

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS

**Estrategias para desarrollar el trabajo en equipo de los docentes en la
Institución Educativa N° 11050 del Centro Poblado de Motupillo, Pítipo,
Ferreñafe 2018**

**Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de
la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica**

Autora: Coronado De La Cruz, Blanca Lizetti

Asesor: Dr. Sevilla Exebio, Julio César

Lambayeque – Perú

2022

**Estrategias para desarrollar el trabajo en equipo de los docentes en la
Institución Educativa N° 11050 del Centro Poblado de Motupillo, Pítipo,
Ferreñafe 2018**

Presentado por:



Blanca Lizetti Coronado De La Cruz
Autora


Aprobado por:



Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Presidente



Dra. Martha Ríos Rodríguez
Secretaria



M.Sc. Beder Bocanegra Vilcamango
Vocal



Dr. Julio César Sevilla Exebio
Asesor

Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0205-VIRTUAL

Siendo las **11:30 horas**, del día **viernes 28 de enero 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**: <https://meet.google.com/ioh-bnye-eyy>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 65-2020-UP-D-FACHSE**, de fecha **13 de enero 2020**, integrado por:

| | |
|---------------------|-------------------------------------|
| Presidente | : Dr. Miguel Alfaro Barrantes. |
| Secretaria | : Dra. Martha Ríos Rodríguez. |
| Vocal | : M.Sc. Beder Bocanegra Vilcamango. |
| Asesor Metodológico | : Dr. Julio César Sevilla Exebio. |
| Asesor Científico | : _ |



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 11050 DEL CENTRO POBLADO DE MOTUPILLO, PÍTIPO, FERREÑAFE 2018”**; presentada por la tesista **BLANCA LIZETTI CORONADO DE LA CRUZ**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación** mención de **Gerencia Educativa Estratégica**. Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(17) (DIECISIETE)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO**

Siendo las horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Presidente

Dra. Martha Ríos Rodríguez
Secretaria

M.Sc. Beder Bocanegra Vilcamango
Vocal

OBSERVACIONES:

.....

.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

Declaración jurada de originalidad

Yo, **Blanca Lizetti Coronado de la Cruz**, investigadora principal, y **Dr. Julio César Sevilla Exebio**, asesor del trabajo de investigación: **“Estrategias para desarrollar el trabajo en equipo de los docentes en la Institución Educativa N° 11050 del Centro Poblado de Motupillo, Pítipo, Ferreñafe 2018”**, declaro bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 28 de enero de 2022



Blanca Lizetti Coronado De La Cruz
Autora



Dr. Julio César Sevilla Exebio
Asesor

Dedicatoria

A Dios por darme fortaleza, guiarme en el
trascuro de mi existencia

Mis progenitores: Genoveva y César, a
quienes les debo los logros que hasta ahora
he alcanzado, siendo mi apoyo en todo
momento.

En el trascuro del trabajo diversas personas
han contribuido de diversas maneras, muchas
gracias

Agradecimiento

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades es inevitable que te asalte un muy humano egocentrismo que te lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que has hecho. Sin embargo, el análisis objetivo te muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos. Debo agradecer de manera especial en primer lugar a Dios que ha hecho posible la realización de este trabajo, a mi madre Prof. Genoveva De La Cruz Santoyo una excelente maestra en quien he visto ejemplo de perseverancia, lucha y motivarme en todo momento para lograr mis objetivos, a mi querido padre Prof. Cesar Coronado Coronado, por todo su apoyo para la realización de este logro, a mi querida hermana por incentivar me siempre a cumplir mis sueños y a mi asesor Dr. Julio Sevilla Exebio por aceptar para realizar esta tesis bajo su dirección. Su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigador. Las ideas propias, siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad, han sido la clave del buen trabajo que hemos realizado juntos, el cual no se puede concebir sin su siempre oportuna participación. Le agradezco también el haberme facilitado siempre los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propuestas durante el desarrollo de esta tesis.

No cabe duda que todo ha enriquecido el trabajo realizado y, además, ha significado el surgimiento de una sólida continuación de mi carrera profesional.

Índice

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Acta de sustentación | III |
| Declaración jurada de originalidad..... | IV |
| Dedicatoria..... | V |
| Agradecimiento | VI |
| Índice | VII |
| Resumen | VIII |
| Abstract..... | IX |
| Introducción..... | 10 |
| Capítulo I: Marco teórico | 14 |
| 1.1. Referencias bibliográficas | 14 |
| 1.2. Base teórica | 15 |
| 1.2.1. Teoría: jerarquía, las necesidades: Manfred Max Neef | 15 |
| 1.2.2. Proposición de los componentes de Herzberg. | 17 |
| 1.2.3. Teoría de las expectativas..... | 19 |
| 1.2.4. Compromiso en grupo | 20 |
| 1.3. Conceptual | 26 |
| Capítulo II: Metodología | 28 |
| 2.1. Representación de las técnicas | 28 |
| 2.2. Materiales, metodologías e instrumentos | 28 |
| 2.3. Métodos y ordenamientos para la recolección de datos | 29 |
| 2.4. Examen descriptivos de las reseñas..... | 30 |
| Capítulo III: Análisis del dificultad y esbozo de las estrategias | 32 |
| 3.1. Análisis de dificultades. gráficos del test trabajo en equipo | 32 |
| 3.2. Diseño de estrategias para desarrollar el compromiso en grupo de los maestros en la escuela N° 11050 del Centro Poblado de Motupillo, Pítipo, Ferreñafe 2018..... | 37 |
| Conclusiones..... | 45 |
| Recomendaciones | 47 |
| Referencias Bibliográficas..... | 48 |
| Anexos..... | 52 |

Resumen

La escuela N° 11050 del centro poblado de Motupillo, Pítipo, se identificó que existe un deficiente trabajo en equipo por diferentes factores como: La ruptura de relaciones; deficiente liderazgo; el alejamiento de familiaridad entre los segmentos de la colectividad educacional, existencia de dificultades en las relaciones interpersonales, la falta de compromiso entre los miembros del equipo. No se asumen responsabilidades. La presente indagación se manifiesta en cognición de las organizaciones educativas adolecen de estrategias para establecer objetivos comunes y así poder lograrlos. De igual forma, encontramos la necesidad de trabajar en el aspecto motivacional en las instituciones educativas, para fortalecer la interrelación entre los miembros, enfocarnos en establecer aspectos metodológicos que permitan superar las deficiencias. Siendo los objetivos: Delinear Habilidades para el compromiso colectivo en la I.E. N°. 11050 del centro poblado de Motupillo, Pítipo, Ferreñafe 2018. Las estrategias para el trabajo en equipo son la colaboración tutelada, colectivos cuestionadores, El trabajo en parejas, Asistencia en grupo, de conjuntos semejantes, Trabajo en equipo en conjuntos intercalados, Los diálogos improvisados

Palabras Claves: estrategias, trabajo en equipo, docentes, institución educativa.

Abstract

In the educational institution No. 11050 of the town of Motupillo, Pítipo, it was identified that there is a deficient team work due to different factors such as: The break of relationships; poor leadership; the lack of trust among the members of the educational community, the existence of difficulties in interpersonal relationships, the lack of commitment among the members of the team. No responsibilities are assumed. The present investigation is justified in that educational organizations suffer from strategies to establish common objectives and thus be able to achieve them. Similarly, we find the need to work on the motivational aspect in educational institutions, to strengthen the interrelation among members, focus on establishing methodological aspects that overcome the deficiencies. Being the objectives: Design Strategies for teamwork in the Educational Institution N°.11050 from the center of Motupillo, Pítipo, Ferreñafe 2018. Strategies for teamwork are guided cooperation, discussion groups, the tandem, Teamwork of parallel groups, Teamwork in crossed groups, the socio dramas.

Keywords: strategies, teamwork, teachers, educational institution.

Introducción

Para el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación – UNESCO, la labor colectiva permite unir el trabajo de los diversos conjuntos a partir de un pensamiento colectivo que puede expresarse en objetivos, conclusiones, consecuencias : actividad que debe llevar a coordinar las diversas actividades entre los diversos miembros que colaboran y se adjudican una determinada meta de trabajo .En este proceso se tiene en enumeración las desemejantes relaciones que se establecen entre los participantes, con sus múltiples expresiones de ayuda y respaldo entre las diversas personas que interactúan , por lo que es necesario llegar a determinados acuerdos , se analiza las propuestas, unas relacionadas a la individualización con sus expresiones de logros personales, actividad que es muy criticada en términos generales por que los integrantes pierden el sentido de meta colectiva

Este contexto social educativo, no es ajena a las dificultades del trabajo en equipo, las deficiencias en las relaciones interpersonales que se observan impiden que se desarrolle esta técnica que en su aplicación correcta y de acuerdo a intereses comunes da resultados positivos, sin embargo se suma a ella una falta de liderazgo que se manifiesta en la eficiencia en la asumir providencias diversas , desarrollando estrategias para aumentar el soporte que es la base de un organizador educativo en la consecución de los objetivos institucionales . Partiendo de este contexto se ha evidente la necesidad de contar con un plan que permita motivar a la comunidad educativa para generar el trabajo en equipo como una estrategia institucional.

La escuela N° 11050 de Motupillo, Pítipo, se identificó que existe un deficiente trabajo en equipo por diferentes factores como: Ruptura de relaciones; deficiente liderazgo; desconfianza los asociados de la comunidad educativa, existencia de dificultades en las relaciones interpersonales. La falta de compromiso entre los miembros del equipo. No se

asumen responsabilidades.

