

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

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION



TESIS

**Estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo en la
Institución Educativa CEBA José María Monzón Hernández,
Chalamarca, región Cajamarca, 2023**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado (a)
en Educación, Especialidad de Matemática y Computación

Investigadores: Mejía Anaya, Ydelsa

Rodríguez Bustamante, Marco Antonio

Asesor: Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque - Perú

2024

Estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo en la Institución Educativa CEBA José María Monzón Hernández, Chalamarca, región Cajamarca, 2023

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Educación, Especialidad de Matemática y Computación

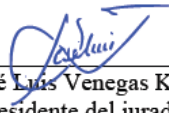


Mejía Anaya, Ydelsa
Investigadora



Rodríguez Bustamante, Marco Antonio
Investigador

Aprobado por:



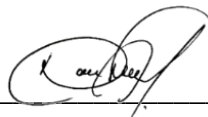
Dr. José Luis Venegas Kemper
Presidente del jurado



Dr. Luis Pérez Cabrejos
Secretario del jurado



M. Sc. Daría Nelly Morillo Valle
Vocal del jurado



Guevara Servigón, Dante Alfredo
Asesor

Lambayeque 2024

Estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo en la Institución Educativa CEBA "José María Monzón Hernández Chalamarca, región Cajamarca, 2023"

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

cienciaabierta.uapa.edu.do

Fuente de Internet

<1%

7

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Guevara Servigón, Dante Alfredo
NOMBRES Y APELLIDOS
DNI: [16623450](#)
ASESOR

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Guevara Servigón, Dante Alfredo, Docente¹/Asesor de tesis²/Revisor del trabajo de investigación³, del (los) estudiante(s), Mejía Anaya Ydelsa identificada con documento de identidad 41409086 y Rodríguez Bustamante, Marco Antonio, Identificado con documento de identidad 16757065;

Titulada:

"Estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo en la Institución

Educativa CEBA "José María Monzón Hernández" Chalamarca, región Cajamarca, 2023"

_____, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 5 % 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, ³⁰ de Marzo del 2024



.....
Guevara Servigón, Dante Alfredo
NOMBRES Y APELLIDOS
DNI: 16623450
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° 197-2024**

Siendo las 11:30 P.M. horas, del día Jueves 30 de mayo de 2024 en los Ambientes de la FACHSE: _____, por mandato de la Resolución N° 0617-2024-D-FACHSE de fecha 28 de mayo de 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 2046-2023-V-D-FACHSE de fecha 04 de octubre de 2023; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a)	: Dr. José Luis Venegas Kemper
Secretario(a)	: Dr. Luis Pérez Cabrejos
Vocal	: M. Sc. Daria Nelly Morillo Valle
Asesor(es)	: Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón



Con la finalidad de evaluar la(él) Tesis titulada(o): ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS MOTIVACIONALES Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBIA "JOSÉ MARÍA MONZÓN HERNÁNDEZ" CHALAMARCA, REGIÓN CAJAMARCA, 2023 Presentada por MEJIA ANAYA YDELSA y RODRIGUEZ BUSTAMANTE MARCO ANTONIO para obtener el Licenciado(a) en Educación, especialidad de Matemática y Computación.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, obteniendo el calificativo de 16 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO.

Siendo las 12:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dr. José Luis Venegas Kemper
PRESIDENTE(A)


Dr. Luis Pérez Cabrejos
SECRETARIO(A)


M. Sc. Daria Nelly Morillo Valle
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Mejía Anaya, Ydelsa y Rodríguez Bustamante, Marco Antonio; investigadores principales, y Guevara Servigón, Dante Alfredo, asesor del trabajo de investigación “Estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo en la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca, región Cajamarca, 2023” declaramos 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 hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Bach. Mejía Anaya, Ydelsa
Investigadora

Lambayeque, diciembre, 2023

Bach. Rodríguez Bustamante, Marco Antonio
Investigador

Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo
Asesor

Dedicatoria

A mi Madre, pues sin su exigencia no lo hubiera logrado, es el motivo y mi fortaleza para seguir superándome como persona y profesional.

Agradecimiento

A Dios, por la vida, la salud, el trabajo, por cada amanecer para poder realizar esta obra, Ilumina siempre mi camino Señor.

ÍNDICE GENERAL

Tabla de contenido

Índice de tablas.....	i
Resumen.....	ii
Abstract.....	iii
Introducción.....	1
Formulación del problema de investigación.....	3
Capítulo I. Diseño teórico.....	4
1.1 Caracterización del objeto y su relación con el campo de acción de la Investigación.....	4
1.2 Determinación de las tendencias históricas o antecedentes del objeto y su relación con el campo de acción de la investigación	6
1.3 Justificación del problema.....	8
1.4 Determinación y conceptualización de las variables de la hipótesis.....	10
1.4.1 Estrategias didácticas motivacionales.....	10
1.4.2 Trabajo en equipo.....	10
1.5 Base teórica.....	10
1.5.1 Teoría de las necesidades de McClelland.....	10
1.5.2 Teoría del trabajo en equipo de W. Ouchi.....	11
1.5.2.1 Valores que representa la teoría del trabajo en equipo de W. Ouchi	11
1.5.2.2 Puntos positivos de la teoría del trabajo en equipo de W. Ouchi.....	12
1.5.3. Teoría del aprendizaje significativo.....	12
1.6 Bases conceptuales.....	13
1.6.1 Definición de la Motivación.....	13
1.6.2 Factores Motivacionales en una Organización.....	14
1.6.3 Motivación Extrínseca.....	14
1.6.4 Motivación Intrínseca.....	14
1.6.5 Trabajo en Equipo.....	15
1.6.6 Trabajo en Equipo y Confianza Organizacional.....	16
1.6.7 ¿Cómo se incorpora el trabajo en equipo a la metodología docente?.....	18
Capítulo II. Métodos y Materiales.....	20

Capítulo III. Resultados y Discusión.....	23
3.1 Resultados.....	23
3.2 Discusión de resultados	31
3.3 Propuesta.....	35
Capítulo IV. Conclusiones.....	51
Capítulo V. Recomendaciones.....	52
Referencias Bibliográficas.....	53
Anexos.....	55
Anexo 1.....	56
Anexo 2.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01.....	23
Tabla 02.....	25
Tabla 03.....	27
Tabla 04.....	29
Tabla 05.....	30

Resumen

En el presente trabajo de investigación denominado “Estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo en la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca, región Cajamarca, 2023” se plantea como objetivo diseñar estrategias didácticas motivacionales a fin de contribuir al fomento del trabajo en equipo en los estudiantes del segundo grado de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca, de la región Cajamarca. El tipo de investigación es descriptivo-propositivo, la muestra poblacional comprende 27 estudiantes del CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca, Entre las conclusiones se tiene que la estrategia del trabajo en equipo permite la integración y la participación de los actores sociales del CEBA, que, en base al diálogo participativo, analizarán en colectivo las deficiencias existentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y planteamientos de los mismos estudiantes de sus posibles soluciones.

Palabras clave: Estrategias didácticas, Trabajo en equipo, Participación, Integración

Abstract

In the present research work called “Motivational teaching strategies and teamwork in the CEBA Educational Institution “José María Monzón Hernández” Chalamarca, Cajamarca region, 2023” the objective is to design motivational teaching strategies in order to contribute to the promotion of work as a team in the second-grade students of the CEBA Educational Institution “José María Monzón Hernández” Chalamarca, in the Cajamarca region. The type of research is descriptive-propositive, the population sample includes 27 students from the CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca. Among the conclusions we have that the teamwork strategy allows the integration and participation of the social actors of the CEBA, which Based on participatory dialogue, they will collectively analyze the existing deficiencies in the teaching-learning process and the students' own proposals for possible solutions.

Keywords: Teaching strategies, Teamwork, Participation, Integration

Introducción

En los tiempos actuales de la globalización, la educación básica demuestra como exigencia esencial para la adquisición de un trabajo o movilidad social, siendo fundamental el nivel de instrucción en la continuidad del progreso profesional en una organización; sin embargo, por muchas circunstancias no todos los estudiantes tienen la opción de terminar su educación básica en un enfoque básico. La UNESCO (2010) referente a la preparación sobre los adultos; refiere “que este tipo de instituciones educativas garantizan que los estudiantes adquieran los conocimientos, valores y habilidades durante su educación para afrontar los retos de la vida a corto, medio y largo plazo. Y añade: “La educación y la formación de adultos son componentes clave de una estrategia de desarrollo eficaz destinada a garantizar la prosperidad y la sostenibilidad de una nación. Monereo y Monte (2015) manifiestan que los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA), se crearon con la finalidad de que las personas jóvenes y adultas mayores de 14 años tengan la oportunidad para poder reiniciar y culminar su educación básica sin adversidades en el camino. Contraproducentemente, en determinados círculos sociales muchas veces existen comentarios adversos y cuestionadores sobre si estas instituciones educativas brindan o no una correcta y eficiente formación educativa. Cabe señalar que “muchos individuos que optan por estudiar CEBA tienen experiencias laborales o de vida que benefician su desarrollo; por lo tanto, su aprendizaje a veces a darse en un nivel de aprendizaje significativo, es decir, conectando nueva información con conocimientos existentes, levantándose y desarrollando nuevos conocimientos para comenzar a realizar diversas tareas académicas junto con profesores y compañeros. Sin embargo, para muchos de los estudiantes que desean insertarse en las aulas, les resulta complicado desarrollarse correctamente, dado, por un lado, por el marcado individualismo, la carencia de valores y de trabajo en equipo en las aulas; y por otro, por la opinión social negativa al exterior de las aulas, afectando no sólo académicamente sino afectivamente a los estudiantes que desean su reinserción en el sistema educativo. Hurwitch, Meassick & Miranda, (2001, p. 37) consideran que es muy fundamental

que el ejercicio en equipo sea utilizado, como herramienta en el fortalecimiento de una mejor enseñanza significativa.

En nuestro sistema educativo se evidencia una baja disminución en el nivel de lograr aprendizajes sobre los CEBA; pues los educandos también presentan dificultades en el desarrollo de estudio, tienen limitaciones o carencias en su nivel social y económica, para lo cual se requiere encontrar procesos o estrategias que faciliten una educación integral de calidad para los estudiantes; así como el trabajo en equipo que propicien y generen motivación, objetivos y los aprendizajes de los educandos. Las estrategias metodológicas del maestro aún permanecen siendo tradicionales basada en la memoria de definiciones o términos, una enseñanza de tipo memorística, no apropiadas a los estudiantes de EBA; observa que los educandos tienen baja autoestima y no se sienten motivados para continuar y/o culminar sus estudios, lo cual es preocupante porque en otros casos se retiran por motivos laborales, lo que resulta en que muchos de nuestros educandos tengan que migrar a otros sitios. Las estrategias metodológicas de los docentes son deficientes y descontextualizadas. Mediante la observación encontró, que las actividades realizadas por los maestros eran aleatorias, monótonas y sin una secuencia adecuada de actividades, por lo que no se atraía el interés de los estudiantes y surgían conflictos cognitivos.

En el caso de del centro educativo CEBA “José María Monzón Hernández” del distrito de Chalamarca, de la región Cajamarca, se puede percibir que en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los educandos del segundo ciclo del CEBA “José María Monzón Hernández” existen inadecuadas prácticas pedagógicas, pues existe la exigencia de operativizar una metodología de estudio de enfoques alternos frente a las tradicionales prácticas memorísticas; se percibe que existe un desconocimiento generalizado en la plana docente acerca del trabajo en equipo, pues las que se practican no propician ni generan motivación en los educandos. Por otra parte, existe en las clases una falta de comprensión de la realidad o los antecedentes de los estudiantes, ya que se ignoran las peculiaridades de sus propios estilos de aprendizaje, lo que requieren un aprendizaje en la vida y en quehacer laboral.

Formulación del problema de investigación.

¿Qué estrategias didácticas motivacionales favorecen el fomento del trabajo en equipo en el centro educativo CEBA “José María Monzón Hernández” del distrito de Chalamarca, de la región Cajamarca?

Objetivos

General

Diseñar estrategias didácticas motivacionales a fin de contribuir al fomento del trabajo en equipo en los estudiantes del segundo grado del centro educativo CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca, de la región Cajamarca.

Específicos

- Desarrollar un diagnóstico situacional para conocer las características del trabajo en aula que desarrollan los estudiantes del segundo grado del centro educativo CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca, de la región Cajamarca.
- Explicar en base a los fundamentos del marco teórico, los conceptos de las estrategias didácticas motivacionales y su relevancia en el trabajo en equipo
- Proponer estrategias didácticas motivacionales de enseñanza-aprendizaje basadas en el trabajo en equipo, en el que confluyan los saberes previos de los estudiantes con los nuevos saberes, conocimientos y experiencias de los estudiantes.
- Validar la propuesta de las estrategias didácticas motivacionales por un experto.

