en una escuela de educación Básica, El Triunfo, 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel trabajo en equipo influye en la Escuela de Educación Básica San Mauricio del Triunfo, 2019. 	<p>El trabajo en equipo</p>	<p>Variable D1. Colaboración D2. Coordinación D3 Esfuerzo</p>	<p>Tipo de Investigación. No experimental.</p> <p>Diseño: Descripción simple</p> <div style="border: 1px solid black; width: 60px; margin: 10px auto; text-align: center; padding: 2px;">M - O</div> <p>Dónde: M = Muestra de estudio. O = trabajo en equipo en la escuela.</p> <p>Población: 20 docentes que pertenecen a la institución educativa básica "San Mauricio", del Triunfo, 2019</p> <p>Muestra: 15 docentes de la sección matutina de institución educativa "San Mauricio", del Triunfo, 2019.</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre el trabajo en equipo en docentes de una escuela</p>
	<p>Objetivo Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Como influyen el nivel el trabajo en equipo en la Escuela de Educación Básica San Mauricio, del Triunfo, 2019. La participación en el trabajo en equipo con el directivo de la escuela influyen significativamente con la participación de los docentes en la Escuela de Educación Básica San Mauricio del Triunfo, 2019. 			

ANEXO 07: Solicitud de Autorización

Director de la Unidad Educativa "SAN MAURICIO"

Presente.-

Yo Ochoa Álvarez Glenda Magaly , docente de la Escuela de Educación Básica "San Mauricio ", con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada: **Trabajo en equipo con docentes en una escuela de educación básica, El Triunfo, 2019.**

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Lic. Glenda Ochoa Alvarez
Firma

El Triunfo, 5 de junio del 2019

ANEXO 08: Documento de Autorización

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación: Trabajo en equipo en docentes en una escuela de educación básica, El Triunfo, 2019.

Objetivo de la investigación: Recoger información sobre el trabajo en equipo en docentes

Autor: El Instrumento ha sido creado por la autora.

Lic. Glenda Ochoa Álvarez.

Lugar donde se realizará la investigación: En la Escuela de Educación Básica San Mauricio

Nombre del participante: Lic. Glenda Magaly Ochoa Álvarez.

Yo, Plinio Alejandro del Rosario identificado con documento de identidad

N° 0914761598 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: [Firma manuscrita]

EL TRIUNFO de de 2019

ANEXO N° 09: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación: Participación de los padres de familia en una escuela de educación básica. El Triunfo, 2019.

Objetivo de la investigación: Recoger información sobre la participación de los padres de familia en el aprendizaje de sus representados

Autor: El instrumento ha sido creado por la autora.

Lic, Glenda Magaly Ochoa Álvarez.

Lugar donde se realizara la investigación: En la Escuela de Educación Básica San Mauricio

Nombre del participante: Glenda Magaly Ochoa Álvarez

Yo, Ochoa Álvarez Glenda Magaly, identificado con documento de identidad N° 0916117393

He sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: Glenda Ochoa A.

(Lugar): El Triunfo 13 Mayo de 2019

ANEXO N° 10: Autorizaciones de las autoridades de las Unidades educativas

**DIRECTOR DE LA "ESCUELA DE EDUCACION BASICA
SAN MAURICIO"**

Presente. -

YO GLENDA MAGALY OCHOA ALVAREZ Docente de la "Escuela de Escuela de educación Básica San Mauricio" Con el debido respeto pido me dirijo a usted, me autorice y me dé la facilidad para aplicar el instrumento de investigación Titulada: Trabajo en equipo en docentes en una escuela de educación básica, El Triunfo 2019.

Por las razones expuestas, solicito a usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Lcda. Glenda Ochoa A.

El Triunfo 13 de mayo del 2019

Recibido
Jocinto Rosales
9:10 A.M.

ANEXO N° 11: Fotografías de la Prueba Piloto

Figura 1. Encuesta a los docentes de la Escuela “San Mauricio”



Fuente: El Triunfo Escuela San Mauricio

Figura 2. Encuesta a los docentes de la Escuela “San Mauricio”



Fuente: El Triunfo Escuela San Mauricio

ANEXO N° 12: Base de Datos

#	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
01	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
02	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
03	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
04	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
05	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5
06	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
07	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5
08	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5