Siendo las metas investigativas: el proceso de gestión del trabajo en equipo. Y el objetivo general: Delinear destrezas para el compromiso del trabajo colectivo en la institución educativa N° 11050 del centro poblado de Motupillo, Pítipo, Ferreñafe 2018, y los específicos:

Determinar las características del trabajo en equipo entre los maestros de la escuela

Fundamentar teóricamente la propuesta de destrezas que tengan como eje los escritos de Manfred Max Neef.

Diseñar estrategias de evaluación para el trabajo en equipo.

Y el campo de acción: Estrategias.

Siendo la hipótesis: “Si, trazamos Destrezas asentadas en la teoría de Manfred Max Neef, entonces, probablemente desarrollaremos el compromiso en equipo de los maestros de la escuela N° 11050 del centro poblado de Motupillo, Pítipo, Ferreñafe 2018”.

En lo concerniente a la ordenación del presente trabajo de indagación se organiza de la forma siguiente:

En el capítulo I, se concibe un examen de las referencias a partir un vistazo a horizontal universal para sobresalir a horizonte particular, del mismo modo se revisa el marco teórico y conceptual que sustenta la propuesta.

En el capítulo II se examina las técnicas.

En el capítulo III se exhibe las consecuencias y, la cuestión de éstos, en función a los objetivos.

En el capítulo IV se presenta los desenlaces de la indagación realizada.

En el capítulo V, se exhiben las comisiones.

Las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Capítulo I: Marco Teórico

1.1. Referencias Bibliográficas

Antecedentes Internacional

Toro Suarez, (2015), considera al trabajo colectivo como una de las formas de aprendizaje y autoaprendizaje, además permite el compromiso para el logro de objetivos comunes cual es mejorar el proceso de atención educativa y, asumir compromisos con la carrera profesional en el ejercicio docente y con la comunidad , lo que debe ayudarnos a mejorar las metas educativas de los estudiantes , y el compromiso con la sociedad donde se desarrolla la escuela por cierto que un eje de este proceso es el propiciar un ambiente social agradable.

Leiva Melo (2014), manifiesta que la labor colectiva permite que nuestro actuar magisterial debe estar en consonancia los saberes, destrezas, prácticas, que permitan mejorar nuestro que hacer social, efectividad en sus resultados, siendo básico en este proceso la motivación en el trabajo, el cual reactiva, promueve, la conducta del grupo, en el logro de objetivos, metas organizacionales e individuales.

Antecedentes Nacionales

Tapullima Flores, J. (2015) El Trabajo en Equipo, permite a los estudiantes practicar la solidaridad, socialización, cooperación, logro de aprendizaje educativo, las estrategias, sustituye el trabajo individual por el colectivo, el profesor es guía y orientador, los alumnos tienen amplia libertad, es fundamental para los procesos de aprendizaje, permite conseguir objetivos y mejorar los resultados, cumpliendo con la Complementariedad, Coordinación, Comunicación, Confianza y Compromiso.

Antecedentes locales

Corrales M.A. (2018) La presente indagación se ejecutó en el colegio San Pablo de Pacora – Lambayeque, cuyos resultados permiten optimar el desempeño de la ocupación del maestro y modificar la experiencia competitiva, optimizando la disposición de servicio, a nivel de rendimiento académico de los alumnos.

1.2. Base Teórica

1.2.1. Teoría: Jerarquía, las Necesidades: Manfred Max Neef

Establece que las necesidades se van desarrollando de acuerdo a determinadas jerarquías y estas se constituyen ocho, que expresan una relación de importancia, siendo éstas:

Mantenimiento Amparo Afecto Intelecto Colaboración Entretenimiento

Construcción Coincidencia Autonomía

Max Neef parte del principio que las insuficiencias tangibles son muchas, las que son contextualizadas, cambiantes, diversas, construyéndose a partir de algunos indicadores:

☐ Individuo

☐ Poseer

☐ Crear

☐ Existir

Las insuficiencias Valorativas:

☐ Mantenimiento

- ☐ Amparo
- ☐ Afecto
- ☐ Intelecto
- ☐ Intervención
- ☐ Entretenimiento
- ☐ Creación
- ☐ Identificación
- ☐ Autonomía

Las condiciones de ambas se combinan en una central.

| Cuadro Matriz de necesidades y satisfactores de Max Neef <i>et al.</i> | | | | |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Necesidades según categorías axiológicas | Necesidades según categorías existenciales | | | |
| | 1. Ser | 2. Tener | 3. Hacer | 4. Estar |
| 1. Subsistencia | Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad | Alimentación, abrigo, trabajo | Alimentar, procrear, descansar, trabajar | Entorno vital, entorno social |
| 2. Protección | Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad. | Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo | Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender | Contorno vital, contorno social, morada |
| 3. Afecto | Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, pasión, receptividad, voluntad, sensualidad, humor | Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines | Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar | Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro. |
| 4. Entendimiento | Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad. | Literatura, maestros, método, políticas educacionales, políticas comunicacionales | Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar. | Ámbitos de interacción formativa, escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia |
| 5. Participación | Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor | Derechos, responsabilidades, obligaciones, trabajo | Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar. | Ámbitos de interacción participativa, partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias |
| 6. Ocio | Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad | Juegos, espectáculos, fiestas, calma | Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar. | Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes. |
| 7. Creación | Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad. | Habilidades, destrezas, método, trabajo | Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar | Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, ateneos, agrupaciones, audiencias, espacios, de expresión, libertad temporal |
| 8. Identidad | Pertenencia, coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad. | Símbolos, lenguajes, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo | Comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer | Socio-ritmos, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas |
| 9. Libertad | Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia. | Igualdad de derechos | Discrepar, diferenciarse, optar, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar | Plasticidad espacio-temporal. |

Fuente: Max Neef *et al.*, *Desarrollo a escala humana*, p.42.

No se genera un certificado entre insuficiencias y logros, lo que genera una reacción en cadena, cubriendo las diversas escaseces, y viceversa, aunque este proceso no es necesariamente lineal, aunque en diversas circunstancias cambian, se reestructuran, asimilan, se desarrollan. Las insuficiencias son comunes en todas las expresiones culturales, aunque con diverso peso, valor, constancia.

Las sociedades cubren los intereses diversos, convirtiéndose en los diversos contextos en fundamentales, aunque las ligadas a la subsistencia, en todas las culturas son básicas, fundamentales, variando de acuerdo a su intensidad, por lo tanto se vuelve básico los satisfactores de esas necesidades, aunque estas pueden ser cambiadas y suplirlas. Neef considera que las insuficiencias reales son valorativas y se desarrollan, no de manera lineal, en espiral fundamentalmente

El Sustento, según Neef considera el aspecto básico es la manutención y, la instrucción, residencia, provisiones, energía, holgorio son complacientes, aunque institucionalmente existe organismo que generan una falsa satisfacción como puede ser la seguridad. Maslow facilita el contexto, considerando una jerarquía de necesidades de acuerdo a los intereses. Neef considera que los fenómenos complejos deben ser solucionados a partir de este enfoque, siendo su enfoque no consumista

1.2.2. Proposición de los componentes de Herzberg.

Herzberg reflexiona sobre los componentes que exponen las estimulaciones en los mercados:

1.- Elementos de las estimulaciones. EL valor de complacencia laboral:

- Compromiso laboral atrayente.
- Ganancia.
- El compromiso.
- La afirmación.
- El desarrollo.

Estos componentes motivan al hacendoso a cualidades efectivas y a concebir complacencia, conectando con la forma como concibe y rescata su misión dentro de sus actividades laborales. Los mecanismos materiales directos comprenden emociones coherentes, parte del desarrollo característico, y el reconocimiento profesional, así como el diagnóstico de las insuficiencias en los procesos de rescata en su trabajo.

Generalmente las empresas están diseñadas para generar ganancia, considerando poco los intereses de los trabajadores, desmotivándolos y se convierte en un trabajador que cumple su función, sin estímulos, sólo cumple su trabajo.

Por ello Herzberg, considera que los intereses de los trabajadores deben ser hondos y **“factores de satisfacción”**, lo opuesto a este proceso sería la anomia, el desinterés, el no interesarse en la actividades conectadas a su trabajo. Si los “factores higiénicos” son imperfectos inducen insatisfacción. Cuando las personas tienen actividades laborales que anhelan , laboran de la mejor manera ,aunque esta no genera los mismos efectos en todas las

personas, por sus visiones con relación a las actividades laborales ,lo que genera el acrecentamiento de la angustia, ampliación del compromiso entre las posibilidades particulares y las consecuencias de su compromiso; y la impresión del aprovechamiento de la sociedad para la cual laboran, expresada mayormente en los ingresos; disminución de las interacciones interpersonales. A Herzberg lo critican por no considerar importante la forma cómo se realiza la dirección de la empresa, el considera un factor profiláctico lo que le ha generado posición contrarias a su visión,

2. Suposición del afianzamiento de fines.

Cuando las personas trabajamos por metas es muy probable que su motivación en el trabajo aumente, pero cuando se especifican las metas surge una fuerza de cambio que permite desarrollar todas las capacidades en este logro, lo que va a generar nivel de rendimiento mayor que el que se pueda haber imaginado; el afianzamiento de fines es un proceso de estimulación que puede ser aplicado a los diversos individuos de un contexto , con características desafiantes ante el proceso de cambio , ante la insuficiencia de metas , o el no desarrollo de éstas; lo que implica un gran compromiso con el desarrollo institucional

1.2.3. Teoría de las Expectativas.

Víctor H. Vroom, considera que las personas cumplen las metas laborales sí se sienten impulsados en busca de un objetivo, y sí éstos deben de ser conscientes que contribuirán a lograrlos, a través de los resultados del esfuerzo que se concretizan en las metas, de acuerdo al valor emocional, sentimental, económico, que se le atribuya al cumplimiento de las posibilidades

efectivas. Según Vroom, la teoría se puede graficar así:

Fuerza, considerada como motivación = valencia es el resultado ambicionado

X expectativa. Es la consecuencia logrado.