Hipótesis

Si se diseñan estrategias didácticas motivacionales sostenida en la teoría del aprendizaje significativo de D. Ausubel y en las técnicas de trabajo en equipo de Kagan, entonces, es posible fomentar el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo grado de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca, de la región Cajamarca.

Capítulo I.

1. Diseño Teórico

1.1 Caracterización del objeto y su relación con el campo de acción de la investigación

Internacionales

Cortez y Pérez (2017). Estudio realizado en Ecuador. Los investigadores en su estudio determinaron:

Que las prácticas ocupacionales en la adolescencia es uno de los principales factores que desencadenan el abandono escolar en el cantón Gualaceo, por lo que se atribuye como factor principal a dicha situación los problemas económicos en el hogar (9,1%), debido a diversos motivos, por mencionar: un gran número de miembros en el hogar, la falta de trabajo de sus padres o simplemente porque prefieren que sus hijos sean un aporte a la economía (5,5%).

REDUC. 2017. Educación de adultos en América Latina- Bibliografía anotada. UNESCO-OREALC. Santiago de Chile. Señala:

La metodología con que ha sido preparada es la siguiente: · Se hizo una búsqueda en la base documental de REDUC empleando los siguientes descriptores: Adultos, Jóvenes, Capacitación, Formación profesional. De 1993 a 2014 · Esta búsqueda entregó un total de 1.765 referencias que – en formato de bibliografía – dieron un total de 805 páginas estándar en MS Word

Nacionales

Ayamamani, A. 2018. Estrategias pedagógicas acorde con la Educación Básica Alternativa en el CEBA “Santa Adriana” de Juliaca. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Señala:

En consideración un plan de acción de manera que se logre elevar el horizonte de éxito de los estudios, en las diferentes asignaturas o cursos de la Educación Básica Alternativa en el CEBA “Santa Adriana”- Juliaca que fortalezca mejor el desarrollo de los aprendizajes y competencias en los

educandos y también fortalecer las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Educación Básica Alternativa EBA. Es muy importante contextualizar los contenidos del Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica a la realidad y problemática de la localidad de la Provincia de San Román donde se ubica el CEBA Santa Adriana de Juliaca y reconocer la convivencia educativa en medio de la actividad comercial y productiva de envergadura como centro comercial de la macro región sur que une a las regiones de Arequipa, Moquegua, Tacna, Cusco y Madre de Dios, que hacen que los educandos migren a la ciudad de Juliaca en busca de mejores oportunidades de vida y formación educativa, este contexto hace que es imperante la capacitación docente acorde a las necesidades y exigencias de los educandos del CEBA “Santa Adriana”- Juliaca.

Silva, D. M. 2021. El trabajo en equipo y el aprendizaje significativo en los estudiantes del centro Educación Básica Alternativa Francisco. En Lima. Señala:

Esta investigación tuvo el objetivo de identificar la relación entre las variables de trabajo en equipo y el aprendizaje significativo en los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa Francisco Bolognesi Cervantes de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Para ello, los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios (escala de Likert), los cuales fueron adaptados para la recopilación de la información necesaria. La muestra la conformaron 80 estudiantes de los ciclos Inicial e Intermedio del Centro de EBA.

Córdova, J. M. 2021. Motivación académica en estudiantes de Inicial-Intermedio y Avanzado del CEBA 1049 “Juana Alarco de Dammert” Cercado de Lima. Universidad César Vallejo. La autora se planteó como

Objetivo comparar el nivel de motivación académica de los estudiantes del Ciclo Inicial e Intermedio con los estudiantes del Ciclo Avanzado del CEBA N° 1049 “Juana Alarco de Dammert” del Cercado de Lima, la investigación es de tipo básico; diseño no experimental, comparativa descriptiva y de corte transversal. La variable de estudio fue la motivación académica en sus tres dimensiones: componentes de valor, expectativas y afectivas. Se consideró

una muestra de un total de 70 estudiantes, se aplicó la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario mediante la Escala de Likert que midió el nivel de motivación académica de cada grupo de estudio. Los resultados obtenidos de la variable motivación académica en la investigación evidenciaron que el sig. bilateral fue menor al grado de significancia estadística ($\text{sig} = ,000 < 0,05$), hecho que confirmó que existieron diferencias significativas en la motivación académica de ambas muestras.

1.2 Determinación de las tendencias históricas o antecedentes del objeto y su relación con el campo de acción de la investigación

Desde el siglo XVIII, la revolución industrial ha traído grandes cambios en el área económico y social y enormes cambios en la forma de vida de esa época. En la primera fase, con la apertura de la máquina de vapor, y en la segunda fase, con el uso de la electricidad en las instituciones y el transporte, la productividad industrial aumentó inimaginablemente, lo que originó un enorme impacto en el desarrollo. Economía, sociedad y tecnología modernas. Además, se produjeron cambios significativos a nivel poblacional, con un aumento de la fuerza laboral disponible, provocado por la intensa migración interna de la población del campo a las regiones industriales.

Actualmente estamos inmersos en una nueva transformación que algunos llaman la cuarta revolución industrial (Industria 4.0) o el boom digital. Esta transformación es causada en parte por un medio de comunicación que transformado muy poderoso y común. Por otro lado, Internet y las energías renovables se están convirtiendo en alternativas imprescindibles a las energías tradicionales. Se han continuado de una estructura completamente vertical con enfoque en la especialización, la práctica labora en cadena (teoría de Taylor) y el seguimiento de actividades a través de puestos intermedios, a una estructura horizontal basada en el conocimiento compartido y enfocada a la consecución de objetivos. Búsqueda continua de la satisfacción del cliente.

Los nuevos enfoques laborales y el requerimiento de reducir costes están obligando a las instituciones sociales y empresas de producción a considerar los grupos como una forma normal de trabajar.

La nueva estructura organizativa es más plana, tiene menos jerarquías y requiere más interacción entre los individuos, lo que sólo puede convertirse mediante la cooperación y no mediante actitudes individualistas. J. Piaget (1984) desarrolló la definición de trabajo en equipo en psicología y priorizó una relevancia social, cuando imaginó el comportamiento de los sujetos a partir de un espacio compartido, buscó brindar soluciones a problemas que permitieran a las personas trabajar con otras que se benefician de ello. No sólo equilibrio emocional, sino también equilibrio cognitivo.

Por otro lado, M-Leal (2002) señaló que el trabajo en equipo es más que la suma de los aportes individuales, para lograr no sólo una mayor productividad sino también una mejor comunicación entre el equipo Synergy, lo que conduce a una mayor satisfacción individual y del equipo. La principal diferencia entre "trabajo en equipo" y "trabajo en grupo" es que todos avanzan hacia un objetivo común y un sentido de pertenencia a esta unidad de trabajo.

Autores como Likert (1981), Robbins (1979); entre otros manifiestan

A veces se confunden las palabras "equipo", "colaboración" y "trabajo en equipo". Por lo tanto, es importante ser consciente de la diferencia entre estos términos. Primero, responsabilidad personalizada e intereses individualizados está centrado en resolver un asunto sin necesidad de reconocer los potenciales de cada uno de los integrantes del grupo. En el segundo, un individuo colabora con una tarea específica sin desarrollar habilidades complementarias, mientras que, en el trabajo en equipo, se logra el desarrollo del conocimiento interno y externo en interacción con el otro (a) por lo que se desarrolla compromiso, responsabilidad y se potencializan habilidades del orden personal, social y cognitivo, para cumplir con el logro de objetivos.

R. Cousinet y C. Freinet (2002) Afirman que cuando:

Se trabaja en equipo todos los miembros entienden cuál es la ruta que se debe recorrer y están motivados por un compromiso colectivo y real, bajo parámetros claros y consensuados. Además, hay un valor importante en esta dinámica la cual consiste en la integración de miradas, voces y de relaciones para asumir la incertidumbre, los cambios y en especial, los retos que demanda la complejidad de trabajar en proyectos sociales de gran envergadura.

En otro planteamiento, Cortez y Pérez (2017) Afirman que La necesidad de trabajo en equipo ha generado recomendaciones como calidad total, mecanismo de integridad en la organización, mecanismos de transformación y cambio, planes de integración regional y otros que necesitan la implicación e interconexión de diversas funciones de la empresa. Cuando se afirma de trabajo en equipo se menciona la responsabilidad compartida, lo que deja claro que la recompensa económica por el trabajo no es exclusiva la motivación, sino que también existen otro tipo de premios: sociales, simbólicas y no sólo de material

R. Cousinet y C. Freinet (2002) dicen que el trabajo en equipo facilita:

Busque una identificación simbólica; gracias a él, cada miembro gana fuerza al descubrir sus habilidades previamente desconocidas. Al empoderar y nutrir a los sujetos que trabajan en equipo de esta manera, no quedan aisladas; unidos entre sí por relaciones particularmente en el marco grupal e interactivo. En todo este proceso, además, de las recompensas sociales, también pueden obtenerse otros tipos de recompensas como las económicas, los materiales y las no materiales.

1.3 Justificación del problema

Justificación teórica

El presente estudio constituye un aporte a la mayoría de educandos, profesores, como los que pertenecen a la institución formadora que tienen compromiso en la orientación de los sus manos la responsabilidad de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA), que se crearon con la finalidad de que las personas

jóvenes y adultas mayores de 14 años tengan la oportunidad para poder reiniciar y terminar su formación no encuentran ninguna dificultad. En esa perspectiva, la contribución teórica del presente trabajo de investigación radica en fomentar en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA), Por tanto, el trabajo en equipo puede utilizarse como un medio para lograr un aprendizaje mejor y más significativo de los alumnos.

Justificación práctica

Partiendo de un enfoque de la didáctica y, metodológico la presente investigación constituye un aporte significativo para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje del CEBA; considerando que variedades de ciudadanos toman la decisión de seguir estudiando en CEBA adquieren un lugar laboral donde la practica les facilita su vida académica; por ende, su enseñanza que pone en práctica suele ser importante para desarrollarlo en trabajos en equipo, desarrollando un Aprender nuevos conocimientos conectando nueva información con información existente y así comenzar a completar variedades de actividades académicas con profesores y conocidos.

Justificación social

A nivel social, la estrategia propuesta, ante los diversos problemas de los estudiantes del CEBA, que van desde los bajos niveles de logro de aprendizaje, hasta las limitaciones didácticas y metodológicas en el proceso enseñanza-aprendizaje, el presente trabajo fomenta mecanismos o estrategias basados en el trabajo en equipo, que viabilizan la mejora de los aprendizajes de manera organizada.

Justificación metodológica

Las estrategias metodológicas propuestas constituyen una alternativa frente a las tradicionales formas de enseñar, basada en la continuidad de términos como datos, mediante un aprendizaje de memoria, no contextualizadas a los alumnos de Educación Básica Alternativa.

1.4 Determinación y conceptualización de las variables de la hipótesis

1.4.1 Estrategias didácticas motivacionales

La motivación escolar no se incrementa automáticamente ni apaga la situación al inicio de un evento o función, además sustenta todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, y los estudiantes, profesores y administradores deben tomar conscientemente ciertas acciones antes de poder actuar, proceso y al final de la investigación, para continuar o incrementar el trato favorable de la investigación. (Covington, 1987. p.279)

1.4.2 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un equipo de sujetos adecuadamente organizados, ya sea en una empresa, negocio, fuerza laboral o centro educativo. El trabajo en grupo, por otro lado, está diseñado para un grupo de personas con diferentes orígenes o diferencias.

1.5 Base teórica

1.5.1 Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland (1961) propuso una teoría del logro, la afiliación y las necesidades de poder. McClelland creía que la motivación de una persona es directamente proporcional a la intensidad de su deseo de buscar un objetivo a través de la excelencia, como, vencer a sus competidores.

A los individuos de alto rendimiento les agrada identificar sus objetivos. Desde la perspectiva social, las personas tienen tres necesidades:

- a.- Requerimiento de pertenencia proyecta el deseo de tener vínculos interpersonales más cerca y afectiva
- b.-La necesidad de poder señala como meta hacer que los demás se comporten de forma diferente a como lo harían sin nuestras acciones personales, deriva a intervenir en las ideas y acciones de los demás.
- c.-La necesidad de satisfacción refleja la búsqueda de la excelencia, ganas de lograr el éxito y alcanzar las metas trazadas por uno mismo.

