

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTION UNIVERSITARIA



TESIS

“Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, 2023”

Presentada para obtener el grado académico de maestra en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria

Autora: Estela Ruiz, Dolores Mercedes

Asesor: Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque, 2025

Fecha de sustentación: jueves 19 de junio del 2025

“Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, 2023”

Estela Ruiz, Dolores Mercedes
Autora

Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo
Asesor

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria

Aprobado por:

Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
Presidente

Dra. Miriam Francisca Valladolid Montenegro
Secretario (a)

Dr. Evert José Fernández Vásquez
Vocal

Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo
Asesor

Lambayeque, 2025



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°369-2025

Siendo las 9:00 am horas, del día 19 de junio de 2025 en los Ambientes de la FACHSE: SAIA DE SUSTENTACIÓN, por mandato de la Resolución N°1940-2025-D-FACHSE de fecha 03 de junio de 2025 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N°2643-2023-V-D-FACHSE de fecha 19 de diciembre de 2023; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente (a)	: Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.
Secretario (a)	: Dra. Miriam Francisca Valladolid Montenegro.
Vocal	: Dr. Evert José Fernández Vázquez.
Asesor(es)	: Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.



Con la finalidad de evaluar la(él) Tesis titulada(o): **"ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES, FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES, UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN, 2023"**. Presentada por DOLORES MERCEDES ESTELA RUIZ para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en DOCENCIA y GESTIÓN UNIVERSITARIA.

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 11:00 am 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. Jorge Isaac Castro Kikuchi
PRESIDENTE (A)


Dra. Miriam Francisca Valladolid Montenegro
SECRETARIO (A)


Dr. Evert José Fernández Vázquez
VOCAL

OBSERVACIONES:

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20°, 33°, 49°, 54° o 65° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado por Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, esta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD

Yo, **Dr. GUEVARA SERVIGÓN, DANTE ALFREDO**, usuario revisor de la Tesis titulada: **“Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, 2023”**

Cuya autora es Estela Ruiz, Dolores Mercedes, identificada con documento de identidad N° 26687016 declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 8 %, verificables en el Resumen del Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos,

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, diciembre del 2025



DR. Dante Alfredo Guevara Servigón
DNI: 16623450
ASESOR

Se Adjunta:

- *Resumen de Reporte automatizado de similitudes*
- *Recibo digital*

INFORME DE SIMILITUD DE TURNITIN

"Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, 2023"

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

2%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.tec.mx

Fuente de Internet

1%

5

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1%

6

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1%

7

Submitted to Universidad Europea de Madrid

Trabajo del estudiante

<1%

8

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1%



DR. Dante Alfredo Guevara Servigón
DNI: 16623450
ASESOR

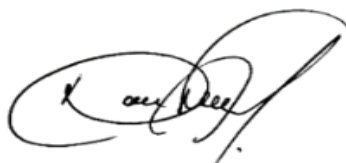
Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



DR. Dante Alfredo Guevara Servigón
DNI: 16623450
ASESOR

RECIBO DIGITAL DE SIMILITUD



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: Dolores Mercedes Estela Ruiz
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: "Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo ...
Nombre del archivo: NIVERSIDAD_NACIONAL_PEDRO_RUIZ_GALLO_-_copia_-_copia_...
Tamaño del archivo: 799.77K
Total páginas: 78
Total de palabras: 17,394
Total de caracteres: 96,964
Fecha de entrega: 28-dic-2025 03:45p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2851599186



DR. Dante Alfredo Guevara Servigón
DNI: 16623450
ASESOR

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	ix
ABSTRAC	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO.....	5
1.1.-ESTADO DEL ARTE.....	5
1.1.1.- Estrategias metodológicas.....	5
1.1.2.- Trabajo en equipo	5
1.1.3.- Estrategias metodológicas y el trabajo en equipo	6
1.2.-BASE EPISTEMOLÓGICA.....	10
1.3.-BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS	11
1.3.1.- El liderazgo transformacional de B. M. Bass y J. M. Burns.....	11
1.3.2.- Teoría del trabajo en equipo de K. Blanchard & A. Randolph	12
1.4.-BASES CONCEPTUALES	14
1.4.1.- Gestión educativa estratégica.....	14
1.4.2.- Características de la gestión institucional estratégica.....	14
1.4.3.- Trabajo en equipo	16
1.4.4.- Trabajo cooperativo en docentes	16
1.4.5.- Dimensiones del trabajo en equipo	17
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	20
2.1.- Diseño metodológico.....	21
2.2.- Población y muestra.....	22
2.3.- Técnicas, instrumentos, equipos, materiales.....	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	23
3.1.- Resultados.....	24
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	29
4.1.- Discusión de resultados	30
CAPÍTULO V PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	33
5.1.- Propuesta de intervención	34
ANEXOS	42
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	46

REFERENCIAS	47
ANEXOS	50
Anexo 01	51
Anexo 02	54
Anexo 03	55
Anexo 04	58
Anexo 05	60

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulado “Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y humanidades, Universidad Nacional de San Martín, 2023” se plantea proponer estrategias metodológicas que favorezcan el desarrollo del trabajo en equipo en los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades, de la Universidad Nacional de San Martín. El diseño de la investigación es descriptivo, con propuesta. La población muestral la constituyen los 36 docentes de la Facultad de educación, de la Universidad Nacional de San Martín. En relación al trabajo generado por los docentes en las aulas de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, se evidencia que la gestión institucional no promueve el involucramiento ni la colaboración de sus miembros con el establecimiento educativo porque no se practica un trabajo corporativo de integración docente en torno al desarrollo de actividades institucionales. Entre las conclusiones se tiene que las técnicas de gestión empresarial en su etapa de cooperación del plan estratégico de transformación institucional, promueve el trabajo en equipo orientados hacia objetivos institucionales comunes, a través del desarrollo de asesorías multidisciplinares enfocadas a la elaboración de estrategias institucionales donde se promueve, el trabajo en equipo, y el logro de los objetivos institucionales.

Palabras clave: Estrategias de gestión institucional, trabajo en equipo, participación.

ABSTRACT

In the present research work entitled “This research work called “Institutional management strategies to promote teamwork in teachers, Faculty of Education, National University of San Martín, 2023” aims to propose methodological strategies that favor the development of teamwork in teachers of the Faculty of Education and Humanities, of the National University of San Martín. The sample population is made up of 36 teachers from the Faculty of Secondary Education of the National University of San Martín. The research design is descriptive, with a proposal, among the conclusions we have that institutional management strategies in their cooperation stage of the strategic plan for institutional transformation, promote teamwork oriented towards common institutional objectives, through the development of multidisciplinary consultancies focused on the development of institutional strategies that promote shared vision, teamwork, and common institutional objectives.

Keywords: Institutional management strategies, teamwork, participation.