La valencia es de desaprobación cuando no se concretizan los logros, expresando desmotivación.

La estimulación siempre ésta relacionada a un logro, lo que implica que los sujetos deben ocuparse a los fines específicos (Koontz, et al, 2014).

1.2.4. Compromiso en Grupo

Relaciona los movimientos profesionales de un conjunto de personas, que asumen energías, compromisos de modo asociado utilizando, metodologías y habilidades en el compromiso constituido en torno a conclusiones, fines y consecuencias a lograr. El compromiso del grupo participan y toman un fin, valorando todo el proceso de la interacción, la asistencia y el apoyo, desarrollando el convenio para generar convenios y poder resolver los problemas que se presenten, evitando las soluciones individualizadas, buscando motivar con resultados.

El compromiso del grupo, está basado en el proceso de interacción constante, donde la base es la familiaridad y el soporte constante, en base a un buen clima laboral, donde las personas interactúan constantemente, teniendo una sola meta, valorando los diversos esfuerzos.

Debemos de considerar que la capacidad de trabajar en grupo no es

homogénea y tiene diversas intensidades, motivaciones, compromisos con la meta, así como actitudes con relación a ésta, por ello las estrategias que se perfilan tienen que tener esta visión de no homogeneidad; debido a las circunstanciales motivaciones que tiene las diversas personas y, a los procesos como se va construyendo la amistad laboral, las relaciones de admiración, rechazo, simpatía, y las visiones colectivas con relación a la meta y, así como la familiaridad y el entusiasmo que se desarrolla, recordemos que una condición humana o, nuestra visión de humanidad está centrada en la vida colectiva del ser humano y la relación entre estos es diversa y muy variada, por ello debe consolidarse el grupo a través de actividades recreativas, lúdicas, este proceso solidifica socialmente a las personas en las actividades a futuro.

La calidad del compromiso en grupo: Esta integrado por varios indicadores

La declaración. Permite mantener enterados a los miembros del grupo de los diversos acontecimientos, declaraciones, así como actividades sociales.

La jefatura. – Son los grandes motivadores que tienen claridad en la meta y dirigen hacia el objetivo propuesto.

Los papeles de los colaboradores. – Debemos de tener precisión en determinar las capacidades de los integrantes y la manera como va a cumplir la misión encomendada

Prestación. – Las retribuciones simbólicas tienen diversas expresiones que va de lo económico al proceso de acrecentamiento del aspecto emocional.

Encargo. – esta expresada en la relación con la empresa, con la

comunidad, con la sociedad que genera un compromiso que nos cohesiona.

La cualidad del compromiso en grupo. Están relacionadas directamente con las capacidades diversas que las personas desarrollan en una determinada actividad, tiene fundamentos en su personalidad, en su experiencia, en la forma como se concibe la actividad laboral.

Cualidades del compromiso laboral:

Cualidad de atender. -es de respeto, entendiendo las contribuciones de las personas.

Cualidad de Ayuda. - Desarrollando la solidaridad, el apoyo a las personas que han sufrido algún problema, ´personal, emocional.

Cualidad de satisfacción. – Que implica colmar las expectativas con relación a lo que deseamos, este proceso es muy diverso.

Metodologías de compromiso.

- ☐ Desarrollo de instrucciones para el reconocimiento de los problemas.
- ☐ Indicaciones que guíen la actividad laboral.
- ☐ Conjeturas para organizar las diligencias colectivas
- ☐ Buscar concretizar las metas y los caminos, diversos, para lograrlos .

Representaciones metodológicas

Métodos interpretativos

Una persona o el director, o el monitor son los que exponen y se

pregunta muy poco

Técnica interrogativa

Tiene como intención conocer de manera precisa las experiencias de las personas y las intenciones, para ello se afianza el proceso comunicativo a partir de diversos dictámenes, teniendo como fundamento el dominio del tema

Y, para ello es necesario intercambiar opiniones, preguntar los aspectos no precisos, que se pueden realizar cómo un proceso de información o, un camino de reflexión

Este proceso metodológico nos permite racionalizar los problemas a partir de la

cotejar, corresponder, calificar y considerar

Además, nos permite conocer los problemas que surgen, que no hemos visualizado, admite valorar las metas, tener conocimiento de los integrantes

Mesa redonda.

Que se desarrolle la individuación a partir de la comprensión y la expresión libre de los miembros asistentes al evento

Permitiéndonos expresar los puntos de vista, defenderlos, así como profundizar e indagar con relación a los temas en discusión.

La estructura organizativa permite la conformación de un grupo pequeño, seis personas, un moderador, un secretario. Establecido el tema, los participantes exponen sus ideas; evitando tratar otros temas, agresiones,

conflictos, bromas y otros que desvíen la discusión

Esta metodología adiestra a los integrantes en el proceso de exponer sus ideas, reflexionar sobre las ideas de manera crítica, conversar y distinguir diversas opciones, permite consolidar el espíritu colectivo, precisar las metas y estimular en las diversas actividades.

Nos lleva a tratar temas de interés colectivo así como indagar en las última investigaciones

Seminario.

Permite precisar la información e intercambiar los puntos de vista.

A partir del estudio de ciertos acontecimientos, reflexionando sobre ellos y buscando reflexionar desde nuestro punto de vista.

Varias son las estructuras organizativas, entre ellas tenemos, definición de temas, fechas y bibliografía que sirve de base para comprender adecuadamente el problema a discutir.

En las reuniones programadas se discute un aspecto del tema general analizado.

Las exposiciones tienen como intención discutir el tema, aclarar conceptos o determinar ideas sobre lo tratado.

Los resultados deben ser leídos y debatidos

También puede ser un seminario donde los especialistas analizan los diversos aspectos señalados como tema de investigación.

El seminario nos permite analizar los conflictos cognitivos, las formas de abordar, razonar sobre estos y buscar extender la pasión por la investigación.

Es muy importante para ampliar la pasión por la investigación, y para ello es necesario buscar a las personas que conocen.

Estudio de casos.

Se analiza una situación objetiva, concreta.

Y para ello es necesario construir los diversos referentes, relacionándolos con el proceso cognitivo, que parte del contexto, en la búsqueda de soluciones ante una determinado problema.

Se analiza una determinada situación problemática, el que debe ser representativo de una determinada problemática, que puede ser proyectada de diversas maneras, permitiendo conocer los casos modelos y ver como se puede proyectar a los diversos contextos

Se debe explicar las metas, los contenidos, así como el tipo de instrumentos que nos permitirán concretizar la objetividad.

Foro.

Los integrantes tienen libertad para emitir sus ideas, propiciando la interacción

Se realiza después de una actividad cultural, donde las personas analizan la actividad, tiene como función profundizar la versión, comparar, o

en muchos casos brindar opinión

Este proceso nos lleva a integrar a las diversas personas, profundizar en el tema y permite tener diversas opciones, enfoque de un problema concreto.

Es necesario tener presente, siempre, a una persona que anote las ideas.

1.3. Conceptual

Estrategias

Son labores realizadas para conseguir un definitivo objetivo, son materiales que emplea el maestro para desarrollar las competencias de los alumnos, tienen un orden jerárquico y para ello debemos de conocer el manejo de competencia del grupo al cual se desenvuelve el sumario de instrucción colectiva, sabiendo los diversos manejos que expresan, en un proceso en sucesión pedagógica.

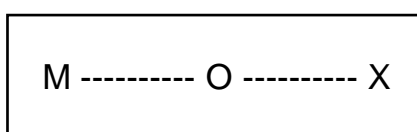
CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Capítulo II: Metodología

2.1. Representación de las Técnicas

La investigación propone desarrollar un diseño: descriptivo – propositivo; primero realizar un diagnóstico sobre el objeto de estudio que es el trabajo en equipo de los docentes, posteriormente analizar los resultados y proponer un programa de Estrategias.



Donde:

M: Muestra constituidos por los docentes

O: Observación diagnóstica realizada a la muestra. X: Propuesta de Programa de Estrategias.

La escuela está conformada por 15 maestros

El tipo de Muestreo es el convencional, dado que por la naturaleza de la institución la misma que está ubicada en una zona rural y cuenta con un número limitado de docentes, las responsables de la investigación son docentes de la misma la muestra será la población, en conclusión, es una Población-muestral.

Muestra: 15 docentes de la Institución Educativa.

2.2. Materiales, metodologías e instrumentos

- Fuentes bibliográficas: textos, libros, investigaciones, páginas web.

- Instrumentos de recopilación de información.
- Materiales de escritorio.

TECNICAS.

De Gabinete:

Fichaje. Técnica que servirá para recopilar información de las diversas fuentes de información. Para ello se utilizará las fichas.

De Campo.