1.5.2 Teoría del trabajo en equipo de W. Ouchi.

Partiendo del enfoque de V. Ouchi (1982, p.11), estipula que los individuos, cuando trabajan con otros, no requieren distanciarse de su condición humana, por

lo que humanizar las condiciones de trabajo puede incrementar los resultados óptimos en términos de productividad del trabajo y resultados asignados.

Ouchi (1982, p.14) Énfasis en la responsabilidad social como elemento central de la cultura organizacional y las relaciones que forman sus miembros. Para que cada grupo de personas interactúe entre sí, no sólo es necesario señalar objetivos e instituciones comunes, también es muy relevante acordar conjuntamente normas de funcionamiento, o normas de operación y trabajo, lo que significa reglas internas según a los eventos y funciones de cada grupo.

La teoría del trabajo en equipo de W. Ouchi es un modelo que se basa en conceptos humanistas, trabajo en equipo y toma de decisiones por mayoría de votos. La teoría se origina en el concepto de que los trabajadores que estén relaciones y responsables con la organización se orientarán a la motivación para incrementar la producción a través de recompensas como empoderamiento, promociones internas, liderazgo participativo y otras técnicas de motivación de los empleados. La teoría de Ouchi refleja el vínculo entre empleados y empresas y las conexiones que se deben encontrar y realizar a la hora de decidir presentar esta teoría en una organización. La teoría busca que el quehacer laboral sea innato y requiere una base de justificación y motivación para las necesidades humanas.

El objetivo de esta teoría es aumentar el sentido de propiedad y el amor de los empleados por la empresa mediante el empleo garantizado en la institución, es decir, la estabilidad del trabajo de los trabajadores; su finalidad es facilitar bienestar a los miembros que trabajan dentro y fuera de la organización del trabajo e incentivar trabajos estables, de calidad como de productividad y exigencia, desarrollo de valores y ética de los empleados

1.5.2.1 Valores que representa la teoría del trabajo en equipo de W. Ouchi.

a.- Seguridad en las personas: este valor está muy practicado en la organización. Se fomenta la familiaridad con RR.HH porque se sabe que las personas responden cortésmente. Por ello, las reglas deben ser amigables, no estrictas ni exigentes, y fomentar el autocontrol.

b.- Vínculos sociales cercanas: la relación entre el empleado y el jefe debe incluir a todos los participantes y no debe limitarse a relaciones frías y distantes, porque se debe hallar un vínculo cercano. Es relevante tener en cuenta las variedades de las relaciones humanas, por lo que la actitud amable y humana del jefe hacia los empleados requiere ser personal, sabiendo que es más beneficiosa y será mejor si buscamos la sincronización entre jefe y el empleado. Da mejores resultados; También salva, respeto que todos los individuos tengan variedades perspectivas y diferentes formas de comportarse.

c.- Respeto, cooperación, trabajo en equipo, sinceridad, compromiso: estos son los valores básicos del planteamiento propuesto por Ouchi.

1.5.2.2 Puntos positivos de la teoría del trabajo en equipo de W. Ouchi

1. La teoría se basa en una atención conjunta a las necesidades de varios trabajadores.
2. Esta teoría muestra que existe un fuerte vínculo entre la institución y sus trabajadores.
3. La integración de los trabajadores es un factor importante en el aporte teórico.
4. La teoría contribuye a la práctica en las organizaciones informales.
5. Esta teoría promueve la organización eficiente entre los integrantes que laboran en la institución.

1.5.3 Teoría del aprendizaje significativo.

Ausubel (1986) manifiesta: El aprendizaje es importante de manera significativa cuando la información del aprendizaje está relacionada de forma inconsciente y sustancial (en lugar de literal) con lo que el estudiante ya sabe.

Estas ideas deben entenderse vinculadas con algún aspecto esencial (término, idea o proposición) en la forma cognitivo del estudiante a través de relaciones materiales y arbitrarias (p.17). 18).

El aprendizaje es un proceso interno que abarca la construcción humana, como de la apropiación de conocimientos, donde asimila, y coordina, percepción y representación, conceptos y significados. El aprendizaje significativo comienza con la adquisición de nuevos conocimientos.

El nuevo conocimiento es el resultado de comparar la información nueva con la información existente. Por tanto, cualquier intervención en la comunicación puede enriquecer nuevos conocimientos.

1.6 Bases conceptuales

1.6.1 Definición de la Motivación

El concepto de motivación señala a los rasgos que estimulan, orientan y mantienen la conducta. La motivación es el "por qué" del comportamiento: la necesidad o deseo que impulsa la conducta y explica lo que se hace. La motivación es una referencia de origen para realizar un cometido. La motivación se encarga de los rasgos que se relacionan y abarca en los sujetos para que actúen de una manera adecuada (Ronald, 2009, p.78) La música, como el arte, teatro, la literatura y la religión son el resultado de la motivación humana. Los escritores y artistas caracterizan las emociones plasmadas en obras en su lucha constante por la riqueza material y el conocimiento, deseo de amor, confianza, paz y todo lo que consideramos esencial para la felicidad. Sabemos que existen fuertes motivos para este comportamiento, ni siquiera los psicólogos los comprenden. La motivación es una actitud interna que requiere o causa algo, incluida la perseverancia, el esfuerzo y las metas, abarca el deseo personal de tener éxito. (Donnell y Gibson, 2011, p.67)

La definición de "motivación" es muy compleja y hay diversidad de estructuras en definirlas entre sus múltiples conceptos.

Según el punto de vista, la definición específica de pureza se manifiesta en términos de motivación. Es una acción o mecanismo que le concede a un individuo un motivo para realizar algo. En términos organizacionales, la motivación se define como la integración de todos los factores que se relacionan a la estimulación de la administración, planeación y constancia de una conducta adecuada al entorno laboral". La motivación de los trabajadores se direcciona en un motivador esencial porque crea trabajo y acción en eventos vinculados con el quehacer laboral como la voluntad donde trabajan en el esfuerzo hacia un objetivo o estímulo común en trabajo en equipo, se requiere voluntad de realizarlo y completarlo.

1.6.2 Factores Motivacionales en una Organización Hay diversidad de rasgos en la motivación que son esenciales para las personas que trabajan. Manifiesta el autor Wessler en (1984) los factores motivacionales:

Más importantes para los empleados podrían clasificarse de la siguiente manera: reconocimiento, trabajo interesante y buenos salarios, mientras que el menos importante Los factores de motivación para los empleados son la disciplina y los problemas personales. Esto podría conducir a un mejor desempeño del personal. Mientras tanto, cuando el problema vuelve a la motivación, su solución parece ser mucho más compleja, y desafiante. las empresas presumiblemente obtendrían una ventaja competitiva mediante el empleo de factores de la motivación.

1.6.3 Motivación Extrínseca

La motivación extrínseca se refiere a personas cuyo comportamiento está impulsado por una motivación mecanizada. El trabajo se transforma en una herramienta para lograr una finalidad: por ejemplo, producir dinero.

Cuando las personas participan en un evento para lograr objetivos distintos de la actividad en sí, están influenciados por una motivación extrínseca. La motivación extrínseca se alcanza a través de una serie de premios tangibles. Las recompensas suelen tener mucho peso. Las personas extrínsecamente motivadas realizan acciones no por sí mismas, sino para lograr algo placentero después de completar la acción o para evitar algo desagradable. La motivación extrínseca surge de variables de verificación externo, como premios tangibles como monetarias y desafíos.

1.6.4 Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca es una motivación relevante; la mayoría de las personas actúan no porque estén intrínsecamente motivadas, sino porque se les insta a hacerlo.

Cuando la motivación intrínseca se origina de un evento proviene misma, significa que realizamos un evento por gusto y autosatisfacción. La motivación intrínseca se produce cuando una persona emplea voluntariamente una actividad,

interesándose por la actividad en sí, sin esperar una recompensa externa. Este orden de motivación es curiosidad, realización individual, placer. Estudiar e interesarse por el área de estudio. Se sustenta en la autodeterminación, lo que hace que todos tengan más confianza en la actividad y facilita la consecución de los objetivos marcados. Proviene del vínculo directo entre el empleado y la tarea y es de aplicación universal. Un sentido de “logro, desafío y competencia” resultante del rendimiento laboral se toma como motivadores intrínsecos. De acuerdo a Pepitone, (1998) Estar muy interesado en la obra en sí, señala:

La motivación intrínseca es creada por las personas para lograr los objetivos de autorrealización, superación personal, desarrollo y autorrealización. No tiene nada que ver con logros y deseos materiales. Está relacionado con el proceso de trabajo en sí y su recompensa es el logro y el proceso una vez finalizado el trabajo. La motivación intrínseca no se trata de crecimiento financiero o resultados inmediatos. La motivación intrínseca surge para satisfacer tu deseo de autorrealización y desarrollo personal. El valor de la motivación intrínseca es la satisfacción que se obtiene al trabajar y disfrutar del proceso en sí. Es decir, una persona trabaja porque le sale del corazón y no le importa la paga ni los premios.

1.6.5 Trabajo en Equipo

Un equipo está formado por dos o más individuos que se suman para alcanzar una meta común, se les refiere una acción específica y contribuyen entre sí.

Se puede pensar en un equipo como una estructura que se crea en base a decisiones tomadas por personas que tienen información o habilidades específicas para alcanzar el trabajo, dado el tiempo y la carga de trabajo. Trabajo en equipo Dyer (1985) refiere:

No es lo mismo que trabajo grupal. El trabajo en equipo consiste en un grupo de personas debidamente bien organizadas sea en una institución empresarial, comercial, laboral o educativa. Mientras el trabajo grupal responde a un conjunto de personas de diversas condiciones o pluralidad. Esta última es más conocida y aplicada como técnica didáctica en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se entiende, a su vez, el trabajo en equipo, como estrategia metodológica de realizar ciertos trabajos con objetivos bien

gestionadas y estructuradas en favor de las personas que laboran en la institución que son responsables en su función.

Según De la Cruz (2014) el trabajo en equipo se refiere:

Durante la preparación y ejecución de proyectos específicos se aprovechan de forma planificada y administrada las fortalezas de cada participante, combinándolas para lograr un objetivo común. Este método está relacionado con la tarea de gestión institucional, se basa en la ejecución de ideas planteadas y refleja una metodología de trabajo en equipo del “Somos uno”, es decir, que cada uno de sus integrantes aporta con su participación o accionar para el logro exitoso de un proyecto, cada uno de los miembros debe tener responsabilidades distintas, de modo que todos aprendan y manejen una misma información del trabajo asignado. Definen los equipos como un grupo de un número reducido de personas, que se comprometen con los objetivos comunes, cuyas actuaciones se ajustan a los objetivos del grupo, que pueden comunicarse abiertamente entre sí y que tienen habilidades complementarias.

1.6.6 Trabajo en Equipo y Confianza Organizacional

No obstante, el término de confianza ocupa un lugar básico en la literatura relacionada y es objeto de varias disciplinas, "psicología, sociología, filosofía, economía, administración, marketing, historia, política, antropología y psicología industrial", estas son características comunes de la confianza disciplinas de acuerdo al sentido disciplinario del concepto se relaciona con las creencias o expectativas positivas (Paliszkiewicz, 2011, p. 3).

De forma global, todas variedades de puntos de enfoque en relación a la confianza se pueden dividir en tres categorías generales: Opiniones sobre la confianza de los teóricos de la conducta, que ven el concepto como una diferencia individual entre las personas, influenciada por rasgos sociales y de desarrollo. La misión de los economistas y sociólogos sobre la confianza considera este concepto como una definición institucional, mientras que el objetivo de los psicólogos sociales sobre

la confianza define este concepto como la construcción o el colapso de una perspectiva de seguridad entre individuos o grupos. (Lewicki y Bunker, 1996 , p.115). En este contexto, la seguridad, refiere que en qué medida dos elementos están disponibles a considerarse objetivos de confianza entre sí y en qué medida el otro elemento puede confiar en condiciones de palabras expuestas o en la práctica

De acuerdo al planteamiento de Mayer (1995) refiere:

La confianza se produce, sin tener en cuenta la observación o el control de una de las partes, cuando una parte que confía acepta voluntariamente las acciones de los demás hasta cierto punto sobre la base de la expectativa que tiene sobre los beneficios especiales que traerán las acciones. Cuando ambas partes creen que cumplirán recíprocamente con sus obligaciones, se comportarán de manera adecuada a las palabras habladas y actuarán de manera justa incluso cuando haya oportunidades a favor de los intereses propios.