INTRODUCCIÓN

En los diversos sistemas educativos de nuestro hemisferio predomina el individualismo como estilo de trabajo educativo; pues, se concibe al docente como aquel que prepara sus lecciones y cierra la puerta antes de darles clase, es decir un sistema intramuros, que evalúa de forma independiente sus operaciones y realiza los ajustes necesarios. Monereo y M. Monte (2015) precisan que los docentes que pueden acreditar una formación continua de alta calidad y que cuentan con una formación profesional altamente efectiva y competitiva, son altamente demandados en el mundo competitivo global. Sin embargo, dadas las circunstancias que enfrentan la mayoría de los sistemas educativos de América Latina y el Caribe, es un reto competir en términos de calidad profesional como lo exigen los tiempos contemporáneos. Según Yagas, F. (2012); el conocimiento debe fluir de individuos a grupos, luego a la organización como un todo y finalmente a las interacciones o redes interorganizacionales, ya que es el producto del aprendizaje individual. Según Blanchard, K. y Randolph, A.; (2000); el enfoque individualista de la profesión docente tiene sus raíces en los fundamentos de los sistemas educativos; sin embargo, desde mediados del siglo XX, se han fomentado nuevas ideas y paradigmas educativos alternativos, como la colaboración entre actores sociales. El trabajo en equipo, según Yagas, F. (2012); se centra en colaborar de manera planificada para lograr un objetivo compartido, teniendo cada miembro del equipo una habilidad y un rol distinto. Según el objetivo propuesto, todos estos individuos interactúan entre sí de forma coordinada. Alarcón, E., Sepúlveda, P., & Madrid, D. (2018) manifiestan que la cooperación facilita el desarrollo de diversas capacidades, como asertividad, el liderazgo, la delegación, resolver problemas, inspirar a los demás y comunicar. Por el lado de Barcella, M. (2019), lograr la cooperación no es una tarea sencilla ni fácil porque conlleva retos y carencias implícitas. Alarcón, E., Sepúlveda, P., & Madrid, D. (2018) sostienen que desarrollar y trabajar en equipo en el ámbito universitario es crucial porque permite a los estudiantes adquirir habilidades que les beneficiarán en su vida profesional, como el liderazgo, diálogo, solución de diferencias y el debate de conceptos, entre otras.

En nuestro sistema educativo se evidencia desde diversas ópticas muchas deficiencias, tanto en el clima institucional, como en las relaciones impersonales, etc. Se cree que uno de los componentes más importantes para crear una educación de alta calidad es la idoneidad de la actuación de los profesores. No obstante, teniendo en cuenta que la actuación de un profesor en el aula está influida por sus rasgos personales y sus

experiencias profesionales, así como por una serie de factores externos como la crisis de valores, que repercuten en sus alumnos, hasta ahora las investigaciones se han centrado en el rendimiento de los alumnos y no en el de los instructores (Unesco, 2013).

En relación al trabajo generado por los docentes en las aulas de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, se evidencia que la gestión institucional no promueve estrategias de trabajo en equipo, no se fortalece las relaciones interpersonales, no se practican actividades que conlleven a una integración institucional docente, en torno al logro colectivo de objetivos institucionales

Formulación del problema de investigación

¿Qué estrategias metodológicas favorecen el trabajo en equipo en los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades, de la Universidad Nacional de San Martín?

Objetivos.

General:

Proponer estrategias metodológicas que favorezcan el desarrollo del trabajo en equipo en los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades, de la Universidad Nacional de San Martín.

Específicos

- Conocer las características que presenta el trabajo de los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades, de la Universidad Nacional de San Martín
- Organizar estrategias institucionales que estimulen el trabajo en equipo y la participación activa de los docentes en el desarrollo y logro de objetivos institucionales.
- Validar la propuesta por un juicio de expertos.

Hipótesis

Si se diseñan estrategias metodológicas basadas en la teoría de la colaboración de K. Blanchard & A. Randolph y gestión revolucionaria de B. M. Bass y J. M. G. Burns; es posible mejorar el trabajo en equipo entre profesores, Facultad de Educación y humanidades, Universidad Nacional de San Martín,

Esta investigación de tesis consta de cinco capítulos. Los fundamentos teóricos aplicados al tema de investigación se presentan en el primer capítulo; el diseño del estudio y los resultados se presentan en el segundo capítulo; y la propuesta, sus principios subyacentes, objetivos y estrategia de intervención se presentan en el tercer capítulo. Las conclusiones y recomendaciones se presentan en los capítulos cuarto y quinto, respectivamente, con la bibliografía y los anexos correspondientes al final.

CAPÍTULO I

DISEÑO TEÓRICO

1.1. ESTADO DEL ARTE

1.1.1. Estrategias metodológicas

La educación siempre ha experimentado cambios que se observan en el modo de desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje. En la actualidad, existen docentes que han empleado una enseñanza en las aulas muy tradicional, sobre todo en el campo universitario, ya que es aquí donde el desarrollo del aprendizaje se limita solo a impartir el conocimiento sin hacer uso de métodos o estrategias metodológicas que permitan fomentar el trabajo en equipo donde el estudiante pueda alcanzar habilidades cognitivas e interpersonales para la mejor adquisición del conocimiento. Con la llegada de las nuevas tecnologías, el contexto pandémico que cambio la dinámica educativa, y demás factores sociales, el sistema educativo cuenta con un cumulo de estrategias para garantizar el aprendizaje significativo de los estudiantes. El estado del arte sobre estrategias metodológicas se enfoca en métodos que fomentan la participación activa y el aprendizaje significativo. Estas estrategias, que incluyen el aprendizaje colaborativo, el aprendizaje basado en problemas (ABP) y el aprendizaje basado en proyectos (ABPJ), buscan transformar al estudiante en un participante activo y responsable de su propio aprendizaje.

1.1.2. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo según Cardona (citado en Díaz de la Buelga, 2020) radica en colaborar de forma organizada para lograr un objetivo común, donde cada persona del equipo posee una aptitud y posición concreta. Todas estas personas se relacionan entre sí de manera coordinada conforme al objetivo propuesto. En esa misma línea Ballenato (2005) sostiene que el trabajo en equipo permite el desarrollo de habilidades tan diversas como la comunicación, la motivación, el liderazgo, la delegación, asertividad, y la solución de problemas. El trabajo en equipo no se trata de crear un buen ambiente entre los integrantes del mismo, sino que, además, se deben considerar las habilidades que cada quien posee para sacar su provecho, y al mismo tiempo, tener en cuenta el uso de herramientas innovadoras o poco tradicionales, (Cabello, 2017). De acuerdo con Arrea (2016) el trabajo en equipo: Es una cualidad con la que no se nace y su mecánica es algo

que hay que aprender. Tiene reglas que deben conocerse, así como algunas disfunciones, que, al existir, causan discrepancias o disfonías en el grupo, el cual se convierte entonces en un equipo ineficiente. (p. 97)

A nivel universitario es importante trabajar en equipo, ya que le permite al estudiante desarrollar habilidades que le será de ayuda en su carrera profesional, como es el caso de las habilidades comunicacionales, de liderazgo, resolución de conflicto, debate de ideas, entre otros. Según Luca (2022) el trabajo en equipo es muy habitual en la educación superior, cuestión que supone un reto para los estudiantes cuando desean lograr un objetivo y existe una diversidad de opinión y modos de trabajo. Las actividades universitarias que requieren el trabajo en equipo suelen caracterizarse por la concurrencia de distintas visiones que limitan – y en ocasiones impiden – la toma de decisión y el logro del objetivo, cuestión que puede generar rechazo hacia este tipo de modalidad, (Ihl, 2020). Por lo tanto, es interesante analizar cómo se puede fomentar el trabajo en equipo escogiendo dos estrategias como lo son: el aprendizaje colaborativo o el uso de las TIC. Dichas estrategias bien podrían promover el trabajo en equipo en la educación universitaria; considerando que ambas desarrollan espacios para la participación e interacción estudiante-estudiante y docente-estudiante. Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de este artículo es analizar como tales estrategias promueven el trabajo en equipo que en la educación universitaria – y sobre todo en la modalidad virtual – se dificulta.