La Encuesta: técnica que permitirá recoger información sobre la opinión de los docentes referido a su desempeño en el trabajo en equipo.

INSTRUMENTOS:

Las Fichas: instrumentos que recopilará información seleccionada, sistematizada y las referencias bibliográficas correspondientes. Entre ellas tenemos a: Fichas conceptuales, Fichas resumen, fichas de opinión, fichas de comentario.

La Encuesta propiamente dicha: la misma que recopilará la opinión de los docentes sobre el desempeño en el trabajo en equipo. Su estructura estará caracterizada por establecer preguntas con valoraciones tipo Likert.

2.3. Métodos y ordenamientos para la Recolección de Datos

Ordenamientos para seleccionar información:

- a) Elaboración de instrumentos: Encuesta.
- b) Se identificará las características del trabajo en equipo y el grado de información

que manejan los docentes a través de los resultados de la encuesta.

c) Se verificará la rutina de habilidades que manejan los profesores para desarrollar el trabajo en equipo a través de una encuesta.

d) Realizado el recojo de datos se someterán los resultados a un análisis estadístico.

2.4. Examen descriptivos de las Reseñas

Las cantidades estarán procesadas y desarrolladas por medios electrónicos, catalogados y reglamentados de acuerdo a los dispositivos de estudio oportunos, donde se establece la relación de las variables a través del presentación descriptivo llamado SPSS 18.00.

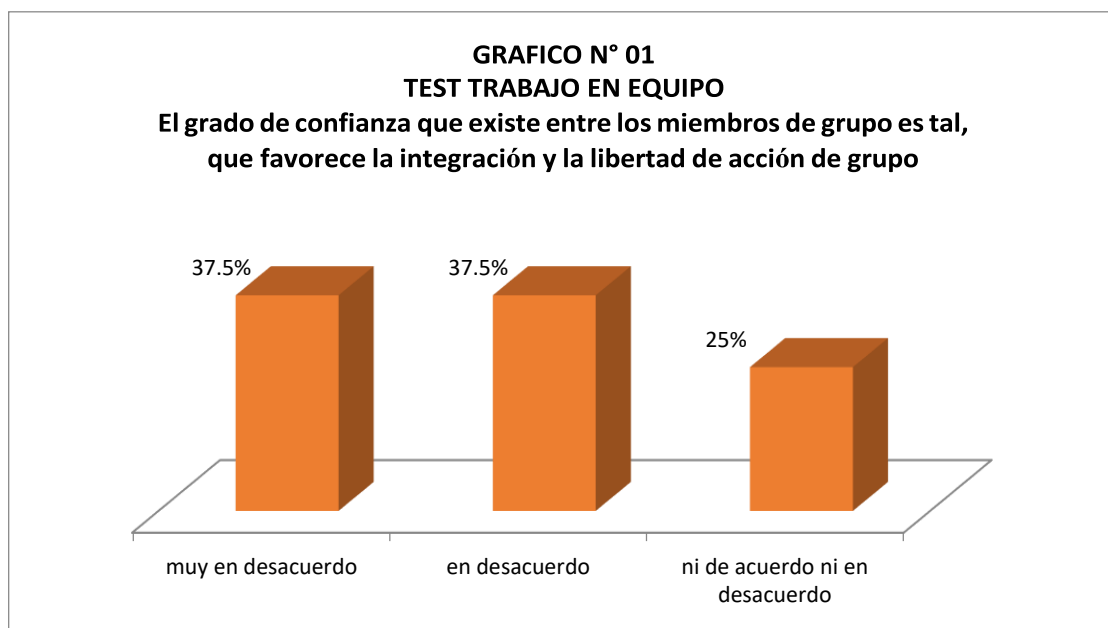
CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA Y

DISEÑO DE LAS ESTRATEGIAS

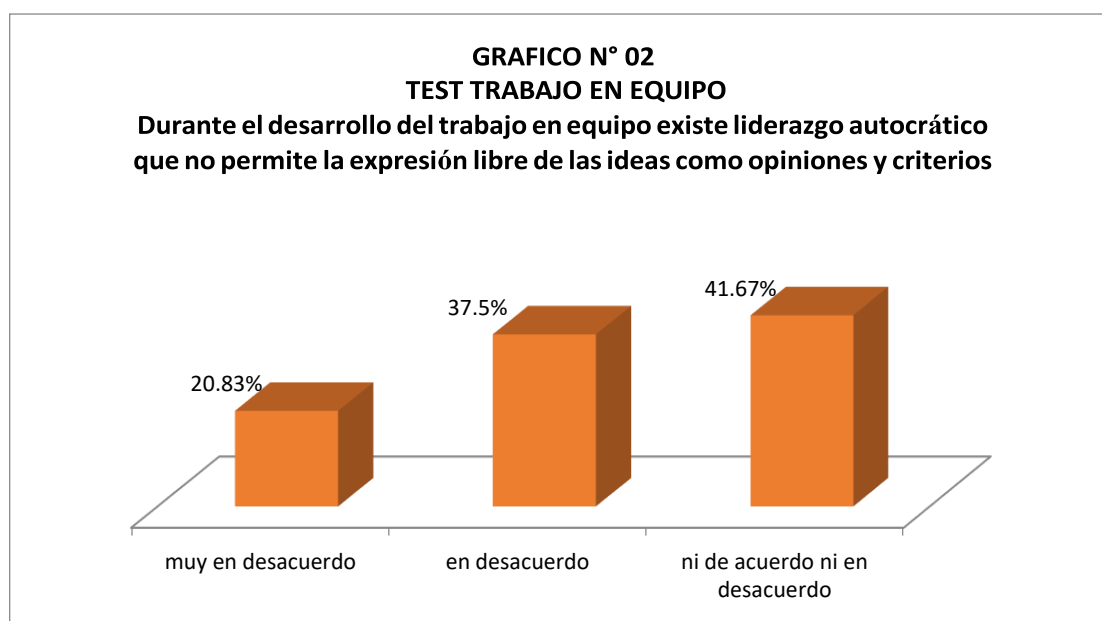
Capítulo III: Análisis del dificultad y esbozo de las estrategias

3.1. Análisis de Dificultades. Gráficos del Test Trabajo en Equipo



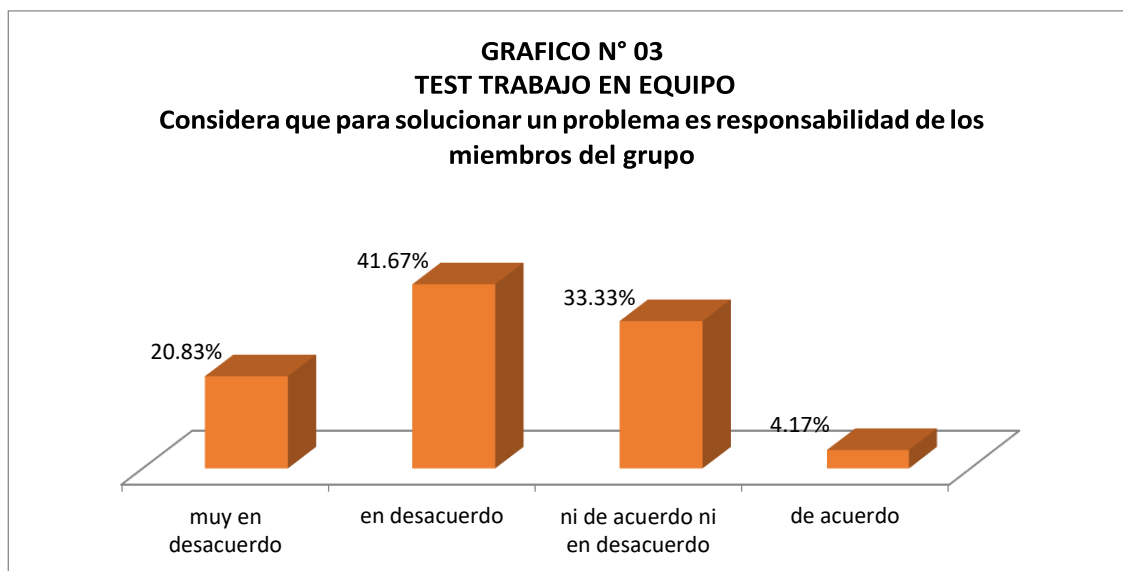
NOTA: test aplicado a los docentes.

El 37.5% manifiesta estar muy en desacuerdo con el grado de confianza que existe entre los miembros de su grupo; es tal, que favorece la integración y la libertad de acción de grupo, frente a un 25% que manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.