No obstante, la confianza se establece cuando los elementos involucrados poseen características tales como relevancia, claridad operativa, importancia y confiabilidad, y cuando estas características son consistentes con objetivos, valores, reglas y creencias compartidas” (Shockley, 2011). Todos estos términos de "confianza" comparten ocho elementos comunes: honestidad, franqueza, comportamiento coherente, claridad, facultad para mantener la confidencialidad, competencia funcional, perspicacia para los negocios y sentido común. Dado que estos factores influyen en el surgimiento y desarrollo de la confianza, la seguridad no sería posible sin estos aspectos. (Butler, 1991, p.650). En ese enfoque, según Mayer, (1975) señala:

Categorizaron las dimensiones de la confianza en dos factores principales: la conveniencia que tiene un efecto enorme sobre la confianza y la suficiencia que enfatiza los aspectos cognitivos de la confianza. exploraron el tema desde un ángulo un poco diferente, señalando que la confianza incluye creer en la propensión de los demás a ser dignos de confianza y creer en las habilidades de los demás. (p.710).

1.6.7 ¿Cómo se incorpora el trabajo en equipo a la metodología docente?

A la hora de planificar y plantear actividades para los estudiantes en equipos, se aconseja a los profesores que tengan en cuenta, en primer lugar, ciertos principios relacionados con el desarrollo de tareas en equipos (Johnson, Johnson, & Holubec, 1999) y, en segundo lugar, lo que hacen los estudiantes. deben recibirse para poder implementarlos exitosamente Información (Moral Santaella.2009).

a. El diseño de la tarea.

A la hora de diseñar una actividad para el grupo, el maestro requiere apuntar ciertas medidas en función de determinados aspectos de la actividad:

- Composición del equipo: Los grupos (formales o informales) pueden formarse en función, por ejemplo, de las facultades, conocimientos o afiliaciones de sus integrantes “desde este punto de vista, los equipos pueden ser heterogéneos u homogéneos”.

No obstante crear deliberadamente uno u otro puede aportar algunos beneficios, permitiendo una mayor eficiencia en el trabajo en equipo.

- Interdependencia y responsabilidad individual de los integrantes del equipo.

Interdependencia significa que cada alumno se hace responsable del compromiso como resultado final, y también tiempo depende de otros miembros del grupo para lograrlo

Una forma de conseguir esta interdependencia es dividir las tareas en subacciones (asignando funciones a todos los miembros del equipo) de modo que cada alumno sea responsable de una de las tareas y por lo tanto el trabajo de cada persona sea indispensable para el éxito.

Esto es bueno para cualquier trabajo: el equipo puede lograr sus objetivos si y c/miembro hace su parte, lo que a su vez anima a sus miembros a asumir responsabilidad personal.

- Interactivo: Los procedimientos de las tareas deben abarcar actividades que necesiten dinámica como participación entre los integrantes del equipo (reuniones preparatorias, lluvia de ideas, debates, etc.)

b. La información a los alumnos.

Luego de completar el diseño de la actividad, el docente requiere informar a los estudiantes sobre las siguientes preguntas:

- Las tareas a crear y sus dependencias: En un inicio, hacer una tarea, los estudiantes deben tener claro las actividades que deben realizar y los objetivos que deben lograr (lo que debe hacer el grupo) y cómo se relaciona con el contexto del tema y quién lo hará.

Esto permite que los alumnos se impliquen más en la consecución de los objetivos, contribuyendo así al buen desarrollo del equipo.

- Métodos de trabajo y división de roles: Deben comprender en detalle los distintos pasos que se deben continuar para completar una tarea (como equipo o individualmente).

- La evaluación: Los estudiantes deben saber cómo serán evaluados tanto como respuesta del trabajo en grupo (evaluación de equipo) como como resultado de la dinámica personal

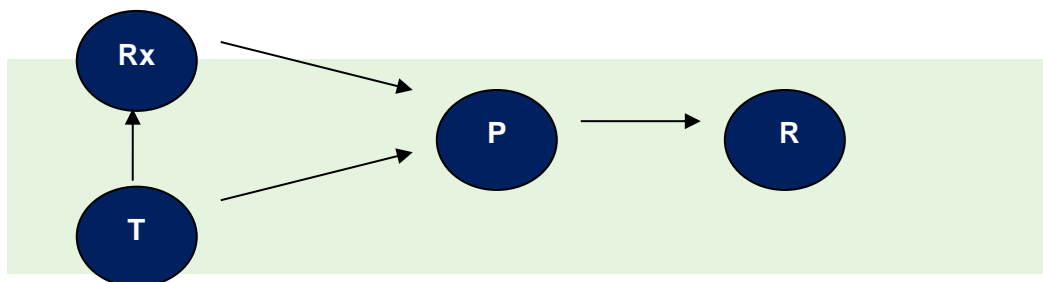
Vale recordar que el éxito de campo de campañas no depende enteramente de los dos factores mencionados anteriormente.

CAPÍTULO II.

2. MÉTODOS Y MATERIALES

El diseño de la presente investigación comprende tres aspectos: Es descriptiva, no experimental, con propuesta. Es descriptiva porque presenta las características de las variables de estudio, es decir, estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo. No experimental, porque no manipula ninguna de las variables de estudio. Es decir, los investigadores no crearán ninguna situación, sino que observarán la situación existente en la realidad. Es prospectiva, porque va más allá de la descripción del problema, plantea una propuesta de investigación, la misma que comprende estrategias didácticas motivacionales para fomentar el trabajo en equipo de los estudiantes del segundo grado de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” distrito Chalamarca, provincia de Chota, región Cajamarca

Leyenda:



Leyenda:

Rx: Estrategias didácticas motivacionales

T: Modelos teóricos.

P: Trabajo en equipo

R: Realidad por transformar

Población y muestra.

Población.

Para definir una población se tienen en cuenta algunos rasgos propios para determinar si pertenecen a la población escogida (Hernández, 2006). Una población está formada por personas de una línea característica o categoría porque tienen rasgos similares y se deben hacer inferencias en base a la información y muchas variables marcadas en el estudio. En este sentido, la población de interés está constituida por 27 estudiantes del segundo grado (16 hombres y 11 mujeres) de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández”

Muestra

La selección de una muestra mediante la población, deriva de varios componentes que facilita el conteo de la composición que lo conforman. Los elementos en lista se denominan en referencia al muestreo (Hernández, 2010). Señala que la muestra poblacional referida a la investigación se tomó al 100% donde la población tomada es pequeña. En ese sentido para el estudio de la muestra quedó conformado de 27 estudiantes del segundo grado (16 hombres y 11 mujeres) de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” distrito Chalamarca, provincia de Chota, región Cajamarca

Técnicas, instrumentos, equipos y materiales

-La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se empleó la Escala de Likert, mediante diseño cuantitativo, así como por las variables que pertenecen a los fenómenos sociales que subyacen al mismo.

Proceso metodológico

El proceso metodológico de las estrategias didácticas motivacionales, se realizará en base a la propuesta planteada por D. Ausubel, para la cual su modelo se divide en tres fases:

Fase inicial de aprendizaje

1a. El aprendiz percibe la información sobre el trabajo en equipo integrando mediante elementos o componentes separadas sin vínculo teórico.

1b. El aprendiz muchas veces memoriza o interpreta los términos sobre trabajo en equipo en la medida lo que esté a su alcance, y hace uso de sus saberes previos.

1c. La información estudiada es materializada. (Conceptos y principios del trabajo en equipo)

Fase intermedia de aprendizaje

2a. El aprendizaje comienza descubriendo vínculos y similitudes entre elementos separados y paulatinamente configura modelos y mapas cognitivos sobre el material y áreas de estudio sobre el trabajo en equipo.

2b. Poco a poco se lleva a cabo un mecanismo más profundo de los materiales

El conocimiento aprendido sobre el trabajo en equipo se vuelve aplicable a otros contextos. (En el aula, en su hogar)

2c. Hay oportunidades en reflexionar sobre los eventos, materiales y dominios (Importancia del trabajo en equipo en el aula y quehacer cotidiano)

Fase Terminal del aprendizaje

3a. Los conocimientos del trabajo en equipo, que en el paso anterior empezaban a formularse en diagramas o mapas conceptuales, se vuelven más integrados y tienen más autonomía.

3b. Las ejecuciones comienzan a volverse más autónomas y productivas, requiriendo menos control consciente.

3c. El desempeño de los sujetos se basa en estrategias de dominio específico del trabajo en equipo para la realización de tareas, tales como solución de problemas, respuestas a preguntas, etc.

Análisis estadístico de los datos.

Desarrollo de resultados: Para procesar los datos se utilizarán estadísticas descriptivas y estadísticas de frecuencia.

Se utilizarán tablas y gráficos para presentar los resultados y luego se interpretarán los resultados. Se discutirá la interpretación de los mismos, así como las conclusiones y recomendaciones basadas en la información presentada en las tablas y figuras.

CAPÍTULO III.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 RESULTADOS

Tabla N° 01

Nivel de trabajo en equipo de los estudiantes

N°	Items	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
01	“¿La dirección de la Institución Educativa se preocupa por fomentar el trabajo en Equipo entre los estudiantes?”	4	11	7	26	16	59	27	100
02	“¿El trabajo en equipo se utiliza frecuentemente como una estrategia en el desarrollo de la clase?”	3	11	11	41	13	48	27	100
03	“¿Cree usted que existe una buena relación comunicativa en la clase?”	3	4	11	41	13	48	27	100
04	“¿Considera usted que trabajar en equipo da mejor resultado que el trabajo individual?”	1	7	2	7	24	89	27	100
05	“¿Considera usted que en la Institución Educativa existe un clima laboral favorable para el trabajo en equipo?”	2	15	11	41	14	52	27	100
06	“¿En la institución educativa se trabaja en equipo para el beneficio institucional?”	4	15	06	22	17	63	27	100
07	“¿Los maestros y maestras disponen del tiempo y los espacios necesarios para ejecutar un buen trabajo en equipo?”	4	15	11	41	12	44	27	100
08	“¿Cuándo a usted le asignan un trabajo, usted considera resolverlo en equipo?”	2	7	7	26	18	67	27	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del II ciclo de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” distrito Chalamarca, provincia de Chota, región Cajamarca

Interpretación

En la tabla N° 01, acerca del nivel de trabajo en equipo de los estudiantes, se observa que, el 59% opina que la dirección del centro educativo no se preocupa por

fomentar el trabajo en Equipo entre los estudiantes, además el 48% de los encuestados manifiesta que el trabajo en equipo no se emplea frecuentemente como una estrategia en el desarrollo de la clase. Por otra parte, el 48% dice que no existe una buena relación comunicativa en la clase. Estos resultados se complementan con el 89% que refiere: El trabajo en equipo no produce mejores resultados que el trabajo individual. Por otro lado, el 52% afirmó que las instituciones educativas no cuentan con un buen ambiente laboral en el trabajo en equipo; esto corresponde al 63% de los encuestados que dijeron que nunca trabajan en equipo para la institución en las instituciones educativas.

Tabla N° 02

Nivel de logros de aprendizaje de los estudiantes

N°	Items	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
09	Considera que sus logros de aprendizaje son bajos	17	63	06	22	04	15	27	100
10	Considera sus limitaciones para su aprendizaje es que no entiende la metodología de sus docentes	13	48	11	41	03	11	27	100
11	Considera que los métodos de enseñanza en el CEBA son apropiados para un buen aprendizaje	03	04	11	41	13	48	27	100
12	La enseñanza-aprendizaje se centra en la transmisión de conceptos o información	24	89	02	07	01	07	27	100
13	Se siente motivado y tiene expectativas de aprender cuando se imparten las clases en el aula	02	15	11	41	14	52	27	100
14	Las estrategias empleadas por los docentes son contextualizadas	04	15	06	22	17	63	27	100
15	Las estrategias didácticas de los docentes son coherentes con sus expectativas de aprendizaje	04	15	11	41	12	44	27	100
16	Considera que los docentes preparan y planifican sus clases	02	07	07	26	18	67	27	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del II ciclo de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” distrito Chalamarca, provincia de Chota, región Cajamarca

Interpretación

En la presente tabla 02 concerniente al nivel de logros de aprendizaje de los estudiantes el 63% considera que sus logros de aprendizaje son bajos; pues los estudiantes también tienen dificultades en el desarrollo del enseñanza como el aprendizaje, tienen limitaciones o carencias en su condición socioeconómica, para lo cual se necesita encontrar salidas o estrategias que faciliten aprendizajes de calidad para los estudiantes; así como metodologías de trabajo en equipo que propicien y generen el interés y los aprendizajes de los estudiantes. Por otra parte, el 48% manifiesta, que las limitaciones para su aprendizaje se deben, a que no

entiende la metodología de enseñar de sus docentes. Podemos inferir de ello, que las estrategias metodológicas docentes aún siguen siendo tradicionales centrada en la transmisión de conceptos o información, una enseñanza de tipo memorística, no apropiadas a los estudiantes de Educación Básica Alternativa; en ese sentido, el 48% de encuestados considera que los métodos de enseñanza en el CEBA nunca son apropiados para un buen aprendizaje. Por otra parte, el 52% de los estudiantes encuestados dice que nunca se siente motivado y que tiene expectativas de aprender cuando se imparten las clases en el aula, Coherente con estos resultados se tiene que se observan que los educandos tienen baja autoestima y falta de motivación para continuar y/o completar sus estudios, lo cual es de alarma, porque otros ejemplos se retiran de los estudios por motivos laborales, lo que obliga a muchos de nuestros educandos a migrar a otros sitios. Por otro lado, el 44% de los educandos encuestados así lo afirmó, **que** las estrategias didácticas de los docentes no son coherentes con sus expectativas de aprendizaje. Pues refieren que las estrategias metodológicas de los docentes son deficientes y descontextualizadas. Así mismo, el 67% **dice** que los docentes no preparan y planifican sus clases adecuadamente. Observan que las actividades de los maestros son aleatorias, monótonas y no tienen una secuencia adecuada de actividades, por lo que no se atrae el interés de los estudiantes y se dejan de lado los conflictos cognitivos. Por otro lado, hay cierta comprensión de la realidad o los antecedentes de los estudiantes en el aula porque no entienden cómo aprenden y qué necesitan realmente aprender en la vida y el trabajo.