1.1.3. Estrategias metodológicas y el trabajo en equipo

De acuerdo a Aldana (2021) y Comas (2021) en el ámbito educativo contemporáneo, el proceso de la enseñanza-aprendizaje en todos los ámbitos del conocimiento ha cambiado hacia un enfoque más colaborativo e interactivo, reconociendo el valor de los métodos de enseñanza que apoyan el desarrollo holístico de los estudiantes. En este sentido, la colaboración se ha convertido en un instrumento vital para mejorar la enseñanza de las ciencias sociales. Además de impartir conocimientos académicos, este enfoque pedagógico pretende desarrollar las capacidades interpersonales, cognitivas y prácticas de los

estudiantes para que puedan hacer frente a las dificultades de un mundo cada día más complejo e interconectado.

El trabajar en equipo, constituye para los estudiantes aprender a colaborar a cooperar entre sí, intercambiar ideas, debatir puntos de vista opuestos y llegar a un acuerdo. Dado que fomenta la pluralidad de puntos de vista y valora la formación, las experiencias y los puntos de vista únicos de cada alumno mediante la retroalimentación, replica el proceso real de trabajo en el ámbito de la enseñanza y el aprendizaje, donde la colaboración es crucial. En esa línea, Abad (2023) sostiene a su vez que un enfoque cotidiano de la acción educativa debe incorporar la retroalimentación formativa” (p. 2), esto se debe a que ofrece una oportunidad para el intercambio de información que fomenta el aprendizaje colaborativo. Esto refleja la complejidad de las cuestiones sociales en el mundo real y mejora las conversaciones al permitir a los alumnos reflexionar sobre una serie de puntos de vista sobre un tema concreto. por ello, las escuelas y las comunidades deben mantener su relación, ya que surgen problemas que deben resolverse de inmediato, y no hay mejor manera de hacerlo que trabajando juntos.

1.1.4. ANTECEDENTES

Internacionales

Vélez, K. (2022) Aprendizaje cooperativo y desempeño docente de una unidad educativa de Ecuador. El objetivo es determinar cómo se relacionan la efectividad instruccional y el aprendizaje colaborativo en una escuela de Santo Domingo, Ecuador. Según la metodología, el estudio utilizó un nivel correlacional, un diseño no experimental y una metodología cuantitativa. La muestra estuvo conformada por cuarenta y seis docentes. Como instrumento se utilizó un cuestionario debidamente validado. Los resultados muestran que el desempeño docente y el aprendizaje colaborativo están altamente correlacionados, que interdependencia favorable y eficacia de los profesores están moderadamente correlacionados, y que enseñar el rendimiento y la responsabilidad tanto a nivel individual como de equipo están moderadamente correlacionados, el rendimiento docente y la interacción estimulante tienen una relación moderadamente positiva. La hipótesis del investigador se acepta porque

la sig. es inferior a 0,05. Señala en sus conclusiones que el rendimiento docente y las características del aprendizaje colaborativo están significativamente correlacionados.

Posligua, Y. I. 2022. Estrategia metodológica para el fortalecimiento del trabajo cooperativo en los docentes de la Escuela de Educación Básica «República del Ecuador» Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. La educación requiere de la participación y organización de los docentes quienes adquieren una formación profesional en base al conocimiento científico que poseen y luego aplican en su labor educativa. El objetivo fue diseñar una estrategia metodológica para el fortalecimiento del trabajo colaborativo en los docentes de la Escuela de Educación Básica «República del Ecuador». La investigación es no experimental, descriptiva y con enfoque mixto. Se utilizaron métodos teóricos, empíricos y matemáticos o estadísticos que permitió acercar los investigadores al problema y recabar información primaria acerca del objeto de análisis. La propuesta está fundamentada en la teoría de la actividad y el instrumento elaborado y aplicado a los docentes fue validado mediante la técnica de Alfa de Cronbach dando como resultado un valor de 0,897. Posteriormente el sistema de actividades fue sometido a consulta de especialistas con amplia experiencia y pertenecientes a instituciones de educación superior de alto prestigio. A los resultados se le aplicó un coeficiente de concordancia ANOCHI cuyo valor fue de 0,83, lo cual se considera elevado.

Iza, R. B; Arias, M. J; Artieda, R. E; Yáñez, D; y Padilla, H. D. 2023. Estrategias metodológicas para fomentar el trabajo en equipo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Universidad Nacional de Educación Ecuador. Se plantea como objetivo proponer estrategias participativas y dinámicas que fomenten el trabajo en equipo. Afirma que siempre ha habido cambios en la educación, que pueden apreciarse en la evolución del proceso de enseñanza y aprendizaje. El sistema educativo dispone de un conjunto de tácticas para garantizar que los alumnos aprendan de forma significativa debido a la introducción de nuevas tecnologías, el contexto pandémico que alteró la dinámica de la educación y otras variables sociales. El diseño metodológico es

descriptivo, correlacional y transversal. La población muestral comprende 36 docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional de Educación Ecuador.

Nacionales

Velásquez, W. (2021) Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres. Universidad César Vallejo. La Libertad. El objetivo es medir el impacto del aprendizaje colaborativo en la eficacia docente. El enfoque cuantitativo, transversal, de tipo básico y aplicado, el diseño no experimental y el nivel correlacional explicativo forman parte de la metodología. Tanto en la población como en la muestra había 68 profesores. Los resultados demuestran que existe una fuerte asociación entre la colaboración entre profesores y la mejora del rendimiento. La conclusión reafirma la relación directa y beneficiosa entre la eficacia docente y el esfuerzo de colaboración.

García, Y. 2021. Estrategias motivacionales para fortalecer el trabajo en equipo de los docentes de educación secundaria en la Institución Educativa Juan. Z. Montenegro distrito de Querocotillo provincia de Cutervo región Cajamarca año. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La presente investigación surge como repuesta al problema escaso trabajo en equipo observado en la Institución Educativa, que se manifiesta a través de la apatía, la intolerancia, el individualismo, el escaso sentido de pertenencia con la organización. De este modo, el objetivo de la investigación fue proponer estrategias motivacionales para fortalecer el trabajo en equipo de los docentes de educación secundaria en la institución educativa Juan Z. Montenegro Distrito de Querocotillo Provincia de Cutervo Región Cajamarca año 2017. El tipo de investigación fue descriptivo - propositivo, para medir la variable trabajo en equipo se aplicó una escala tipo Likert a una muestra 27 docentes. Los principales resultados a los que se arribaron en el diagnóstico realizado fue la significativa carencia de trabajo en equipo por parte de los docentes y las docentes, que repercute de manera importante en el logro de los objetivos institucionales.