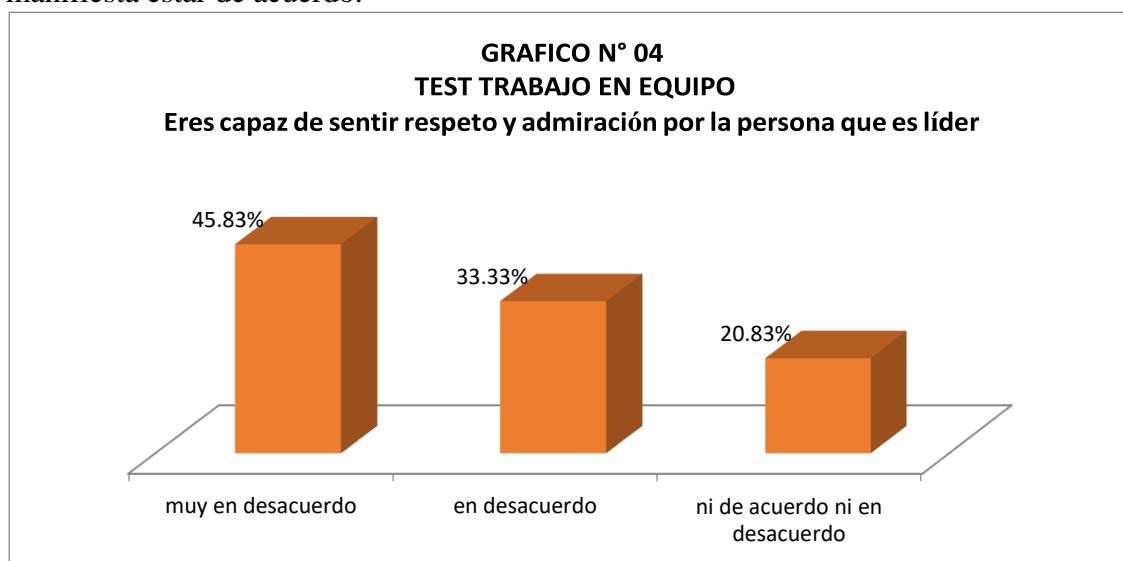
NOTA: test aplicado a los docentes.

El 20.83% manifiesta estar muy en desacuerdo, y el 37.5% en desacuerdo, que durante el desarrollo del trabajo en equipo exista liderazgo autocrático que no permite la expresión libre de las ideas como opiniones y criterios, frente 41.67% que manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.



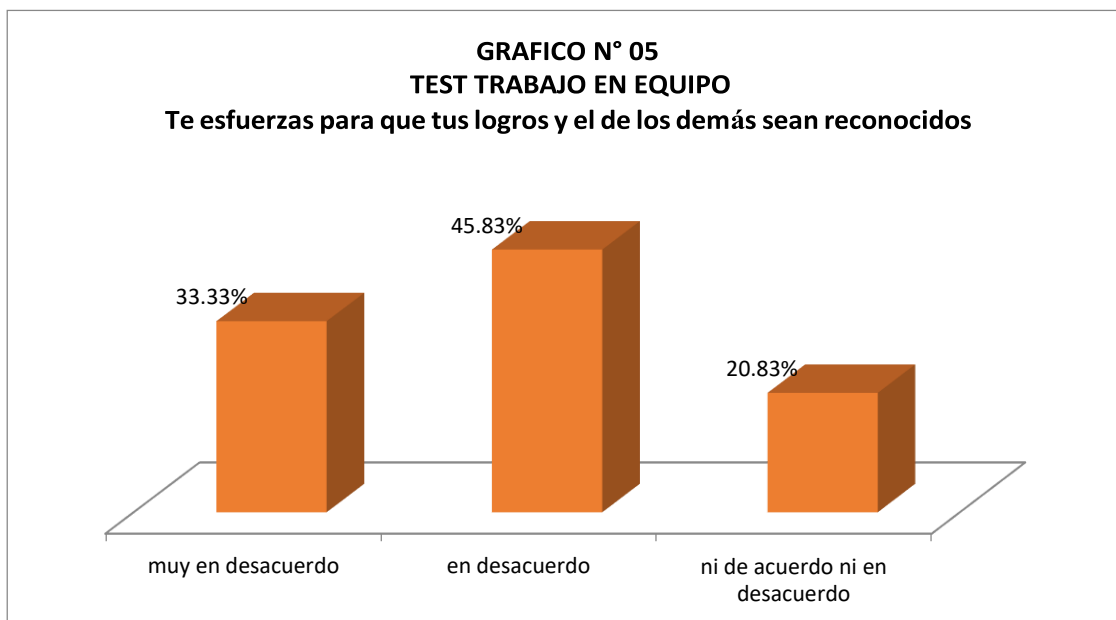
NOTA: test aplicado a los docentes.

El 20.83% manifiesta estar muy en desacuerdo, el 41.67 % en desacuerdo, ya que consideran que para solucionar un problema es responsabilidad de los miembros del grupo, y un 33.33 % ni en desacuerdo, ni de acuerdo, frente al 4.17% que manifiesta estar de acuerdo.



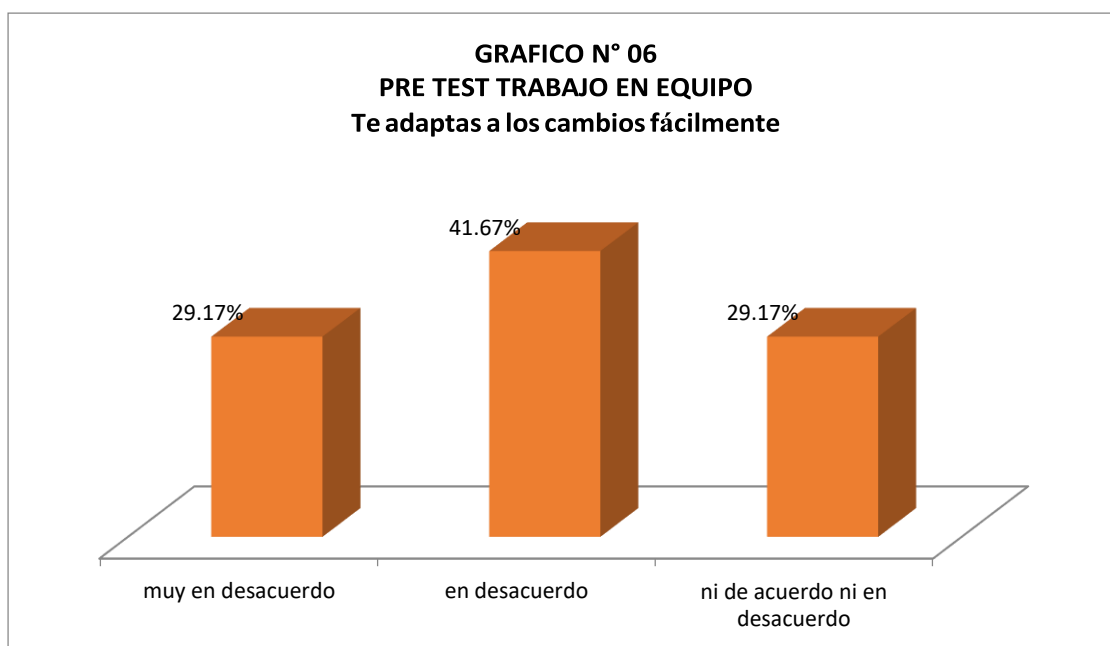
NOTA: test aplicado a los docentes.

El 45.83% de las alumnas manifiesta estar muy en desacuerdo, el 33.33% en desacuerdo, de ser capaz de sentir respeto y admiración por la persona que es líder, frente al 20.83% que manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.



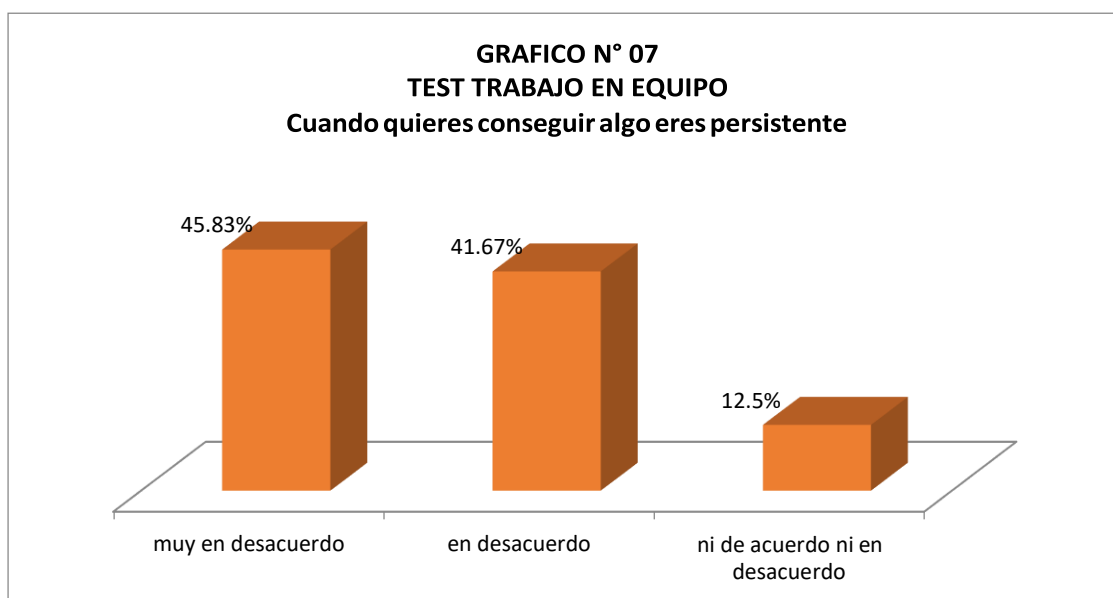
NOTA: test aplicado a los docentes.

El 33.33% de las alumnas manifiesta estar muy en desacuerdo ante los esfuerzos para que los logros y el de los demás sean reconocidos, frente al 20.83% que manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.