Tabla N° 03
La planificación curricular

N°	Items	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
17	Considera que los docentes poseen una eficiente formación en competencias	04	15	17	63	06	22	27	100
18	Las estrategias de enseñanza que se desarrollan son adecuadas para un buen aprendizaje.	03	11	11	41	13	48	27	100
19	Considera que los docentes tienen prácticas pedagógicas tradicionales	13	48	11	41	03	11	27	100
20	Considera que los docentes al elaborar sus programaciones curriculares, sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje los hacen acorde a las necesidades de aprendizaje de los educandos del CEBA	01	07	02	07	24	89	27	100
21	Existe articulación entre las diversas áreas curriculares que comprende el programa del CEBA	02	15	11	41	14	52	27	100
22	Considera que la bibliografía utilizada por los docentes es diversificada y contextualizada	04	15	06	22	17	63	27	100
23	Considera que el plan de estudios se ha planificado y es coherente con el contexto donde se ubica el CEBA	04	15	11	41	12	44	27	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del II ciclo de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” distrito Chalamarca, provincia de Chota, región Cajamarca

Interpretación

En la presente tabla 03 concerniente a la planificación curricular, se puede evidenciar que el 22% de los encuestados considera que los docentes no poseen una eficiente formación en competencias. Por otra parte, las estrategias de enseñanza que se desarrollan no son adecuadas para un buen aprendizaje. El uso de estrategias metodológicas y la disminuida presencia de principios andrológicos en la práctica educativa son limitaciones evidentes. Circunstancias que nos guían para abordar los desafíos de planificación de capacidad. Por otra parte, el 89% de estudiantes encuestados dice que los docentes al elaborar sus programaciones curriculares, sus

unidades didácticas y sesiones de aprendizaje nunca los hacen acorde a las necesidades de aprendizaje de los educandos del CEBA, Pues en sus clases expositivas no dan lugar a intercambio de opiniones. Lo que dicen ellos, lo dan por sentado como un aprendizaje dado. Cuando el instructor elabora el plan curricular anual, sus unidades didácticas y cursos de estudio no satisfacen los requerimientos de aprendizaje de los estudiantes del CEBA porque el contenido del curso no está relacionado con otras áreas del plan de estudios; cada docente elabora sus documentos de gestión docente de forma individual basándose en diferentes libros de referencia. La lista de referencias no es diversa ni contextualizada. De nuevo, según los resultados anteriores se tiene que el 63% de los encuestados expresan que la bibliografía utilizada por los docentes es diversificada y contextualizada. Además de ello, el 44% refiere que el plan de estudios no es planificado y coherente con el contexto donde se ubica el CEBA

Tabla N° 04

Nivel de monitoreo y acompañamiento pedagógico

N°	Items	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
24	Se hace un monitoreo y acompañamiento pedagógico adecuado al docente	04	15	16	59	07	16	27	100
25	En la práctica pedagógica se implementan nuevas estrategias metodológicas y didácticas basada en el enfoque sociocrítico	03	11	11	41	13	48	27	100
26	Considera que el monitoreo permite identificar los logros y debilidades de la práctica docente.	13	48	11	41	03	11	27	100
27	Para usted, el monitoreo tiene por finalidad registrar información relacionada con la práctica docente que implementa en el aula	24	89	02	07	01	07	27	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del II ciclo de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” distrito Chalamarca, provincia de Chota, región Cajamarca

En la presente tabla 04 referente al nivel de monitoreo y acompañamiento pedagógico, se tiene que el 59% de encuestados manifiesta que algunas veces se hace un monitoreo y acompañamiento pedagógico adecuado al docente; por otra parte, el 48% dice que en la práctica pedagógica nunca se implementan nuevas estrategias metodológicas y didácticas basada en el enfoque sociocrítico, y a su vez al asociarlo con el monitoreo y acompañamiento docente, consideran que la carencia de esta actividad no permite una enseñanza adecuada por parte de los docentes. Así mismo, el 48% considera que el monitoreo siempre permite identificar los logros y debilidades de la práctica docente. Ello conlleva a que los docentes al implementar nuevas estrategias metodológicas puedan mejorar la práctica pedagógica. Por otra parte, el monitoreo para el 89% de los encuestados tiene por finalidad registrar información relacionada con la práctica docente que implementa en el aula, Consideran que el monitoreo tiene por finalidad registrar información relacionada con la práctica docente de los procesos pedagógicos que el docente implementa en el aula, lo que permite mejorar la enseñanza y la propia gestión.

Tabla N° 05
Actitudes del docente en la clase

N°	Items	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
28	Considera que la conducta negativa más frecuente entre el alumnado es la violencia verbal.	04	15	16	59	07	26	27	100
29	Existe una buena relación interpersonal entre estudiantes con los docentes de aula	03	11	13	48	11	41	27	100
30	En ocasiones los estudiantes se molestan en clase y se muestran indiferentes con la clase	03	11	13	48	11	41	27	100
31	Considera que el clima del aula influye en proceso de enseñanza-aprendizaje	24	89	02	15	01	07	27	100
32	Algunas veces existe distanciamiento en el trato, o antipatía entre docentes y estudiantes	02	07	14	52	11	41	27	100
33	Considera que en las clases se presentan aspectos como la falta de atención y falta de fortalecimiento de valores morales	17	63	06	22	04	15	27	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del II ciclo de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” distrito Chalamarca, provincia de Chota, región Cajamarca

Interpretación

En la presente tabla 05 sobre las actitudes del docente en la clase, el 59% de encuestados dice que la conducta negativa más frecuente entre el alumnado es algunas veces la violencia verbal. De otra parte, el 48% dice que algunas veces existe una buena relación interpersonal entre estudiantes con los docentes de aula. Esas actitudes en la enseñanza y el aprendizaje existen situaciones en las que el aprendizaje no se puede llevar a cabo con normalidad, lo que altera el ambiente armonioso del aula y también afecta el nivel de aprendizaje. Por otra parte, el 89% dice que el clima del aula siempre influye en proceso de enseñanza-aprendizaje; y el 52% dice que algunas veces existe distanciamiento en el trato, o antipatía entre docentes y estudiantes; y el 63% refiere que en las clases siempre se presentan aspectos como la falta de atención y falta de fortalecimiento de valores morales

3.2 Discusión de resultados

En lo referente al presente estudio de investigación titulado “Estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo en la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” de Chalamarca, región Cajamarca” la UNESCO (2010) en lo referente a la formación de adultos; dice que este tipo de instituciones educativas ayudan a los estudiantes a adquirir conocimientos, valores y habilidades y aplicarlos en su educación para hacer frente los desafíos de la vida a corto, mediano y largo plazo. (p. 60). Sostiene que La educación y la formación de adultos son componentes clave de una estrategia de desarrollo eficaz destinada a garantizar la prosperidad y la sostenibilidad nacionales (p. 61). Como complemento a ello, Monereo y Monte (2015) refieren que los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA), se crearon con la finalidad de que las personas jóvenes y adultas mayores de 14 años tengan la oportunidad para poder reiniciar y culminar su educación básica sin problemas. Contraproducentemente, en determinados círculos sociales muchas veces existen comentarios adversos y cuestionadores sobre si estas instituciones educativas brindan o no una correcta y eficiente formación educativa. Muchas de las personas que comienzan a estudiar en CEBA tienen experiencias laborales o de vida que contribuyen a su desarrollo; por lo tanto, su aprendizaje suele ocurrir en el nivel significativo de aprendizaje, es decir, desarrollar nuevos conocimientos vinculando nueva información con el conocimiento existente, iniciando así interacciones con los profesores, realizando diversas tareas académicas con los compañeros. Sin embargo, para muchos de los estudiantes que desean insertarse en las aulas, les resulta complicado desarrollarse correctamente, dado, por un lado, por el marcado individualismo, la carencia de valores y de trabajo en equipo en las aulas; y por otro, por la opinión social negativa al exterior de las aulas, afectando no sólo académicamente sino afectivamente a los estudiantes que desean su reinserción en el sistema educativo. Estas apreciaciones conceptuales son corroboradas con los resultados obtenidos. Por ejemplo, en la tabla N° 01, acerca del nivel de trabajo en equipo de los estudiantes se observa que, la dirección del centro educativo no se preocupa por fomentar el trabajo en equipo entre los estudiantes; además el 48% de los encuestados manifiesta que el trabajo en equipo no se emplea frecuentemente como una estrategia en el desarrollo de la clase. Por otra parte, el 48% dice que

no existe una buena relación comunicativa en la clase. Estos resultados se complementan con el 89% que señale que el trabajo en equipo no produce mejores resultados que el trabajo individual. Por otro lado, el 52% de los encuestados afirmó que las instituciones educativas no cuentan con un buen ambiente para el trabajo en equipo; esto corresponde al 63% de los encuestados que dijeron que las instituciones educativas nunca realizan trabajo en equipo para la institución. Por otra parte, los resultados obtenidos coinciden con las apreciaciones de Ayamamani, A. (2018) que dice que para fortalecer:

El mejor desarrollo de los aprendizajes y competencias en los educandos y también fortalecer las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Educación Básica Alternativa EBA. es muy importante contextualizar los contenidos del Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica a la realidad y problemática de la localidad de la Provincia de San Román donde se ubica el CEBA Santa Adriana de Juliaca.

En la tabla 02 concerniente al nivel de logros de aprendizaje de los estudiantes el 63% considera que sus logros de aprendizaje son bajos; pues los estudiantes además de tener limitaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje, tienen limitaciones o carencias en su condición social y económica, para lo cual se requiere buscar mecanismos o estrategias que permitan aprendizajes de calidad para los estudiantes; así como metodologías de trabajo en equipo que propicien y generen el interés y los aprendizajes de los estudiantes. Por otra parte, el 48% manifiesta, que las limitaciones para su aprendizaje se deben, a que no entiende la metodología de enseñar de sus docentes. Podemos inferir de ello, que las estrategias metodológicas docentes aún siguen siendo tradicionales centrada en la transmisión de conceptos o información, una enseñanza de tipo memorística, no apropiadas a los estudiantes de Educación Básica Alternativa; en ese sentido, el 48% de encuestados considera que los métodos de enseñanza en el CEBA nunca son apropiados para un buen aprendizaje. Por otra parte, el 52% de los estudiantes encuestados dice que nunca se siente motivado y que tiene expectativas de aprender cuando se imparten las clases en el aula, coherente con estos resultados se observan una baja autoestima de los educandos y no se sienten motivados para continuar y/o culminar sus

estudios, lo cual es preocupante porque en otros casos se retiran de sus estudios laborales, lo que obliga a muchos de los educandos a migrar a otros sitios.