Ube, C. L. 2024. Trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en las ciencias sociales. Universidad César Vallejo, Piura, Piura. En la presente investigación se tuvo como objetivo evaluar el trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en las ciencias sociales. Como metodología se acudió a un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo. La muestra la conformaron 40 estudiantes de secundaria de diversas escuelas. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario. Entre los resultados, se observó que todas las habilidades evaluadas (pensamiento crítico, trabajo colaborativo, comunicación y resolución de problemas) obtuvieron una puntuación alta, con medias superiores a 4, lo que indicó una percepción positiva de los participantes sobre el impacto del trabajo en equipo en el desarrollo de estas habilidades. En consecuencia, se concluyó que el trabajo en equipo constituye una estrategia efectiva para promover el aprendizaje en las ciencias sociales.

1.2. BASE EPISTEMOLÓGICA

Un equipo es un tipo específico de organización del trabajo en el que destacan las habilidades combinadas y el entusiasmo de todos sus miembros. Este tipo de organización es especialmente útil para alcanzar altos niveles en la gestión de una organización o empresa. Políticos y directivos buscan una filosofía de gestión que respete las necesidades de sus trabajadores. El trabajo en equipo puede ser una herramienta útil en este sentido, ya que crea circunstancias que facilitan la aplicación de dinámicas que apoyan la experimentación y el autodesarrollo basado en la experiencia.

En su vertiginoso desarrollo de este constructo a lo largo del siglo XX los grupos de trabajo y los equipos se definen de diversas maneras. Las definiciones actuales de un equipo consisten en: Castro (2002) dice que " Se trata de un tipo particular de grupo de trabajo que difiere de otros grupos formales pero irreales en la forma en que se crea y gestiona. Álvarez (2007) dice que es un grupo de personas que trabajan juntas, intercambian ideas y conocimientos, imparten competencias y toman decisiones por unanimidad. Su alcance es extremadamente amplio, abarcando desde un comité de alta dirección hasta un círculo de calidad, pasando por dos personas que se apoyan mutuamente".

Por otra parte, Faria de Mello (2018) sostiene que "Un equipo es un conjunto dinámico de personas que trabajan juntas y a las que les gusta su trabajo, se dedican a cumplir objetivos comunes y ofrecen resultados excelentes. Se trata de un grupo de personas con conocimientos y capacidades especializados que se dedican a utilizar sus habilidades para lograr un objetivo común".

En las organizaciones, la colaboración no sólo aporta ventajas a los individuos y a la organización en su conjunto, sino que también contribuye a la mejora cuantitativa y cualitativa de los servicios. También hace posible una mejor gestión de la información y el conocimiento. Es obvio que los directivos y empresarios necesitan comprender la dinámica de los equipos y grupos de trabajo, en particular cómo se comportan. Un enfoque coherente del desarrollo organizativo consiste en examinar los equipos y grupos que coexisten en cualquier organización para aprender a utilizarlos, organizarlos y maximizar sus resultados.²

Las organizaciones modernas son más conscientes de la importancia del trabajo en equipo. Es una verdad conocida que cuando todo el mundo está de acuerdo con los objetivos de la organización, los resultados son extremadamente satisfactorios. Su misión, visión y objetivos estratégicos se ven directamente afectados por el comportamiento y los valores del grupo.

S. Robbins (1999) hace una precisa distinción entre grupos de trabajo y equipos, afirmando que los primeros están destinados al intercambio de información y los segundos al rendimiento del grupo y objetivos comunes. En razón de esta diferencia, sostiene que, en los equipos, la responsabilidad es tanto individual como colectiva, pero en los grupos es individual. En cuanto a los talentos, son complementarios en los equipos, pero aleatorios (es decir, informales) en los grupos. La principal distinción, señala, es que «un equipo genera sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado» frente a un grupo que se limita a cumplir objetivos específicos.

Schein (1992) enumera una serie de comportamientos que dificultan el trabajo en equipo y que deberían evitarse, entre los que se incluyen los comentarios sarcásticos, interrumpir a los demás, crear divisiones dentro del equipo, infravalorar las contribuciones de los demás, intentar controlar la conversación,

no aportar sus criterios y adoptar posturas defensivas. Basándose en su formación académica y en su capacidad para abarcar diversos ámbitos profesionales, los trabajadores sociales de hoy en día deben estar preparados para abordar las necesidades del público, responder a ellas y ofrecer orientación con el fin de satisfacer las expectativas organizativas de la comunidad a la que sirven.

1.3. BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS

1.3.1. El liderazgo transformacional de B. M. Bass y J. M. Burns

El desarrollo de conexiones personales entre directores y profesores ha llevado a la reciente adopción del liderazgo transformacional en las instituciones educativas. Tanto Bass (1985) como Burns (1978) tienen enfoques muy distintos que hacen hincapié en diversos puntos de vista. Ambos creen que, en las relaciones entre líderes y seguidores, el liderazgo transformacional mejora el liderazgo transaccional. Burns (1978) refiere que “al hacer atractivos los conceptos de justicia y libertad para mejorar la motivación laboral, los líderes transformacionales y sus seguidores pretenden cultivar sus conciencias, lo que aumenta la moralidad y la motivación en sus acciones. Nunca utilizan sentimientos de miedo o celos para inspirarles a cumplir con sus obligaciones” (p.16).

Para establecer un vínculo duradero entre un líder y sus seguidores, la moral desempeña un papel crucial en el proceso de crecimiento de la conciencia mutua. Según la perspectiva de Bass (1985), las fuerzas operativas de cualquier institución son sus personas, y si éstas sintieran que pertenecen a ella, harían todo lo que estuviera en su mano, motivadas por sus propios deseos, para hacer avanzar los intereses de la institución, incluso a costa de su propia seguridad personal. Según Bass, al líder no le importan lo más mínimo las ganancias de sus seguidores, sino que les inspira y les hace sentirse más obligados.

1.3.2. Teoría del trabajo en equipo de K. Blanchard & A. Randolph

K. Blanchard & A. Randolph (2000) un equipo de alto nivel es aquel que cumple los siguientes requisitos:

- a. Un equipo de colaboración compuesto por personas altamente cualificadas que aprovechan las ideas y el empuje de cada miembro del equipo.
- b. Un equipo que intercambia información para fomentar un alto grado de responsabilidad y confianza.
- c. También deja claros los límites para establecer la autonomía y la responsabilidad necesarias para completar los trabajos con eficacia.
- d. Utiliza eficazmente el tiempo y las habilidades de su jefe y de los miembros de su equipo.
- e. Por último, toma decisiones de equipo utilizando sus habilidades de autogestión, produciendo resultados positivos para el grupo, sus miembros y la empresa.

Roles del directivo:

De acuerdo a K. Blanchard & A. Randolph (2000) este tipo de equipo tiene la ventaja de dar a su líder más tiempo para dedicarse a otras cosas, lo que significa que el líder tiene más tiempo para otras cosas:

- a. Invertir más tiempo en la planificación del trabajo.
- b. Identificar los nuevos materiales que vamos a necesitar.
- c. Resolver algunos de los problemas que están impidiendo el trabajo del equipo.
- d. Invertir más tiempo en la instrucción y orientación de los miembros del equipo.
- e. Asista a más conferencias relacionadas con su trabajo.

Proceso de cambio.