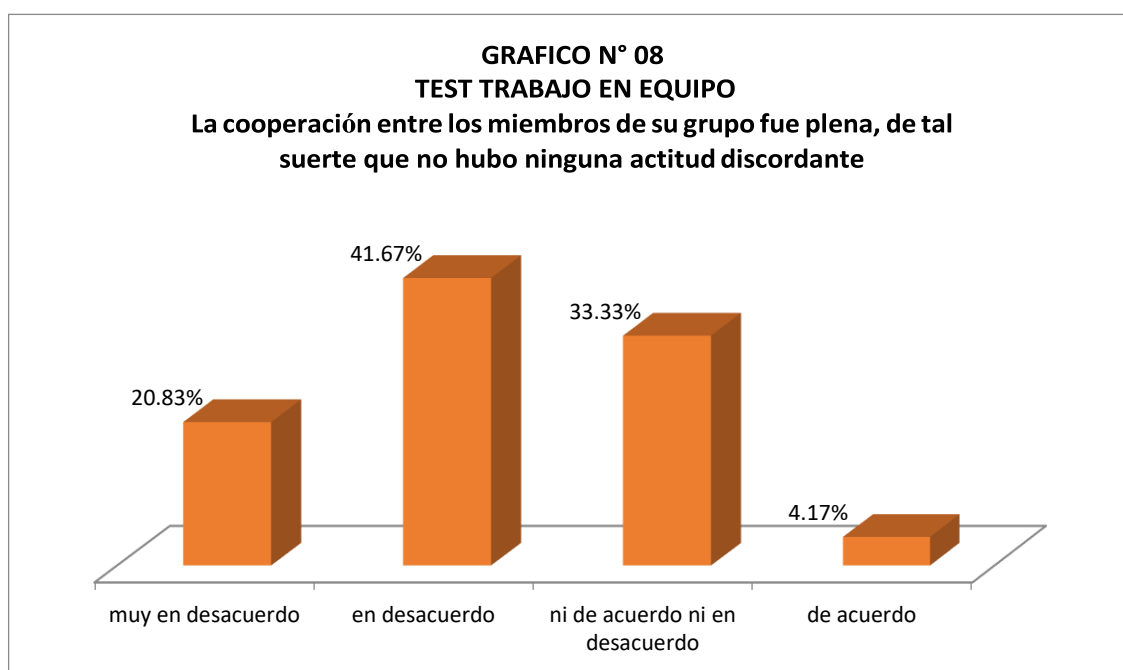
NOTA: test aplicado a los docentes

El 29.17% manifiesta estar muy en desacuerdo, ante la adaptación de cambios fáciles, frente al 41.67% que manifiesta estar en desacuerdo y, el 29.17% ni de acuerdo ni en desacuerdo.



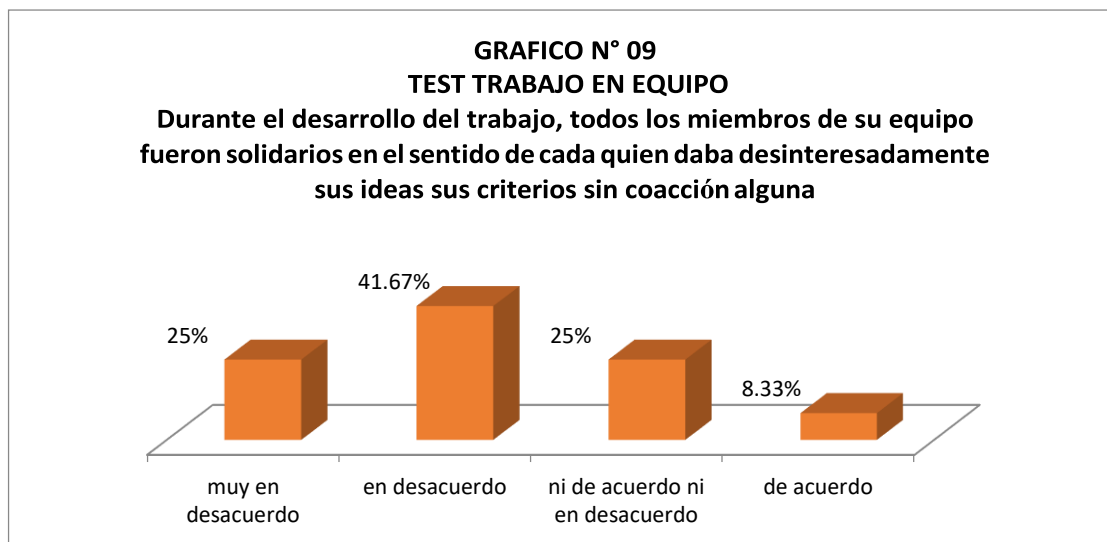
NOTA: *test aplicado a los docentes*

El 45.83% manifiesta estar muy en desacuerdo, el 41.67 % en desacuerdo, cuando al momento de querer conseguir algo tiene que ser persistente, frente al 12.5% que manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.



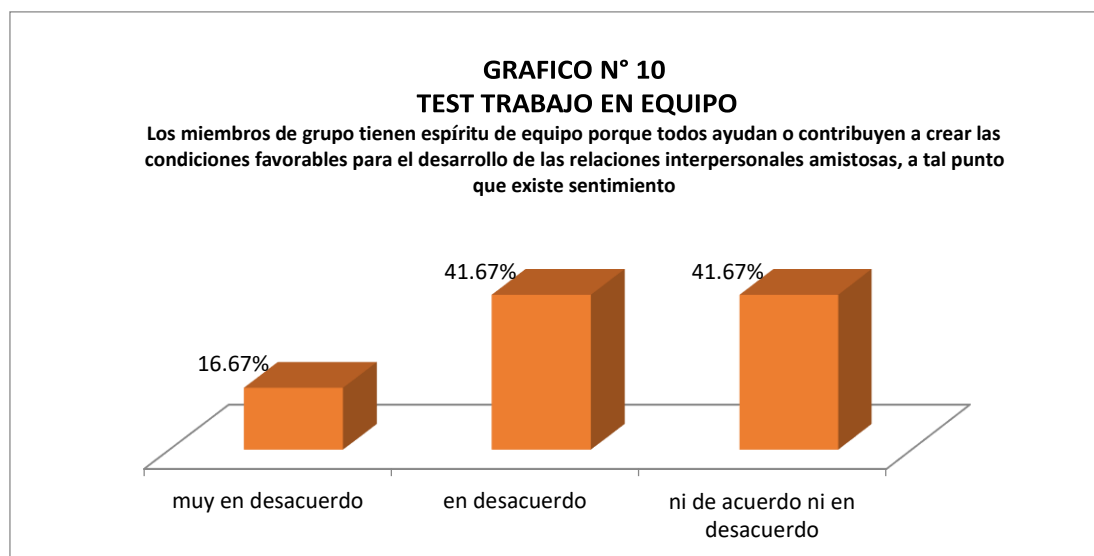
NOTA: *test aplicado a los docentes*

El 20.83% manifiestan estar muy en desacuerdo, el 41.67% en desacuerdo, cuando la cooperación entre los miembros de su grupo fue plena, de tal suerte que no hubo ninguna actitud discordante, y un 33,33% ni en desacuerdo, ni de acuerdo, frente 4.17% que manifiesta estar de acuerdo.



NOTA: test aplicado a los docentes

El 25% manifiesta estar muy en desacuerdo, el 41.67 en desacuerdo, que durante el desarrollo del trabajo todos los miembros de su equipo fueron solidarios en el sentido de cada quien daba desinteresadamente sus ideas, sus criterios sin coacción alguna, y el 25 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo, frente al 8.33% que manifiesta estar de acuerdo.



NOTA: test aplicado a los docentes

El 16.67% manifiesta estar muy en desacuerdo, el 41.67%, en desacuerdo, que los miembros de su grupo tienen espíritu de equipo porque todos ayudan o contribuyen a crear el perfeccionamiento de la individuación amistosas a tal punto que existen sentimientos, frente al 41.67% que manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo

3.2. Diseño de estrategias para desarrollar el compromiso en grupo de los maestros en la escuela N° 11050 del centro poblado de Motupillo, Pítipo, Ferreñafe 2018

Fundamentación.

Fundamentación pedagógica. Se especifican las metas escolares del trabajo en grupo, lo que implica establecer una serie de secuencias, en un orden lógico y de acuerdo a las capacidades de los estudiantes.

Fundamentación Psicológica. Se establece la formación de equipos, para ello se trabaja con grupos pequeños teniendo en cuenta las metas , conformándose pequeños grupos , invariables durante el proceso lineal , el tamaño del grupo dependerá de la magnitud de la tarea, así menos compleja es la tarea, menos integrantes deberá tener el equipo, no existe ninguna norma ni criterio específico sobre la cantidad de tiempo que deben permanecer junto el grupo, los grupos deben permanecer invariables , lo que garantiza el triunfo , que señala el espíritu de grupo.

Fundamentación Epistemológica. La construcción de los conocimientos se realiza a partir de los múltiples procesos comunicativos, donde el papel fundamental esta trabajado el diálogo de saberes, lo que implica múltiples conocimientos y formas de acceder a un determinado contexto.

ESTRUCTURA DEL GRUPO. El grupo estará conformado por

- REGULADOR, el que se encarga de establecer la relación adecuada entre las personas
- CRITICOS: los que analizan los diversos aspectos de un determinado fenómeno
- AMPARADORES: los que permiten que los miembros del grupo no desfallezcan
- MODERADORES: los justo medio.
- DIRECTOR: Los que analizan y tienen los instrumentos de dirección.
- AYUDANTE: Los que apoyan y permiten trabajar.
- REPRESENTANTE de las conversaciones con el cuerpo profesoral
- GARANTE de los diversos instrumentos metodológicos
- DISEÑADOR-DIBUJANTE:
- ORDENADOR:
- Quien vela por las DISPOSICIONES .
- EXAMINADOR .