Además el 44% de los educandos encuestados manifiesta que las estrategias didácticas de los docentes no son coherentes con sus expectativas de aprendizaje. Pues refieren que las estrategias metodológicas de los docentes son deficientes y descontextualizadas. Así mismo, el 67% dice que los docentes no preparan y planifican sus clases adecuadamente. Observan que Las actividades de los profesores son aleatorias, monótonas y no tienen una secuencia adecuada de acciones, por lo que no se atrae el interés de los estudiantes y se dejan de lado los conflictos cognitivos. Por otro lado, hay cierta comprensión de la realidad o los antecedentes de los educandos en el aula porque no entienden cómo aprenden y qué necesitan realmente aprender en la vida y el trabajo. Lo que sucede en la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” de Chalamarca, es la expresión de lo que sucede en el país. El nivel de rendimiento académico del CEBA es bajo; porque además de las limitaciones del proceso de aprendizaje, los educandos también tienen limitaciones o deficiencias en sus condiciones socioeconómicas, por lo que se deben buscar pasos o estrategias para que los estudiantes puedan aprender cualitativamente; y promover y estimular los intereses de los estudiantes y enseñar técnicas de trabajo en equipo. Las estrategias de instrucción siguen siendo tradicionales, se centran en la transferencia de conceptos o información y el aprendizaje de memoria que no es apropiado para estudiantes alternativos de K-12; la autoestima de los estudiantes es evidente y carecen de motivación para continuar y/o culminar sus estudios, lo cual es preocupante porque en otros casos dejan sus estudios laborales, obligando a muchos de nuestros educandos a emigrar a otros lugares. Las estrategias de abordaje de los docentes son incompletas e inconsistentes. La observación encontró que las actividades realizadas por los maestros eran aleatorias, monótonas y sin una secuencia adecuada de actividades, por lo que no se atraía el interés de los estudiantes y surgían conflictos cognitivos.

En la tabla 03 concerniente a la planificación curricular, se puede evidenciar que el 22% de los encuestados considera que los docentes no poseen una eficiente

formación en competencias. Por otra parte, las estrategias de enseñanza que se desarrollan no son adecuadas para un buen aprendizaje. El uso de estrategias metodológicas y la limitada presencia de principios andrológicos en la práctica educativa son limitaciones evidentes. Esta situación nos impulsa a asumir el desafío de planificar a través de capacidades. Por otro lado, el 89% de los educandos encuestados afirmó que los docentes nunca preparan cursos, unidades de estudio y sesiones de estudio en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes del CEBA porque no dejan espacio para los estudiantes en las lecciones explicativas. intercambiar opiniones. Lo que dicen es el aprendizaje que dan por sentado. Cuando el instructor elabora el plan curricular anual, sus unidades didácticas y cursos de estudio no satisfacen los requerimientos de aprendizaje de los estudiantes del CEBA porque el contenido del curso no está relacionado con otras áreas del plan de estudios; cada docente elabora sus documentos de gestión docente de forma individual basándose en diferentes libros de referencia. La lista de referencias no es diversa ni contextualizada. Nuevamente, en consonancia con hallazgos anteriores, el 63% de los encuestados indicó que las bibliografías utilizadas por los profesores no son diversas y contextuales. Además, el 44% de los estudiantes afirmó que plan de estudios no fue organizado y no se ajustaba al entorno del CEBA.

En la tabla 04 referente al nivel de monitoreo y acompañamiento pedagógico, se tiene que el 59% de encuestados manifiesta que algunas veces se hace un monitoreo y acompañamiento pedagógico adecuado al docente; por otra parte, el 48% dice que en la práctica pedagógica nunca se implementan nuevas estrategias metodológicas y didácticas basada en el enfoque sociocrítico, y a su vez al asociarlo con el monitoreo y acompañamiento docente, consideran que la carencia de esta actividad no permite una enseñanza adecuada por parte de los docentes. Así mismo, el 48% considera que el monitoreo siempre permite identificar los logros y debilidades de la práctica docente. Ello conlleva a que los docentes al implementar nuevas estrategias metodológicas puedan mejorar la práctica pedagógica. Por otra parte, el monitoreo para el 89% de los encuestados tiene por finalidad registrar información relacionada con la práctica docente que

implementa en el aula, Consideran que el monitoreo tiene por finalidad registrar información relacionada con la práctica docente de los procesos pedagógicos que el docente implementa en el aula, lo que permite mejorar la enseñanza y la propia gestión.

En la tabla 05 sobre las actitudes del docente en la clase, McClelland (1961) dice que la motivación de una persona es directamente proporcional a la intensidad de su deseo de alcanzar determinadas metas a través de la excelencia, es decir. derrotar a la competencia. A los individuos de alto rendimiento les agrada establecer sus objetivos. Desde un enfoque social las personas tienen tres necesidades: a. La necesidad de pertenencia proyecta el deseo de tener vínculos interpersonales próximas y afectivas. b.-El requerimiento de poder tiene como objetivo hacer que los demás se comporten de manera diferente a como lo serían sin nuestras acciones personales, señala a la influencia en las opiniones y acciones de los demás. c.-La necesidad de logro refleja la búsqueda de la excelencia, el gusto de tener éxito y alcanzar las metas trazadas por uno mismo. Entre los resultados se tiene que el 59% de encuestados dice que la conducta negativa más frecuente entre el alumnado es algunas veces la violencia verbal. De otra parte, el 48% dice que algunas veces existe una buena relación interpersonal entre estudiantes con los docentes de aula. Esas actitudes durante la enseñanza y aprendizaje, es una situación que imposibilita el normal desarrollo de las clases, e interfiere en el clima armónico en el aula, influyendo también en los bajos niveles de aprendizaje. Por otra parte, el 89% dice que el clima del aula siempre influye en proceso de enseñanza-aprendizaje; y el 52% dice que algunas veces existe distanciamiento en el trato, o antipatía entre docentes y estudiantes; y el 63% refiere que en las clases siempre se presentan aspectos como la falta de atención y falta de fortalecimiento de valores morales.

3.3 Propuesta

Estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo ciclo de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca, región Cajamarca.

I.Presentación

El presente trabajo académico propuesto es de gran importancia para los estudiantes del CEBA José María Monzón Hernández” de Chalamarca, región Cajamarca, que, por motivos de no terminar sus estudios secundarios de nivel regular, optaron por estudiar en un centro de educación básica alternativa y lograr su desarrollo cognitivo, social y afectivo a través de diversas estrategias para mejorar su rendimiento académico en diversas disciplinas. Monereo y Monte (2015) manifiestan que los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA), se crearon con la finalidad de que las personas jóvenes y adultas mayores de 14 años tengan la oportunidad para poder reiniciar y culminar su educación básica sin ningún inconveniente. Contraproducentemente, en determinados círculos sociales muchas veces existen comentarios adversos y cuestionadores sobre si estas instituciones educativas brindan o no una correcta y eficiente formación educativa. Se requiere mencionar que muchas de estos individuos que quieren estudiar en el CEBA tienen experiencias laborales o de vida beneficiosas para su desarrollo; por lo tanto, su aprendizaje suele darse en un nivel de aprendizaje significativo, es decir, integrando nueva información con sus experiencias previas, tener conocimientos para hacer conexiones y desarrollar nuevos conocimientos para comenzar diversas tareas académicas con profesores y compañeros. Sin embargo, para muchos de los estudiantes que desean insertarse en las aulas, les resulta complicado desarrollarse correctamente, dado, por un lado, por el marcado individualismo, la carencia de valores y de trabajo en equipo en las aulas; y por otro, por la opinión social negativa al exterior de las aulas, afectando no sólo académicamente sino afectivamente a los estudiantes que desean su reinserción en el sistema educativo. En el caso de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” del distrito de Chalamarca, de la región Cajamarca, se puede percibir que en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del segundo grado del CEBA “José María Monzón Hernández” existen inadecuadas prácticas pedagógicas, pues existe la necesidad de desarrollar estrategias de enseñanza frente a las tradicionales prácticas memorísticas; se percibe que existe un desconocimiento generalizado en la plana docente acerca del trabajo en equipo, pues las que se practican no propician ni generan el interés en los aprendizajes de los estudiantes. En esa perspectiva, en el presente trabajo de

investigación se plantea una estrategia de fomento de trabajo en equipo, la misma que comprende tres talleres y siete sesiones con actividades.

II.- Fundamentación

La base teórica de la presente investigación está sentada en el marco teórico de la estrategia de trabajo en equipo de D. Ausubel, cuyos principios teóricos se basan, en la triada conceptual: Trabajo en equipo de alta calidad; buenas relaciones interpersonales; y la integración social. Conceptualmente, W. Ouchi entiende que el trabajo juega un papel muy importante en la vida de un trabajador y por lo tanto no se requiere intentar separar un trabajo de otro, es decir la fragmentación laboral interna. Según la teoría del trabajo en equipo, un trabajador que está bien capacitado y plenamente satisfecho con la organización en la que trabaja, adquirirá un mejor desempeño en su organización, más producción y eficiencia, y una motivación fuerte y genuina para hacer y dar lo mejor que pueda para con la organización. Trabajar para lograr todos las metas y objetivos de la organización, incrementar la retención de los trabajadores y la confianza en la organización a través del trabajo permanente y el énfasis en la satisfacción laboral; constituyen algunos de los ejes centrales del trabajo en equipo y su relación con la gestión organizacional. Ouchi (1982, p.14) pone énfasis en la responsabilidad social como elemento central de la cultura organizacional y las relaciones sociales que forman sus miembros. Para que cada grupo de personas interactúe entre sí, no sólo es necesario señalar objetivos e instituciones comunes, también es muy relevante acordar conjuntamente normas de funcionamiento, o normas de operación y trabajo, lo que significa reglas internas según los eventos y funciones de cada grupo. Desde otra perspectiva, la teoría de las necesidades adquiridas del psicólogo David McClelland, divide las necesidades de los trabajadores en tres categorías: Logro, afiliación y poder. Sostiene que los trabajadores que están altamente motivados por el logro de su trabajo, están impulsados por un gusto de dominar. Es decir, optan por las tareas de dificultad moderada, donde los resultados sean fruto de su trabajo más que de la suerte. Sostiene el autor, que los trabajadores con un fuerte sentido de pertenencia institucional, están orientados por el deseo de construir y conservar vínculos sociales. Les gusta pertenecer a un equipo y necesitan ser queridos y aceptados. Tal vez, no sean líderes eficaces ya

que pueden preocuparse excesivamente por lo que los demás piensen de ellos. Los individuos que tienen una marcada motivación por el poder lo hacen por el gusto de relacionarse, orientar y motivar a los demás. No obstante, pueden tener una perspectiva, proporcionan cero en el trabajo en equipo: para que un individuo gane o triunfe, la otra debe fracasar o fracasar. Pero si se canaliza correctamente, puede apoyar activamente los objetivos del equipo y ayudar a otros miembros del equipo a sentirse empoderados. La teoría de “las necesidades adquiridas” no supone que los individuos puedan dividirse ciertamente en uno de estos tres tipos. No obstante, declara, que todos los individuos están motivados en variedades, niveles y proporciones por todas estas necesidades.

Objetivos:

General.

Proponer estrategias didácticas motivacionales a fin de fomentar el trabajo en equipo en los estudiantes de segundo grado de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca, región Cajamarca.

Específicos

-La estrategia de trabajo en equipo en base al diálogo participativo integra y fomenta la participación de los actores sociales del CEBA, en torno al análisis de las deficiencias existentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y planteamientos de los mismos estudiantes de sus posibles soluciones.

-Organizar estrategias motivacionales a fin de fomentar el conocimiento, la importancia y el significado de trabajar en equipo, así como logros educativos que se pueden alcanzar tanto para la institución como para los estudiantes.

-Generar la interacción y la dinámica social en el proceso de enseñanza-aprendizaje promoviendo un clima de confianza, y de práctica efectiva de valores morales.

-Reforzar al interior del equipo de manera continua, la acción de enseñar y explicar al integrante que no entendió; a fin de construir un espacio para acceder nuevas ideas y mostrar el trabajo terminado para que otros lo vean y comenten.

Estrategia

Las estrategias motivacionales se desarrollaron durante la implementación de 3 talleres y 7 sesiones con actividades, de acuerdo a las necesidades de los docentes, en cooperación con profesionales psicólogos visitantes. El taller introducirá enfoques proactivos.

Durante el proceso de aprendizaje, los docentes analizarán y reflexionarán sobre los problemas existentes en la institución y buscarán soluciones basadas en situaciones reales. Se implementarán las siguientes estrategias de abordaje:

Plan de acción

- a.- Talleres con reuniones y charlas motivacionales adaptadas a las necesidades.
- b.- Motivación para los directivos, maestros y educandos a cooperar
- c.- Crear una filosofía de que deben trabajar juntos como equipo para resolver problemas y alcanzar objetivos comunes.
- d.- Crear un ambiente cómodo y respetuoso donde los docentes disfruten de involucrarse y aprender en CEBA
- e.- Buscar la comunicación como estrategia para solucionar los problemas que surgen en los equipos.
- f.- La práctica de cultivar valores como la confianza, la solidaridad y la empatía

Estrategia para implementar la Teoría Z del trabajo en equipo (W. Ouchi)

- Promover la confianza en el equipo de trabajo del CEBA.
- Explicar breve y puntualmente la importancia de la estrategia para los intereses de los estudiantes del CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca
- El cuerpo directivo del CEBA y la participación de los estudiantes mediante el diálogo participativo, analizaran en colectivo las deficiencias en el proceso de E-A-
- Lo que se manifestó durante el diálogo participativo debe de complementarse con la exposición de la responsable de la estrategia del trabajo en equipo, sus fines, objetivos e importancia para el estudiantado.