K. Blanchard & A. Randolph (2000) Para transformar un equipo de bajo o alto rendimiento en un equipo de alto nivel o alto rendimiento, son necesarias las tres acciones siguientes:

Paso 1: Empezar a aprender las habilidades del siguiente nivel: A medida que aprendemos aprovechar los datos para impulsar la responsabilidad dentro de la empresa, esta etapa nos enseña a construir un equipo. Para poner en práctica este proceso de cambio sobre las cualidades que debemos adquirir desde el principio,

tenemos: Consigue toda la información posible que te ayude a emitir juicios; comparte la información relevante, ya que puede ayudar en muchas cuestiones. Establece un grado de confianza que garantice un comportamiento responsable.

Paso 2: Acelerar el cambio: K. Blanchard & A. Randolph (2000) Según ellos, suele haber cierta insatisfacción en este proceso, lo que en ocasiones es inevitable. Los autores parten de la base de que debemos esforzarnos al máximo para acelerar la transición a los equipos del siguiente nivel a fin de intentar evitarla y superarla lo antes posible. Para lograrlo, debemos hacer lo siguiente: - Transformar la insatisfacción o la decepción en motivación; concentrarnos en las ventajas que se obtendrán;

Paso 3: Dominar las habilidades: Este es el último paso para adquirir un equipo de primer nivel. Para lograrlo, debemos comprender plenamente cada una de las cualidades de los dos pasos anteriores, además de las que expondremos a continuación: -Identificar la información superflua para mejorar la eficacia del intercambio de información. -Dar a los empleados toda la información que consideren necesaria para reforzar su confianza.

1.4. BASES CONCEPTUALES.

Variable independiente: [Estrategias metodológicas](#)

1.4.1. Estrategias metodológicas

Las estrategias metodológicas son conjuntos de procedimientos, técnicas y acciones planificadas que guían el proceso de enseñanza-aprendizaje para lograr objetivos educativos, promoviendo la construcción de conocimiento, la autonomía del estudiante y el aprendizaje significativo, a través de enfoques como el constructivismo, el ABP, o el uso de recursos como mapas conceptuales, debates, y experiencias directas. Frente a los desafíos por mejorar los aprendizajes, se hace perentorio que el docente se encuentre armado de herramientas metodológicas capaces de gestar un genuino aprovechamiento de cada una de las instancias proclives al desarrollo autónomo del estudiante, tanto en la esfera personal como colectiva.

Las estrategias metodológicas revisten características de un plan; un plan que, llevado al ámbito de los aprendizajes, se convierte en un conjunto de procedimientos y recursos cognitivos, afectivos y psicomotores. Son los estudiantes quienes habrán de sentirse conciencias participativas, al desarrollar sus propias estrategias de pensamiento para resolver las situaciones propias del aprendizaje.

Una actividad esencialmente pedagógica, entonces; es aquella que tiene sentido, esencia y conciencia de su propio rumbo y, por cierto, de su fin. Así, entonces, todas las actividades, la solución de problemas, la realización de proyectos, la exploración del entorno o la investigación de hechos nuevos, configurarán un aprendizaje significativo y rico, plasmado de posibilidades valorizables. Tal aprendizaje estará fundamentado en la experiencia de los educandos, en situaciones vividas realmente, en conductas éticas no enseñadas sino fraguadas en su propia existencia.

Entre las estrategias y procedimientos metodológicos tomados de los diferentes aportes de las distintas tendencias constructivistas, se pueden señalar varias ya experimentadas, todas las cuales son conducentes al desarrollo de procesos de pensamiento, el que es consustancial a una concepción constructivista. Entre ellas se pueden mencionar:

- Los mapas conceptuales.
- El trabajo en equipo
- La lluvia de ideas.
- La elaboración de estrategias de resolución de problemas.
- La planificación conjunta del aprendizaje.
- La construcción de gráficos, cuadros.
- Los juegos de roles.
- Los juegos de simulación.
- Las situaciones de resolución de problemas.
- Las estrategias metacognitivas, para aprender a aprender.
- El método de proyectos.

1.4.2. Gestión educativa estratégica

La gestión educativa se considera una política de sistema a sistema; identifica las conexiones, expresiones e interacciones entre los currículos, las iniciativas de apoyo y las sugerencias que acaban en la escuela. Según Pozner (2000, p. 77), tiene tres categorías de gestión: pedagógica, escolar e institucional, que en conjunto componen el sistema educativo. Según el autor, la gestión de la educación debe basarse en ciclos de mejora continua de los procesos para ser considerada estratégica y resultados que se crean mediante el uso de ejercicios de planificación y evaluación. (2000, p. 78) Pozner

Desde otra perspectiva, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) de la UNESCO (2000, p. 09) muestra que para atender y cumplir las expectativas sociales puestas en la educación, la gestión educativa es un conjunto de procesos teóricos y prácticos relacionados e integrados que operan dentro del sistema educativo, tanto vertical como horizontalmente. Pueden deducirse las actividades que los gestores educativos realizan como gestión educativa para orientar los ambientes organizacionales de un conjunto de conocimientos y acciones, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden a la mejora continua de los métodos de enseñanza, a la investigación y utilización de todas las potencialidades y a la innovación continua como procedimiento metódico. La gestión educativa estratégica, según Pozner (2000), es un enfoque novedoso para comprender, planificar y supervisar la estructura institucional y el sistema educativo. Sin embargo, sólo tendrá éxito si se reconoce que uno de sus pilares es el cálculo estratégico situacional y transformador y sólo en la medida en que preceda, supervise y acompañe la acción educativa de forma que se convierta en un proceso práctico que produzca decisiones y comunicaciones particulares en el trabajo cotidiano de la enseñanza.

1.4.3. Características de la gestión institucional estratégica

Centralidad en lo pedagógico. Se basa en la noción de que los sistemas educativos se organizan principalmente en torno a instituciones, que son responsables de generar aprendizaje para cada estudiante (Pozner, 2000, p. 25),.

Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Tiene en cuenta la necesidad de proporcionar a los miembros de la educación los componentes esenciales para comprender nuevas oportunidades, procesos y respuestas a una variedad de circunstancias (Pozner, 2000, p. 25).

Trabajo en equipo. Demuestre a la institución educativa que tiene un entendimiento común de los objetivos y de los conceptos y principios de la educación que deben promoverse. Sin embargo, esto también implica procesos que faciliten la comprensión, la planificación, la acción y la reflexión cooperativa sobre lo que hay que hacer y cómo; para que estos procesos tengan éxito, deben crearse de forma cooperativa. Pozner (2000), página 26.

Apertura al aprendizaje y a la innovación. Esto se basa en la capacidad de los profesores para identificar y ejecutar conceptos novedosos para alcanzar sus objetivos de aprendizaje, así como para dismantelar obstáculos e inercias, favoreciendo la fijación de objetivos y dando prioridad a la transformación holística. Las organizaciones receptivas al aprendizaje pueden aprender de sus propias experiencias y de las ajenas, desarrollar nuevos métodos, afrontar y resolver sistemáticamente circunstancias desafiantes, y crear conocimiento y aplicarlo a sus operaciones (Pozner, 2000, p. 26).

Asesoría y consejería para convertirse en profesional. Para que los circuitos puedan en un plan de desarrollo profesional, señale las oportunidades y cree redes para compartir experiencias, es necesario contar con ambientes de la reflexión para «pensar sobre el pensamiento», para repensar la acción, para la formación continua y para aumentar la voz y el poder epistémico de los educadores (Pozner, 2000, pág. 26). Pozner (2000), página 26.

Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro. Propone el planteamiento de múltiples situaciones ante diferentes escenarios, a partir de unos objetivos bien definidos y un amplio acuerdo para avanzar como organización; donde los actores apoyan una organización inteligente, llena de ideas e innovación, que fomenta la implicación, la responsabilidad y el trabajo en equipo. (Pozner, p. 27; 2000).

Intervención sistémica y estratégica. Propone la visualización de la situación educativa, elaborar la planificación pretende ser una herramienta de autorregulación y gobernanza, que potencie las capacidades de todos para una participación significativa, definiendo la estrategia y esbozando los pasos para alcanzar las metas y objetivos que se han especificado. (Pozner, 2000, p.27)

Variable dependiente: Trabajo en equipo

1.4.4. Trabajo en equipo

La palabra "equipo" sugiere la participación de múltiples individuos, lo que indica que el objetivo propuesto no puede lograrse sin la ayuda de varios miembros, sin excepción. Dicho de otro modo, el trabajo en equipo se define como un pequeño grupo de individuos que combinan sus conocimientos y talentos complementarios para lograr objetivos específicos y emprender acciones que conduzcan a dichos objetivos. Por otra parte, el trabajo en equipo se define como la integración armoniosa de tareas y actividades creadas por varios individuos; por lo tanto, su ejecución requiere que los profesores compartan responsabilidades y que las actividades creadas se ejecuten de forma coordinada. Entre los conceptos se tiene a Katzembach y Smith, (1991) que refieren que “En la colaboración participa un pequeño grupo de personas con capacidades complementarias que se dedican a un objetivo, una planificación, una responsabilidad y un propósito compartidos comunes y con responsabilidad mutua y compartid” (p.17). De otra parte, Díaz (2003) dice que “Un equipo está formado por un conjunto de personas con conocimientos y capacidades especializados que se dedican y utilizan su experiencia para lograr un objetivo común” (p.19). Así mismo, Gómez (2003) dice que “En presencia de un equipo, el trabajo en equipo se define como un colectivo humano que combina una fuerte moral, eficacia en la tarea e importancia evidente para la organización” (p.22).

1.4.5. Trabajo cooperativo en docentes.

El trabajo de los grupos de enseñanza cooperativa se distingue por la comunicación abierta entre los participantes, que se basa en el apoyo y la confianza mutuos. Hace hincapié en los objetivos establecidos en un entorno de confianza y apoyo mutuos entre sus miembros, afirma Pozner (2000, p. 14).

Según el autor, la colaboración requiere la presencia de un propósito u objetivo compartido, un grupo de individuos con una profesión, un grupo de individuos dedicados a trabajar juntos, un mecanismo de comunicación interpersonal fluido y un área designada para la resolución de problemas.

Tal como lo plantean Jonhson & Jonhson (1998, p. 37) “El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los miembros de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo” (p.58). Según los autores, el trabajo cooperativo en grupos de enseñanza es un medio de expresar las actividades del trabajo en grupo humano de forma complementaria, es decir, combinando o sumando esfuerzos, adoptando una actitud cooperativa de responsabilidad y empleando métodos y estrategias mediante un trabajo estructurado en torno a un conjunto de metas, objetivos y resultados que deben alcanzarse. Jonhson & Jonhson (1998, p. 59) refieren que “Mientras que otros modelos de trabajo sólo dan prioridad a los logros individuales, la competencia jerárquica y la división del trabajo en tareas tan minúsculas a menudo pierden su sentido, desmotivan a las personas y no siempre han sido eficientes. Por el contrario, el trabajo en grupos cooperativos valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre sus miembros, así como la negociación para alcanzar acuerdos y hacer frente a posibles conflictos”.

1.4.6. Dimensiones del trabajo en equipo

Las dimensiones fueron propuestas por el modelo de Pozner (2000, p. 42):

a. Dimensión de las habilidades comunicativas:

Interacción para el logro de objetivos: Según Pozner (2000. p. 42), “El estímulo y el apoyo mutuos en los esfuerzos por cumplir, llevar a cabo y generar para los objetivos del grupo se conoce como interacción de consecución de objetivos”. Agrega que “Los factores más poderosos que influyen en los esfuerzos por conseguir logros son las relaciones afectuosas y comprometidas, el ajuste psicológico y la competencia social, que se promueven mediante la interdependencia positiva y fomentan la interacción cara a cara entre las personas. La interdependencia positiva por sí sola puede tener algún efecto sobre los resultados” (2000. p. 43)

Compromiso: Según De la Cruz (2014, p. 17), “Los miembros del equipo se dedican a darlo todo, no para diferenciarse de sus compañeros, sino para colaborar en la consecución de los objetivos del equipo”.

Colaboración: Según Pozner (2000, p. 44), a la colaboración se la entiende como “Proceso mediante el cual varios individuos colaboran para completar una tarea o actividad, asignando funciones y responsabilidades, apoyándose mutuamente y coordinando esfuerzos para obtener el resultado deseado”. Dice Pozner (2000, p. 45) que “En las sociedades humanas, la cooperación es crucial para llevar a cabo investigaciones en grupo o colectivas, que requieren la participación de diversos individuos con talentos especializados para completar diferentes tareas”.

Respeto mutuo: Según Pozner (2000, p. 47) “es la toma de conciencia del propio valor, que se fundamenta en el sentido de reciprocidad y aprecio por la otra persona. Esto implica apreciar y comprender a la otra persona, así como sus necesidades, intereses y preocupaciones en un marco de colaboración. Esto sólo es factible si la otra persona puede corresponder a tu comprensión y aprecio”. Manifiesta que “Un principio básico del respeto mutuo en la cooperación es que debes respetar a los demás para que te respeten a ti. Se trata de afirmar y apreciar a la otra persona como ser humano. Es aceptar al individuo por lo que es, pase lo que pase” (p.48).

b. Dimensión de las habilidades de trabajo en equipo

Dimensión: Coordinación: Para lograr objetivos compartidos, la coordinación en los equipos de trabajo implica la aplicación de tácticas y pautas de comportamiento destinadas a integrar las acciones, los objetivos y la experiencia de los participantes interdependientes. El establecimiento de objetivos claros, la asignación de funciones en función de las competencias, el fomento de la comunicación y el reconocimiento de los logros son necesarios para coordinar un grupo cooperativo para lograr los objetivos y crear un entorno de confianza. Una de las habilidades más valoradas en el ámbito laboral es el trabajo en equipo, esencial en la dinámica moderna de

empresas de todos los tamaños. Maximizar el capital humano de una empresa es posible gracias a una plantilla bien coordinada. No obstante, los jefes de equipo de todos los niveles deben estar preparados para esta tarea.

La capacidad de éxito de un equipo depende sobre todo de sus miembros. Un grupo de personas y sus capacidades forman un equipo, que hay que dirigir para cumplir el objetivo del proyecto. Todo equipo necesita un líder que pueda organizar y asegurarse de que el grupo mantiene el rumbo para lograr su objetivo. Es decir, un jefe de equipo que inspire y motive al equipo para producir los resultados deseados, al tiempo que gestiona las tareas y sabe cómo mejorar los talentos de cada miembro.