Los equipos, permiten comprender la diversidad, establecer las nociones básicas, ordenamientos en el proceso de construcción de conocimientos, así como señalar las metas.

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EQUIPO

Entrenamiento en destrezas de participación y asistencia: desarrollando

actitudes que son adecuadas y ansiados del conjunto de aprendizaje.

La función del mecanismo la gestación de sus integrantes, parte por el principio de adiestrar en variadas destrezas de asistencia y declaración, desarrollando procesos de interacción, el trabajo colectivo desarrolla actitudes sociales que en muchos se encuentra socializado, siendo necesario para ello :

- No obstaculizar a los que se manifiestan
- Saber oír
- Ser un buen soporte
- Son las opiniones de las personas valiosas.
- Saber responder las agresiones de manera alturada.
- Motivar de manera adecuada

Los procesos de interacción son muy importantes, pro que permite desarrollar los procesos de comunicación y desarrollo de diversas actitudes que nos permite mejorar el proceso de conversar y desarrollar los diversos saberes

Se debe buscar que los docentes cumplan las diversas metas, siendo importantes interponerse y establecer las disposiciones pertinentes, para que puedan notificar las reuniones y diversas actividades.

Reuniones de valoración: desde la visión total, precisando las contribuciones de los integrantes.

De manera constante se debe trabajar en diversas actividades de manera colectivas como:

- Torneos Congregacionales: los integrantes realizan competencias teniendo en cuenta los mismos contenidos, de manera colectiva desarrollan las respuestas, el puntaje, producto de la evaluación, puede ser condicionado a la escala vigente.
- Torneos particulares: Los participantes de manera individual, miden sus conocimientos, entre los compañeros participantes, lo que implica establecer una jerarquía de habilidades cognitivas

Actitud habitual: Donde se explique las desiguales conveniencias de proceder y, la forma como se encara el colectivo: un integrante del colectivo manifiesta las expone los resultados arribados.

Por su parte Calzadilla, María (2013) manifiesta las diversas estaciones del proceso de Enseñanza-Aprendizaje en grupo :

1. Enumerar los lineamientos del proceso de enseñanza.
2. Resolver la dimensión del equipo.
3. Determinar alumnos a los equipos
4. Establecer las condiciones necesarias del ambiente educativo.
5. Concebir los materiales directos de aprendizaje
6. Determinar las actividades para desarrollar .
7. Exponer las labores correctas.
8. Constituir la finalidad del equipo.
9. Constituir la apreciación particular.

10. Constituir la colaboración.



HABILIDADES DE AMAESTRAMIENTO EN GRUPO:

Colaboración regida: Con esta habilidad se inicia el proceso de trabajo, siendo ejecutada en grupo conformado por dos personas. Es efectivo para el proceso de análisis de textos, debe ser utilizada en otras actividades.

Esta compuesta por diferentes etapas, iniciándose con la distribución de textos que pueden ser analizados en grupo, discutidos y sintetizados

Luego se discuten las apreciaciones personales, del texto, se conversan las opiniones, las apreciaciones, corrigiendo lo que el grupo considera deslices.

El proceso de conversatorio nos permite determinar la manera como el conocimiento debe ser difundido

Siempre debe utilizarse la técnica de la crítica y los aportes de la información que se evalúa, así como su utilidad práctica.

Conjuntos de cuestionamiento:

Se diseña el tema de trabajo, se establece los componentes del texto y, cada grupo determina que tema investigará, analizará y expondrá y, se establecen los objetivos y las actividades que realizarán para conseguirlo.

Se trabaja de acuerdo a las metas a conseguir, planificando los diversos pasos, los componentes de cada equipo debe relacionarse, conversar, discutir, llegar a conclusiones, después de haber realizado un trabajo colectivo.

Posteriormente se expone y discuten los resultados

El monitor debe realizar una síntesis de los informes tratados, construyendo una conclusión, la que debe ser discutida entre los miembros, arribando a un documento final.

El proceso de evaluación implica varios pasos evaluar el accionar individual y colectivo, así como la auto evaluación y la coevaluación.

El tándem

Es un ejercicio donde las personas colaboran para lograr el objetivo, las piezas que se van recolectando permitirá llegar a una meta, se trabaja de maneras colectiva

Tipologías

- **Dimensión del conjunto.-** Con el tándem podemos resolver diversas actividades, desarrollando el espíritu de grupo
- **Constitución del conjunto.-** existen diferencias:
 - **Tándem semejante.-** Personas con singulares capacidades: cognitivas, lingüísticas, sociales, entre otras. Intercambiando los roles perennemente.
 - **Tándem híbrido.-** Constituido por estudiantes con habilidades diferenciadas

Compromiso en conjuntos semejantes. Esta metodología permite que los integrantes interactúen constantemente y de manera diversa, ya que cada uno de los integrantes tiene una valoración, desarrolla ciertas habilidades y tiene una determinada percepción de la meta

Particularidades

- **Dimensión del equipo.-** De acuerdo a las características generales es un colectivo 'pequeño, máximo ocho personas.
- **Constitución del equipo.-** constitución semejante , teniendo en cuenta la metas .

Compromiso en conjuntos cruzados. Para lograr la meta tenemos que tener interacciones con todos, colaborar, para que comprendamos que todos somos necesarios y, nuestro pequeño o gran aporte es fundamental para conseguir la meta

Los integrantes desarrollan, comunican el conocimiento que los integrantes pueden emplearlo y utilizarlo de acuerdo a las conveniencias individuales o, teniendo en cuenta la meta colectiva

Tipologías

- **Dimensión de conjunto.-** en este método se trabaja con dos tipos de conformación grupal:
 - **Los conjuntos de rompecabezas.-** máximo hasta 8 personas es el grupo eje, cada uno de los participantes exhibirá su nombre en una cartulina
 - **Los conjuntos de aprendizaje.-** Se divide el texto y cada uno de los integrantes toma un tema, la que luego es discutida, analizada y resumida
- **Composición de grupos.-**
 - **Para los equipo de rompecabezas.-** deben de tener en cuenta los indicadores el rendimiento, sexo, raza, etc. Siendo sus componentes diferenciados por su habilidades en clase: por lo menos un alumno de alto rendimiento, uno de bajo rendimiento agrupado con alumnos de rendimiento promedio.
 - **Para los grupos de aprendizaje.-** División homogénea en cuanto a rendimiento y heterogénea en otros aspectos.

Los sociodramas; Nos permite analizar un determinado tema, a partir de la lógica de los actores, el monitor establece el problema básico que se va analizar y cada uno de los integrantes asume un papel, construyendo el texto a partir del tema general, de la forma como lo asume y de la crítica que desea realizar.

¿Qué hemos observado?

¿Qué hechos han sido representados?

¿Qué casos se dan con frecuencia?

¿Qué acciones y comportamientos negativos han sido representados?

Luego se identifican causas y consecuencias de cada caso representado.

Conclusiones

- Mayormente, los docentes, manifestaron estar muy en desacuerdo con el grado de confianza que existe entre los miembros de su grupo; consideran que para solucionar un problema es responsabilidad de los miembros del grupo. Están en desacuerdo con la persona que es líder de la institución educativa, a la que no respetan y sienten admiración.
- Están muy en desacuerdo, ante la adaptación de cambios fáciles; consideran que la cooperación entre los miembros del grupo fue plena, de tal suerte que no hubo ninguna actitud discordante
- Entre las estrategias que se trabajarán para desarrollar el trabajo en equipo son, la cooperación guiada, grupos de discusión, el tándem, trabajo en equipo de grupos paralelos, trabajo en equipo en grupos cruzados, socio dramas. Se deberán evaluar los trabajos de grupo, en sus modalidades, torneos grupales: comparación con compañeros del mismo nivel de rendimiento, torneos individuales: comparación de cada alumno consigo mismo
- Teóricamente la propuesta de estrategias basadas en la teoría de Manfred Max Neef, se basan en la satisfacción de las necesidades que se encuentran en un nivel determinado lleva a la jerarquía: Subsistencia. Protección. Afecto. Entendimiento. Participación. Ocio. Creación. Identidad. Libertad. Teoría de los factores de Herzberg: Factores motivadores. Son los que determinan el mayor o menor grado de satisfacción y están relacionados con el contenido del trabajo: factores de satisfacción. Fijación de las metas Kontz, aumentan el desempeño y dan como resultado un desempeño más alto. Teoría de las expectativas. Víctor H. Vroom, la motivación de las personas a hacer algo estará

determinada por el valor que otorguen al resultado de su esfuerzo

Recomendaciones

- ❖ Quienes se interesen en profundizar en investigaciones como ésta, avanzar la investigación hacia su fase experimental, de tal manera que haya un control más riguroso de las variables y si fuese posible analizar el efecto de la variable independiente.
- ❖ Sobre las estrategias que se propone, enriquecerlo más a partir de la incorporación de, metodologías que surgen en la práctica y la investigación e innovación pedagógica y más aún que respondan a las necesidades del contexto.
- ❖ Presentar el trabajo a las Unidades de gestión Educativa de la región para que se sea tomado en cuenta en los planes y procesos de capacitación de docentes en cuyas instituciones Educativas experimentan problemas de naturaleza similar a la estudiada en la presente investigación.
- ❖ Comunicar los resultados a la dirección de la I.E donde se ejecutó el proyecto, para a partir de ello realizar una sesión de socialización del estudio realizado con la comunidad docente, de tal manera que la problemática encontrada sea tomada en cuenta e incluida dentro del proyecto educativo institucional.