- Diagnosticar acerca de las falencias en el trabajo en el aula, las mismas que serán consideradas con el desarrollo de la estrategia del trabajo en equipo (teoría Z)
- Es importante el desarrollo de la habilidad social de la comunicación interpersonal en este proceso.
- Al implementar la gestión institucional de la teoría Z, comenzará a cuestionarse su capacidad de gestión en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El siguiente paso es desarrollar las siguientes interrogantes acerca de la temática del trabajo en equipo. ¿Cómo potencia mi aprendizaje trabajando junto con los demás? ¿Es lo mismo el trabajo en grupo que trabajar en equipo? ¿Es importante saber escuchar y tolerar las ideas de los demás?
- Se debe de fomentar el trabajo en equipo, basado en los valores de la confianza, la solidaridad y la responsabilidad individual.
- Los equipos de trabajo formados por los estudiantes les permitirá conocerse mejor, ayudarse recíprocamente, pensar en colectivo, ver los intereses del equipo y no individual.

Estrategias Motivacionales para el trabajo en equipo

N° Taller	Actividad	Objetivos	Dinámica de grupos	Responsable
01	Todos vamos en la misma dirección	El director, los maestros y educandos abarcan lo relevante de trabajar en equipo y como reflexionan sobre ellos y además establecen lo que es la motivación.	Actividad lúdica	Psicóloga invitada
	Vamos todos tenemos que lograrlo	Motivar al director, docente y estudiante a trabajar en equipo. Los logros que se pueden alcanzar.	Juego de roles	Psicóloga invitada
	Todo lo que tenemos en común	Todos tenemos capacidad de aprender, es el principio base de la estrategia.	Debate	Psicóloga invitada

02	Nuestros Retos	Enfrentamos nuevos retos, sintiéndonos en confianza.	Debate	Psicóloga invitada
	Trabajo en Equipo	Significado de trabajar en equipo.	Dinámica motivacional “La carreta”	Psicóloga invitada
03	Mentorización	Que los estudiantes comprendan el beneficio del trabajo en equipo.	“Descubriendo científicos”	Psicóloga invitada
	Lista de Valores	Demostrando la práctica de valores.	“Los Valores”	Psicóloga invitada

Taller 1 - Sesión 1
Todos vamos en la misma dirección

Objetivos	Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Lograr que los y las docentes y estudiantes comprendan la importancia de trabajar en equipo reflexionen e identifiquen que es lo que los y las motiva.	Motivación	Palabras de Bienvenida: -Saludar e invitar a los participantes a participar en la sesión y se les recuerda las reglas para trabajar el taller. -Explicar el objetivo de la presente sesión.	10 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
	Trabajo en equipo	Dinámica de presentación del tema: Dinámica: trabajo en equipo. Dinámica de Contenido: -¿Que entienden por motivación? - ¿Qué es trabajo en equipo? -Proyectar un video denominado “la carreta” -	30 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
		Teoría motivacional: McClland.	20 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
	Técnica de abstracción y análisis general	La psicóloga divide a los y las participantes en grupos y les entrega figuras simulando un rompecabezas y pide que unan estas figuras quedando unidas correctamente formando la figura esperada -El equipo que más rápido logra construir será el ganador de esta actividad.	20 min	
	Dinámica Final:	Reflexión: Lluvia de ideas ¿Cómo se sintieron hoy en esta sesión? ¿Creen que es importante que conozcamos que es lo que nos motiva? ¿por qué? ¿Qué beneficios obtenemos si trabajamos en equipo?	10 min.	

Taller 1 – Sesión 2

Vamos Todos Tenemos Que Lograrlo

Objetivo	Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Motivar acerca de fortalecer el trabajo en equipo en la clase	Palabras de Bienvenida	-Saludar e invitar a los docentes y estudiantes a participar en la sesión y se les recuerda las reglas para trabajar el taller. -Explicar el objetivo de la presente sesión	10 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
	Necesidad de poder	Dinámica de contenido: Trabajo en grupos. ¿Qué es liderazgo? ¿Qué diferencia hay entre jefe y líder? ¿Características de un buen líder? -Proyectar un video denominado: como ser un líder y motivar	40 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
	Técnica abstracción y análisis en general	-Los participantes se sientan formando un círculo en una sala amplia. se pide un voluntario o voluntaria para salir del salón. -Después que haya salido, el resto del grupo escoge un líder. -El líder debe realizar varias actividades como aplaudir, zapatear, cantar, saltar, reír, etc., acciones que después son imitadas por todo el grupo. el voluntario o voluntaria debe volver a entrar al salón y adivinar quién es el líder que realizo las acciones anteriores. -El grupo no mira al líder para protegerlo. -Cuando el voluntario o voluntaria encuentra al líder, se une al grupo y la persona que era el líder sale del salón para que el grupo escoja un nuevo líder.		

	Dinámica Final:	Reflexión: ¿Cómo se sintieron hoy en esta sesión? ¿Creen que es importante que sepamos qué es lo que nos motiva? ¿por qué?	10 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
--	-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	--------------------------------------------

Taller 1 – Sesión 3
Todo lo que tenemos en común

Objetivo	Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Motivar a los docentes y estudiantes a la necesidad de afiliación para lograr fortalecer el trabajo en equipo	Palabras de Bienvenida	-Saludar e invitar a los y las docentes y estudiantes a participar en la sesión y se les recuerda las reglas para trabajar el taller. -Explicar el objetivo de la presente sesión	10 min.	-Sala amplia o Video o Diapositivas
	Necesidad de afiliación	Dinámica de presentación: Dinámica de integración: pica pica la espalda Dinámica de Contenido: Temático: ¿Qué es la amistad? ¿Es importante tener amigos y amigas? Proyectar un Video motivacional: El amigo	40 min.	-Sala amplia o Video o Diapositivas
	Técnica abstracción y análisis general “palabras claves”	La psicóloga pide a los participantes que se agrupen en parejas que dialoguen entre sí y que identifiquen tres aspectos que tengan en común entre cada uno de los y las participantes. La psicóloga pide que ahora formen grupos de 3 participantes y que identifiquen tres aspectos que tengan en común. Esta vez forman grupos de 4 participantes y también identifican tres aspectos que tengan en común. Finalmente, la psicóloga pide que se reúnan en un solo gran grupo y deben de comentar cual fue su experiencia en la dinámica, también deben expresar un comentario de manera positiva respecto a sus compañeros y compañeras que interactuaron.		

		de no cumplirlo perderá 3 puntos.		
	Dinámica Final	Se termina la sesión cantando una canción. “Lo que yo quiero lograr”.		

Taller 2 - Sesión 1

Nuestros Retos

Objetivo	Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
El equipo debe enfrentar nuevos retos y, para eso, es necesario que los profesores y profesoras se sientan en Confianza.	Dinámica de Presentación del Tema	Proyectar un video motivacional sobre la importancia de enfrentar retos. "Nuevos retos"	10 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
	Retos	<p>Dinámica del Contenido Temático</p> <p>¿Qué es un reto?</p> <p>¿Será importante tener retos y superarlos?</p> <p>¿Recuerdas si tu tuviste uno? Se iniciará una conversación en la sala.</p> <p>La psicóloga explica el tema, a los estudiantes y que también participen con preguntas y comentarios.</p>	40 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
	Técnica de Observación Y Análisis General	<p>Dinámica "Retos"</p> <p>-La psicóloga explica la dinámica de los retos a cumplir cada sobre contiene un reto diferente que los docentes y las docentes tendrán que cumplir si es que se quedan con la bolsa de regalo conteniendo dentro su reto a cumplir al finalizar la melodía.</p> <p>-Se inicia la dinámica, ubicados en forma de un gran círculo, la psicóloga entrega la bolsa de regalo con un reto y el docente y la docente que se queda con la bolsa tendrá que cumplirlas siguientes cláusulas:</p> <p>-5 minutos a. Cumplir el reto y lograr el desafío.</p> <p>b. Pasarlo para una persona</p> <p>c. Perder 3 puntos. Al aceptar el reto ganará 3 puntos, pero</p>	10 min.	

Taller 2 - Sesión 2
Trabajo En Equipo

Objetivo	Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Exponer el significado de trabajar en equipo	Trabajo en Equipo	<p>Dinámica de Presentación del Tema</p> <p>Proyectar un video motivacional” la carreta”</p> <p>La psicóloga explica cómo trabajar en equipo y cuáles son los beneficios.</p>	10 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
	Técnica de Observación Y Análisis	<p>“Las manos dadas”</p> <p>La psicóloga pide a los docentes y las docentes que se asocien en pequeños grupos de 4 personas y resuelvan unas preguntas las cuales tendrán que resolver trabajando en equipo.</p> <p>Después deben de dar a conocer sus respuestas al grupo.</p>	40 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
	Dinámica final	<p>Preguntas para reflexionar:</p> <p>¿Fue importante el tema de hoy, por qué?</p> <p>¿Te gustaría trabajar de esta manera?</p>		

Taller 3 – Sesión 1
Mentorización

Objetivo	Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Que los estudiantes comprendan la metodología de mentorización en beneficio del trabajo en equipo	Metodología de mentorización	<p>Dinámica De Presentación Del Tema</p> <p>La psicóloga invita a los estudiantes a compartir la razón por la que eligieron ser docentes.</p> <p>La psicóloga expone la importancia de aplicar la metodología de la Mentorización</p> <p>Video motivacional “Mentorización”</p>	10 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
	Técnica de Observación Y Análisis General	<p>Dinámica “Descubriendo Científicos”</p> <p>La psicóloga invita a los estudiantes a representar a ser a alumnos y alumnas en un salón de clases, pide un voluntario y voluntaria para representar al profesor o profesora en el aula.</p> <p>La dinámica consiste en realizar una clase dinámica para sus estudiantes Luego la psicóloga invita a compartir como es que se sintieron siendo alumnos y alumnas permitiendo ser orientados y guiados.</p>	40 min.	o Sala amplia o Video o Diapositivas
	Dinámica Final	¿Te identificas con el tema, ¿porque?		

Taller 3 – Sesión 2
Lista de Valores

Objetivo	Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Realizar una actividad demostrativa con el fin de privilegiar la práctica y demostración de los valores antes que su énfasis teórico	Los valores	<p>Dinámica de Presentación Del Tema</p> <p>La psicóloga muestra un video motivacional sobre los valores</p> <p>La psicóloga pregunta: π ¿Qué pasa si una persona no practica valores?</p> <p>¿Si soy una persona muy preparada o preparada intelectualmente igual debo practicar los valores? ¿por qué?</p>	10 min.	Sala amplia o Video o Diapositivas
	Dinámica del Contenido Temático	<p>-Explicación sobre la práctica de valores, escala de valores y en que consiste cada uno.</p> <p>-Se inicia un dialogo entre todos los estudiantes respondiendo a la pregunta ¿Qué valores forma parte de su persona?</p> <p>-La psicóloga comenta al grupo que los valores son deseables en su práctica cotidiana, pues hacen mejores a las personas, sus relaciones con los demás y la sociedad.</p> <p>-La psicóloga muestra videos sobre la importancia de practicar valores</p>	40 min.	Sala amplia o Video o Diapositivas
	Desarrollo de la Dinámica	<p>“Los valores”</p> <p>La psicóloga pide a los estudiantes que formen grupos pequeños y a cada grupo entrega unas imágenes ilustrando los valores, l</p> <p>Los estudiantes en cada grupo deberán comentar y representar a través de una escena teatral los valores que les toco representar. Después se da lugar a la representación teatral de los valores y luego se comenta cual fue la</p>		

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

- Se puede observar en la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” del distrito de Chalamarca, de la región Cajamarca, que en el proceso de enseñanza-aprendizaje, existe un desconocimiento generalizado en la plana docente acerca del uso de técnicas y herramientas para fomentar el interés, la participación activa y la motivación de sus estudiantes; pues las que se practican no propician ni generan el interés en el aprendizaje de los estudiantes.
- El uso de estrategias didácticas basadas en el trabajo en equipo promueve aprendizajes significativos en los estudiantes de segundo grado de la Institución Educativa CEBA “José María Monzón Hernández” Chalamarca, de la región Cajamarca, debido a la alta motivación que genera en ellos su uso.
- Se elaboró la propuesta didáctica motivacional de enseñanza-aprendizaje bajo la estrategia de trabajo en equipo, basada en las teorías de necesidades de McClelland y del trabajo en equipo de W. Ouchi; la cual contribuirá a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la I.E. CEBA “José María Monzón Hernández”.
- Se validó la propuesta por criterio de experto, escogiendo a una experta en la materia, la cual mostró estar de acuerdo con la estrategia y que la misma puede ser aplicada en el desarrollo del proceso docente educativo.