Dimensión: Cooperación: La cooperación es el proceso de trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes. En un entorno cooperativo, las personas aspiran a lograr resultados que les beneficien tanto a ellas como a los demás miembros del grupo. colaboración. La colaboración entre educadores es un enfoque metodológico que produce técnicas de enseñanza de éxito que, cuando se difunden entre los colegas, mejoran el aprendizaje de los alumnos para conseguir mejores resultados académicos y, en última instancia, educadores más dedicados.

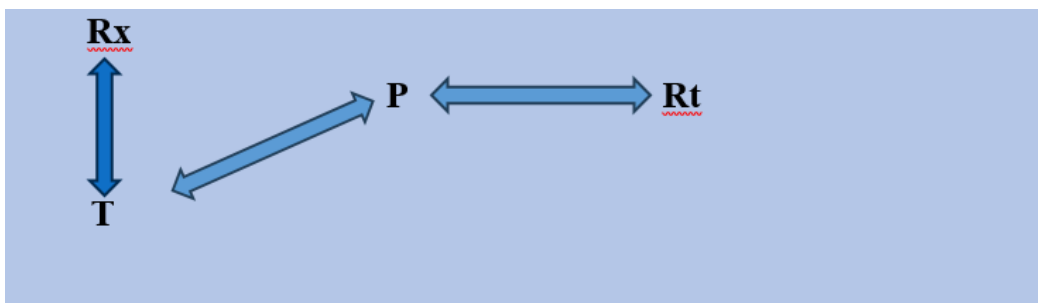
Dimensión: Motivación en el trabajo: El deseo o la voluntad de esforzarse en un trabajo o sector profesional se denomina motivación laboral. Según la psicología, es un conjunto de dinámicas internas y dinámicas influidas por el contexto social, cultural y organizativo del lugar de trabajo. Describe la capacidad de una empresa de utilizar incentivos para animar a los empleados a mantener, mejorar, aumentar o modificar su rendimiento o comportamiento.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño metodológico

El presente trabajo de investigación es de carácter descriptivo y propositivo. No experimental-



Leyenda:

Rx: Realidad problemática

T: Marco teórico

P: Propuesta teórica

Rt: Realidad por transformar

2.2. Población y muestra.

Población.

La población está formada por 36 docentes de educación secundaria de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín en Tarapoto, San Martín.

Muestra

La muestra poblacional está compuesta por 36 docentes de educación secundaria de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín en Tarapoto, zona de San Martín.

2.3. Técnicas, instrumentos, equipos, materiales

Técnicas:

-La encuesta estará direccionada a conocer el comportamiento de los docentes de educación secundaria de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín en Tarapoto, con el fin de constatar las características que presenta el trabajo en equipo de los docentes en las actividades de aprendizaje y en su desenvolviendo institucional en general.

La técnica de la encuesta

La encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Profesional de Educación secundaria, de la Universidad Nacional de San Martín; está conformada por cinco dimensiones las mismas, que suman un total de 35 ítems, las mismas que están distribuidas de la siguiente manera:

Dimensión coordinación 7 ítems

Dimensión cooperación: 6 ítems

Dimensión Motivación en el trabajo 8 ítems

Dimensión comunicación 7 ítems

Dimensión Interdependencia positiva: 7 ítems

Cada pregunta está en función a la escala de Likert que comprende tres niveles: Siempre, A veces y Nunca. A cada nivel se le asigna un puntaje de acuerdo lo siguiente: Siempre (3 puntos), A veces (2 puntos) y Nunca (1 punto).

Investigación documental

Por el examen bibliográfico y el análisis de los datos recogidos durante el proceso de investigación, el estudio tiene carácter documental. El uso de materiales escritos como fuente primaria de insumo, Según Morales (2003), un enfoque para caracterizar la investigación documental es como documentos textuales, electrónicos y audiovisuales académicos, científicos y relacionados con la investigación. La investigación documental, según Morales (2003) y Hernández et al. (2016), es un proceso científico que incluye un enfoque metódico de indagación, recolección de datos, organización, análisis e interpretación sobre un tema en particular. La investigación documental, por su parte, es definida por Arias (2012) como el acto de localizar, recuperar, evaluar, criticar e interpretar datos secundarios, es decir, material recogido y registrado por otros investigadores en fuentes documentales textuales, audiovisuales o electrónicas.

Instrumentos

El instrumento que se utilizará es la encuesta a los docentes, la cual indicará la presencia o ausencia de alguna característica o aspecto observado.

Equipos

Para trabajar en equipo de docentes se utilizarán herramientas de comunicación digital (Google Meet; correo electrónico); materiales físicos (pizarras, marcadores) y estrategias motivacionales de dinámicas grupales (lluvia de ideas), para fomentar la comunicación, y la planificación del trabajo, integrando a los docentes; apoyados en el trabajo en equipo con roles definidos

Materiales

Para el trabajo en equipo docente, se necesita materiales físicos (marcadores, pizarras, carpetas, material de escritorio, etc.) y herramientas de comunicación digital (Google Meet; correo electrónico; para organizar, colaborar, crear recursos, y evaluar, facilitando la planificación conjunta, el intercambio de ideas y la gestión de un trabajo de conjunto de manera dinámica y eficiente.

Análisis estadístico de los datos.

Procesamiento de resultados: la presentación de los resultados se desarrollará en base a la estadística descriptiva y de frecuencias. Para la presentación de los resultados, se utilizarán tablas estadísticas, seguidos de una interpretación de los resultados, junto con conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Resultados

Objetivo específico 01: Diagnosticar las características del trabajo docente en la Facultad de Educación y Humanidades, de la Universidad Nacional de San Martín

Tabla 01

Dimensión: Coordinación

N°	ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
01	En la Institución Educativa se promueve el compañerismo entre docentes	24	67	12	33	00	00	36	100
02	Usted estima que puede trabajar con personas que tienen diferente opinión.	04	11	13	36	19	53	36	100
03	Usted considera que es viable trabajar con empatía en su día a día en el trabajo	09	25	22	61	05	14	36	100
04	Considera que en su institución educativa cooperan para la obtención de un determinado resultado en beneficio común	06	17	11	36	19	53	36	100
05	Estima que los trabajos que desempeña están de acuerdo con sus capacidades	17	47	09	25	10	28	36	100
06	Usted considera que realiza sus trabajos con seguridad.	18	50	09	25	09	25	36	100
07	Considera que lo toman en cuenta en el funcionamiento de la institución educativa	04	11	13	36	19	53	36	100

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Profesional de Educación secundaria, de la Universidad Nacional de San Martín

Interpretación

En la tabla 01 referente a la dimensión de coordinación se puede observar que el 67% de docentes manifiesta que en la Institución Educativa se promueve el compañerismo entre docentes, el 53% en cambio manifiesta no ser tolerante de las ideas de los demás, al decir, que no puede trabajar con personas que tienen diferente opinión; Por el contrario, el 47% de los encuestados cree que su trabajo está siempre en consonancia con sus capacidades, lo que se contradice en cierta medida con el 61% que cree que ocasionalmente piensa que es posible trabajar con empatía en su trabajo diario; el 53% cree incluso que no coopera en su centro educativo para obtener un determinado resultado en beneficio común. Sin embargo, el 53% cree que nunca se les tiene en cuenta durante el funcionamiento de la institución educativa, y el 50% cree que piensa constantemente en hacer su trabajo de forma segura.