Referencias Bibliográficas

- Andrade, L (2006). *“El Trabajo en Equipo y las Relaciones interpersonales de los docentes”*. Universidad Bicentennial de Aragua
- Alberco Cuya, V. (2014): Compromiso de maestros; formación en la práctica. Ministerio de Educación. Lima- Perú. Pp.180.
- Azuaje, Rocío. (2008). Propuesta de Plan de estrategias de motivación para el personal académico de la Universidad Nacional Abierta. Caracas. Disponible en: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t37012.pdf>
- Anderg EGG, Ezequiel. (2014) Diccionario de Pedagogía. Editorial Anaya de Buenos Aires – Argentina.
- Ávila Acosta, Roberto. (2011). Metodología de la Investigación. Editorial Estudio y Ediciones. Lima – Perú.
- Baron, Robert Y BYRNE, Don (2014): Psicología social. octava edición. Editorial PRENTICE HALL IBERIA. Barcelona- España. Pp.656.
- Burga Rubini, Rossana y otros (2014), Opciones profesionales. Bruño, Lima Perú.
- Caballo, Vicente E. (2014): Manual de evaluación y entrenamiento en habilidades sociales. Tercera edición. Siglo XXI de España Editores S.A. Madrid- España. Pp 215.
- Calzadila (2013) <http://www.rieoei.org/deloslectores./322>
- Calero Pérez, Mavilo (s/a): Teorías y aplicaciones básicas del constructivismo pedagógico. Editorial San Marcos. Lima- Perú.

- Coll, C.r y Colomuna, R. (2010): Interacción entre alumnos y aprendizaje escolar, en Suárez, (2013) El aprendizaje cooperativo como herramienta pedagógica. Instituto de pedagogía popular. Primera edición Forgraf SRL. Lima- Perú. Pp. 142.
- Casanova, Aldo, (2014) Educación y el enfoque integral de la institución educativa, Editorial Cultura y Desarrollo, México.
- Córdova Sánchez, César (2013). Características del perfil profesional y el desempeño laboral de los profesores de educación primaria del distrito de Soritor-Moyobamba.
- Coll Cesar y Derek Edwuards (2013). Enseñanza, Aprendizaje y Discurso en el aula. Editorial Navarcarnero – España
- Durand Del Carpio, Diego; (2013) “Desafíos institucionales frente al proceso globalizador; Tesis Doctoral; Universidad de Mérida; Venezuela.
- Esteve Pagan, Joaquín (2014): La mejora del clima de la clase y el aprendizaje cooperativo. Editorial Naulibres, Valencia- España. Pp.217
- Flores Velazco, Marco (2010): Teorías cognitivas y Educación. Primera Edición, Editorial San Marcos Lima-Perú. Pp.291
- Jonson David W. Y Roger Jonson (2013). Aprender juntos y solos. Editorial Riqueza.
- Jhonson, D, Jhonson, R y Holubec, E (2013): El aprendizaje cooperativo en el aula. Buenos Aires. Paidos
- García Pérez E. Manuel y Magaz Lago Ángela (2013): Agresividad y retraimiento social.

El entrenamiento en habilidades sociales. España.

- Goleman, Daniel (2013) La práctica de la inteligencia Emocional. Kairós. Barcelona
- Hernández Sampieri, Carlos y otros (2013): Metodología de la investigación científica. Editorial Mc Graw- Hill.México.

<http://www.educainformatica.com.ardocente/tuarticulo/educación/proyectos>.

<http://www.psicolog.online.com/autoayuda/hh.ss/HH.SS>.

<http://www.cesdobosco.com/revista/articulos/2017>.

http://www.mtas.es/mujer/estud_investig/672.pdf.

<http://www.rincondelvago.com/.aprendizajecooperativo.html>

<http://www.rieoei.org/deloslectores./322calzadilla.pdf>

<http://www.monografias.com./trabajos19/estrategias.aprendizaje.shtml>

- Lamberg, Juan M. (2014) “Gestión Estratégica para Instituciones Educativas” Buenos Aires.
- Linares Pacheco, M. (2014) Gestión de la Calidad Total Educativa en el Perú.
- Ministerio De Educación (2014) Aprendizaje cooperativo y la matemática. Ediciones el Nocedal. Perú.
- Myers, David G. (2010). Psicología Social. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill. Colombia. Pp 742
- Morgan Noriega, C. (2010). “Efectos de la aplicación de un programa de entrenamiento en habilidades sociales sobre interacción social en alumnos del 6° grado de educación primaria del centro educativo Rafael Narváez Cadenillas de la ciudad

de Trujillo” Universidad Privada César Vallejo. Trujillo – Perú.

- Morris, Charles (2012): Psicología, nuevo enfoque, séptima edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. México. Pp. 750
- Neef Max et al, (2014) “El desarrollo a escala humana”. Editorial Trillas. México
- Suarez Guerrero, C. (2013) El aprendizaje cooperativo como herramienta pedagógica. Instituto de pedagogía popular. Primera edición Forgraf SRL. Lima- Perú. Pp. 142.
- Shaw, M. (2014) Dinámica d grupos. Editorial Trillas. México
- Slavin, R. (2015) La enseñanza y el método cooperativo. Editorial Edamex. México.
- Vega, R. (2011): Programa de desarrollo profesional docente. Instituto del banco mundial. Editorial World. Lima.
- Weilmarsa, Bruce (2012). Modelos de enseñanza. Editorial Gedisa. Barcelona España.

Anexos

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Dr. Julio César Sevilla Exebio**, Docente¹/Asesor de tesis²/Revisor del trabajo de investigación³, del (los) estudiante(s),

- Blanca Lizetti Coronado de la Cruz

Titulada: **Estrategias para desarrollar el trabajo en equipo de los docentes en la Institución Educativa N° 11050 del Centro Poblado de Motupillo, Pítipo, Ferreñafe 2018**

LAMBAYEQUE 2022, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de **18%** verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 28 de enero de 2022



Dr. Julio César Sevilla Exebio
Asesor

Se adjunta:

- Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)
Recibo digital.

Estrategias para desarrollar el trabajo en equipo de los docentes en la Institución Educativa N° 11050 del Centro Poblado de Motupillo, Pítipo, Ferreñafe 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

7%

2

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

www.construyepais.cl

Fuente de Internet

1%

6

pdfs.semanticscholar.org

Fuente de Internet

1%

7

vanguardiaeducativamochica.blogspot.com

Fuente de Internet

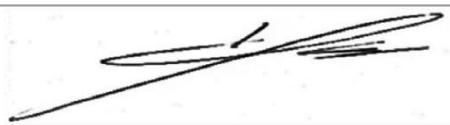
1%

8

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

1%



Dr. Julio César Sevilla Exebio
Asesor

| | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 9 | prezi.com Fuente de Internet | 1 % |
| 10 | diposit.ub.edu Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | mariavcalle.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante | <1 % |
| 14 | repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | www.mindmeister.com Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | <1 % |
| 18 | doctrinamaritima.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | www.researchgate.net Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | issuu.com Fuente de Internet | |



Dr. Julio César Sevilla Exebio
Asesor

| | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| | | <1 % |
| 21 | tic-educativa.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | www.naullibres.com Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | moam.info Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | www.thefreelibrary.com Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | documentop.com Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | elydiazr.wordpress.com Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | historiaculturaypatrimonio.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | www.tycovideo.com Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 1 (1985)", Brill, 1987 Publicación | <1 % |



Dr. Julio César Sevilla Exebio
Asesor

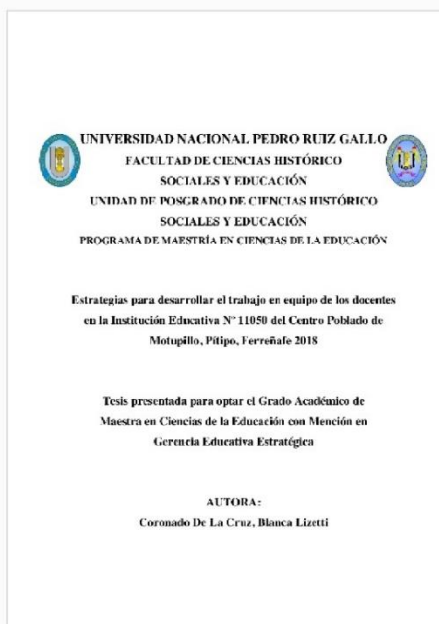



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

| | |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Autor de la entrega: | Blanca Lizetti Coronado De La Cruz |
| Título del ejercicio: | Tesis de Maestría |
| Título de la entrega: | Estrategias para desarrollar el trabajo en equipo de los doce... |
| Nombre del archivo: | Informe_BLANCA_CORONADO.docx |
| Tamaño del archivo: | 871.45K |
| Total páginas: | 45 |
| Total de palabras: | 6,711 |
| Total de caracteres: | 38,311 |
| Fecha de entrega: | 22-jul.-2022 01:11p. m. (UTC-0500) |
| Identificador de la entre... | 1873847796 |



Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. Julio César Sevilla Exebio
Asesor