CAPÍTULO V. RECOMENDACIONES

- Se sugiere el compromiso e involucramiento de todos los miembros de la institución educativa del CEBA “José María Monzón Hernández” del distrito de Chalamarca a fin de que asuman con responsabilidad y compromiso el papel que les toca desempeñar en el fomento y ejecución de la estrategia de trabajo en equipo.
- Se recomienda ampliar el uso de las estrategias didácticas basadas en el trabajo en equipo a las diferentes áreas del saber, ya que favorecen la motivación, el interés, y permiten generar aprendizajes significativos en los estudiantes, mejorando así su rendimiento académico en general.
- Se les recomienda a los docentes actualizarse sobre nuevas estrategias y enfoques didácticos; así mismo valorar su actuar como mediadores con sus estudiantes y dejar de lado el aprendizaje repetitivo en las aulas de clase.
- Aplicar la estrategia motivacional en dicha institución educativa, y en las demás pertenecientes a la región Cajamarca.

Referencias bibliográficas

Ayamamani, A. 2018. Estrategias pedagógicas acorde con la Educación Básica Alternativa en el CEBA “Santa Adriana” de Juliaca. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima

Cabello. M., (1992) Tesis Modelo Didáctico de Educación de Adultos. Universidad Complutense de Madrid

<http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/5/S5002101.pdf>

Córdova, J. M. 2021. Motivación académica en estudiantes de Inicial-Intermedio y Avanzado del CEBA 1049 “Juana Alarco de Dammert” Cercado de Lima. Universidad César Vallejo

Cortez y Pérez (2017). Abandono escolar de los adolescentes de educación general básica del sector rural de Gualaceo. Universidad de Cuenca en Cuenca, Ecuador.

Díaz. K. (2007) Estrategias de Enseñanza para Adultos. Quito
http://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/servicios/educacion/escuela_de_empresas/Documents/articulos/ArticuloEstrategiasAprendizajeKDMarzo2014.pdf

Díaz, H. (2015) Fundación Santillana Perú. Formación docente en el Perú Realidades y tendencias

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4158/Formaci%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20realidades%20y%20tendencias.pdf?sequence=1>

Lera M. (2003) Las relaciones personales en los centros educativos Dpto. De Psicología evolutiva y de la educación Universidad de Sevilla
<http://www.psicoeducacion.eu/psicoeducacion/bullying/orientacion/relacionespe rs>

Silva, D. M. 2021. El trabajo en equipo y el aprendizaje significativo en los estudiantes del centro Educación Básica Alternativa Francisco Bolognesi Cervantes de la UGEL 05, en el distrito de San Juan de Lurigancho. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” Lima

Tortosa, M.T. (2008) Las Dificultades de Aprendizaje en el Contexto Educativo
[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11856/1/Comunic%20Oviedo%20GIT
E.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11856/1/Comunic%20Oviedo%20GIT%20E.pdf)

Ouchi, W. (1989) Cómo las empresas estadounidenses pueden enfrentar el desafío japonés.

Ouchi, W. (2000) La Gestión de excelencia en las Organizaciones. Ceinsa

Pepitone (1998). La motivación intrínseca. Universidad Complutense de Madrid

UNESCO (2015) Enseñanza y Aprendizaje Lograr la Calidad para todos. Una Mirada sobre América Latina y el Caribe.

[http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Miradar
egional-Informe-EPT-2013-2014.pdf](http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Mirador%20regional-Informe-EPT-2013-2014.pdf)

UNESCO (2010) Informe Mundial sobre el Aprendizaje y la Educación de Adultos.

[http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/
pdf/G R ALE/grale_sp.pdf](http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/G%20R%20ALE/grale_sp.pdf)

REDUC. 2017. Educación de adultos en América Latina- Bibliografía anotada.
UNESCO-OREALC. Santiago de Chile

ANEXOS

ANEXO 01

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Instrumento-Encuesta

Objetivo: El instrumento tiene por finalidad determinar si la gestión educativa se relaciona con el fomento de la estrategia del trabajo en equipo.

Instrucciones: Sírvase marcar con un aspa (X) la respuesta que considere la correcta.

Nivel de trabajo en equipo de los estudiantes

N°	Items	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
01	¿La dirección de la Institución Educativa se preocupa por fomentar el trabajo en Equipo entre los estudiantes?								
02	¿El trabajo en equipo se utiliza frecuentemente como una estrategia en el desarrollo de la clase?								
03	¿Cree usted que existe una buena relación comunicativa en la clase?								
04	¿Considera usted que trabajar en equipo da mejor resultado que el trabajo individual?								
05	¿Considera usted que en la Institución Educativa existe un clima laboral favorable para el trabajo en equipo?								
06	¿En la institución educativa se trabaja en equipo para el beneficio institucional?								

07	¿Los maestros y maestras disponen del tiempo y los espacios necesarios para ejecutar un buen trabajo en equipo?								
08	¿Cuándo a usted le asignan un trabajo, usted considera resolverlo en equipo?								

Nivel de logros de aprendizaje de los estudiantes

N°	Items	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
09	Considera que sus logros de aprendizaje son bajos								
10	Considera sus limitaciones para su aprendizaje es que no entiende la metodología de sus docentes								
11	Considera que los métodos de enseñanza en el CEBA son apropiados para un buen aprendizaje								
12	La enseñanza-aprendizaje se centra en la transmisión de conceptos o información								
13	Se siente motivado y tiene expectativas de aprender cuando se imparten las clases en el aula								
14	Las estrategias empleadas por los docentes son contextualizadas								
15	Las estrategias didácticas de los docentes son coherentes con sus expectativas de aprendizaje								
16	Considera que los docentes preparan y planifican sus clases								

La planificación curricular

N°	Items	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
17	Considera que los docentes poseen una eficiente formación en competencias								
18	Las estrategias de enseñanza que se desarrollan son adecuadas para un buen aprendizaje.								
19	Considera que los docentes tienen prácticas pedagógicas tradicionales								
20	Considera que los docentes al elaborar sus programaciones curriculares, sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje los hacen acorde a las necesidades de aprendizaje de los educandos del CEBA								
21	Existe articulación entre las diversas áreas curriculares que comprende el programa del CEBA								
22	Considera que la bibliografía utilizada por los docentes es diversificada y contextualizada								
23	Considera que el plan de estudios sea planificado y coherente con el contexto donde se ubica el CEBA								

Nivel de monitoreo y acompañamiento pedagógico

N°	Items	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
24	Se hace un monitoreo y acompañamiento pedagógico adecuado al docente								
25	En la práctica pedagógica se implementan nuevas estrategias metodológicas y didácticas basada en el enfoque sociocrítico								

26	Considera que el monitoreo permite identificar los logros y debilidades de la práctica docente.								
27	Para usted, el monitoreo tiene por finalidad registrar información relacionada con la práctica docente que implementa en el aula								

Actitudes del docente en la clase

N°	Items	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
28	Considera que la conducta negativa más frecuente entre el alumnado es la violencia verbal.								
29	Existe una buena relación interpersonal entre estudiantes con los docentes de aula								
30	En ocasiones los estudiantes se molestan en clase y se muestran indiferentes con la clase								
31	Considera que el clima del aula influye en proceso de enseñanza-aprendizaje								
32	Algunas veces existe distanciamiento en el trato, o antipatía entre docentes y estudiantes								
33	Considera que en las clases se presentan aspectos como la falta de atención y falta de fortalecimiento de valores morales								

Anexo 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre del Experto** : Dra. María del Pilar Fernández Celis
- 1.2. Institución donde labora** : Escuela Profesional de Educación (FACHSE-UNPRG)
- 1.3. Título Profesional** : Lic. en Educación
- 1.4. Grado /Mención** : Dra. en Ciencias de la Educación
- 1.5. Instrumento de evaluación** : Ficha Técnica
- Variable** : Estrategias didácticas motivacionales
- Autores** : Mejía Anaya, Ydelsa
Rodríguez Bustamante, Marco Antonio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

- 1= Muy deficiente
2= Deficiente
3= Aceptable
4= Buena
5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales			x		
2	Respeto los derechos de información a la privacidad				x	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable Estrategias didácticas motivacionales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Estrategias didácticas motivacionales				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la			x		

	variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			x		
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					x
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Estrategias didácticas motivacionales				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	
	Puntaje parcial	09 24 20				
	Puntaje total	53				

III. OPINION DE APLICABILIDAD

1. El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)
2. El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()
3. El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, octubre 2023


Dra. María del Pilar Fernández Celis
DNI 17525733

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombre del Experto : Dra. María del Pilar Fernández Celis

1.2 Institución donde labora : Escuela Profesional de Educación
(FACHSE - UNPRG)

1.3 Título Profesional : Lic. en Educación

1.4 Grado/Mención : Dra. en Ciencias de la Educación

1.5 Instrumento de evaluación : Ficha técnica

Variable : Trabajo en equipo

Autores : Mejía Anaya, Ydelsa

Rodríguez Bustamante, Marco Antonio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales					x
2	Respeto los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable trabajo en equipo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					x
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable trabajo en equipo.				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					x
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores			x		

8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable trabajo en equipo.				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
Puntaje parcial		03 09 40				
Puntaje total		52				

III. OPINION DE APLICABILIDAD

1. El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación..... (x)
2. El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()
3. El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, Octubre 2023


Dra. María del Pilar Fernández Celis
DNI 17525733

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. **Nombre del Experto** : Dra. María del Pilar Fernández Celis
- 1.2. **Institución donde labora** : Escuela Profesional de Educación (FACHSE-UNPRG)
- 1.3. **Título Profesional** : Lic. en Educación
- 1.4. **Grado/Mención** : Dra. en Ciencias de la Educación
- 1.5. **Instrumento de evaluación** : Ficha técnica

Variable : Estrategias didácticas motivacionales

Autores : Mejía Anaya, Ydelsa

Rodríguez Bustamante, Marco Antonio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales			x		
2	Respeto los derechos de información a la privacidad				x	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable Estrategias didácticas motivacionales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Estrategias didácticas motivacionales				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			x x		
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	

8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					x
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Estrategias didácticas motivacionales				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	
	Puntaje parcial	09 24 20				
	Puntaje total	53				

III. OPINION DE APLICABILIDAD

1. El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)
2. El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()
3. El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, octubre 2023


Dra. María del Pilar Fernández Celis
DNI 17525733

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombre del Experto : Dra. Dra. María del Pilar Fernández Celis

1.2 Institución donde labora : Escuela Profesional de Educación (FACHSE-UNPRG)

1.3 Título Profesional : Lic. en Educación

1.4 Grado /Mención : Dra. en Ciencias de la Educación

1.5 Instrumento de evaluación : Ficha técnica

Variable : Trabajo en equipo

Autores : Mejía Anaya, Ydelsa

Rodríguez Bustamante, Marco Antonio

2 ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente
 2= Deficiente
 3= Aceptable
 4= Buena
 5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales					x
2	Respeto los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable trabajo en equipo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales.					x
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable trabajo en equipo.				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					x

7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores			x		
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable trabajo en equipo.				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
	Puntaje parcial	03 09 40				
	Puntaje total	52				

3 OPINION DE APLICABILIDAD

1. El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)
2. El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()
3. El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, octubre 2023

Dra. María del Pilar Fernández Celis

DNI 17525733



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: Ydelsa Mejía Anaya
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo ...
Nombre del archivo: Informe_final_de_investigacion.docx
Tamaño del archivo: 2.54M
Total páginas: 81
Total de palabras: 15,917
Total de caracteres: 89,102
Fecha de entrega: 15-mar-2024 06:02p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2321560888

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

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

Estrategias didácticas motivacionales y el trabajo en equipo en la
Institución Educativa CEBA "José María Manón Hernández
Chalamarcas, región Cajamarca, 2023"

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Educación, del Programa Especial Complementación Pedagógica
Universitaria

Investigadores: Mejía Anaya, Ydelsa
Rodríguez Bustamante, Marco Antonio

Autor: Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque - Perú
2023

Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Guevara Servigón, Dante Alfredo
NOMBRES Y APELLIDOS
DNI: 16623450
ASESOR