Tabla 02**Dimensión: Cooperación**

N°	ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
07	Usted considera que forma parte del equipo de trabajo donde existe coordinación	12	33	24	67	00	00	36	100
08	Considera que su trabajo le da tiempo para realizar otras actividades	13	36	19	53	04	11	36	100
09	Considera que en el trabajo grupal se aprende de las experiencias de otros	22	61	09	25	05	14	36	100
10	En la institución educativa existe adecuada organización	19	53	11	30	06	17	36	100
11	Percibe que en su institución educativa se optimizan al máximo sus cualidades para llegar a los mejores resultados	18	50	09	25	09	25	36	100
12	Usted considera que entre sus colegas hay colaboración en su trabajo	25	69	09	25	02	05	36	100

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Profesional de Educación secundaria, de la Universidad Nacional de San Martín

Interpretación

Según la Tabla 02, que se centra en la dimensión de cooperación, el 67% de los instructores cree que ocasionalmente trabaja en un equipo en el que existe coordinación, y el 53% cree que su trabajo ocasionalmente le permite dedicarse a otras actividades. Sin embargo, el 61% de los encuestados afirma que siempre aprende de las experiencias de los demás cuando trabaja en grupo, y el 53% incluso piensa que el centro educativo siempre está adecuadamente organizado. En consecuencia, el 69% de los encuestados piensa que sus compañeros colaboran constantemente en su trabajo, y el 50% indica que siempre siente que en su centro educativo se potencian utilizar todo su potencial para obtener resultados óptimos.

Tabla 03**Dimensión: Motivación en el trabajo**

N°	ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
13	Percibe que ha respondido a las expectativas de los directivos con su ingreso a la institución educativa	24	67	12	33	00	00	36	100
14	Estima que los directivos de alguna manera valoran tu esfuerzo procurando formas de recompensarlo	13	36	19	53	04	11	36	100
15	Considera que la institución le brinda formas de crecimiento profesional y personal	13	36	09	25	14	39	36	100
16	Las relaciones con sus compañeros le motivan a tener un mejor desempeño laboral	11	30	19	53	06	17	36	100
17	Sientes que tus colegas valoran tu esfuerzo de seguir avanzando	10	28	09	25	17	47	36	100
18	Usted se siente comprometido con su trabajo	18	50	09	25	09	25	36	100
19	Se siente motivado todos los días para ir a su centro laboral	04	11	19	53	13	36	36	100
20	El clima laboral es apropiado para que usted sienta motivación en su desempeño laboral	10	28	09	25	17	47	36	100

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Profesional de Educación secundaria, de la Universidad Nacional de San Martín

Interpretación

En cuanto a la dimensión de motivación laboral, la Tabla 03 muestra que el 67% de los profesores cree que el ambiente de trabajo de la institución siempre ha respondido a las expectativas de los directores cuando ingresaron; el 53% piensa que ocasionalmente los directores valoran sus esfuerzos buscando la forma de darles recompensas: El 53% de los encuestados afirma incluso que sus interacciones con los compañeros les inspiran ocasionalmente a rendir más en el trabajo. Sin embargo, el 53% de los profesores que respondieron al estudio afirman que ocasionalmente se sienten inspirados para ir a trabajar cada día, y el 47% de los profesores dicen que nunca sienten que sus compañeros reconozcan sus esfuerzos por seguir mejorando.

Tabla 04**Dimensión: Comunicación**

N°	ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
21	Considera que los intercambios de opinión estas están debidamente argumentadas	24	67	00	00	12	33	36	100
22	Existe entre los docentes la tolerancia de ideas	04	11	19	53	13	36	36	100
23	Se practica el respeto mutuo a los turnos de palabra	09	25	13	36	14	39	36	100
24	Existe participación docente en la toma de decisiones institucionales	06	17	19	53	11	30	36	100
25	Considera que la dirección de la institución tiene un óptimo manejo de los conflictos internos	10	28	09	25	17	47	36	100
26	Se fomenta el diálogo en el personal docente	18	50	09	25	09	25	36	100
27	La cooperación es la base de las relaciones interpersonales	04	11	19	53	13	36	36	100

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Profesional de Educación secundaria, de la Universidad Nacional de San Martín

Interpretación

En la tabla 04 referente a la dimensión de comunicación, encontramos que el 67% de docentes encuestados, considera que los intercambios de opinión siempre están debidamente argumentados, y el 50% considera que siempre se fomenta el diálogo en el personal docente; sin embargo, el 53% considera que a veces existe entre los docentes la tolerancia de ideas; el 53% dice que a veces existe participación docente en la toma de decisiones institucionales; el 53% opina que a veces existe participación docente en la toma de decisiones institucionales; incluso el 53% manifiesta que la cooperación a veces se puede considerar la base de las relaciones interpersonales ,Por otra parte, el 39% de docentes dice que a veces se practica el respeto mutuo a los turnos de palabra; complementándose con el 47% que manifiesta que la dirección de la institución no tiene un óptimo manejo de los conflictos internos

Tabla 05**Dimensión: Interdependencia positiva**

N°	ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
28	En la Institución Educativa se promueve interrelación saludable entre los docentes y la dirección institucional	24	67	12	33	00	00	36	100
29	Usted considera que puede trabajar con personas que tienen diferente opinión.	04	11	13	36	19	53	36	100
30	Usted considera que es viable trabajar con otras personas direccionados por un objetivo común	09	25	22	61	05	14	36	100
31	Considera que en su institución educativa cooperan para la obtención de un determinado resultado en beneficio común	06	17	11	36	19	53	36	100
32	Considera que cada docente reconoce que su éxito está ligado al éxito de los demás	17	47	09	25	10	28	36	100
33	Usted considera que realiza sus trabajos con seguridad.	18	50	09	25	09	25	36	100
34	Considera que lo toman en cuenta en el funcionamiento de la institución educativa	04	11	13	36	19	53	36	100

Nota: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Profesional de Educación secundaria, de la Universidad Nacional de San Martín

En la tabla 05 referente a la dimensión de interdependencia positiva, encontramos que el 67% de docentes considera que en la Institución Educativa si se promueve una interrelación saludable entre los docentes y la dirección institucional; incluso el 47% y el 50% respectivamente, considera que cada docente reconoce que su éxito está ligado al éxito de los demás; y que realiza sus trabajos con seguridad. Por otra parte, el 61% manifiesta que a veces es viable trabajar con otras personas direccionados por un objetivo común; asimismo, el 53% dice que en su institución educativa nunca se coopera para la obtención de un determinado resultado en beneficio común; incluso el 53% opina que nunca lo toman en cuenta en el funcionamiento de la institución educativa.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Discusión de resultados

En el presente trabajo de investigación “Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y humanidades, Universidad Nacional de San Martín, 2023” se considera que el trabajo en equipo se basa en la cooperación coordinada para lograr un objetivo compartido, en el que cada miembro del equipo posee una habilidad y un papel distintos. De acuerdo con el objetivo propuesto, todos estos individuos interactúan entre sí de forma coordinada (Díaz, 2020). Ballenato (2005) sostiene que diversas capacidades, como asertividad, liderazgo, la delegación, la comunicación, la motivación y la resolución de problemas, pueden desarrollarse más fácilmente mediante la cooperación. Según Pintos y Martínez (2000), la colaboración no es una tarea fácil ni sencilla porque conlleva retos y carencias. Esto es respaldado además por Cabello (2017), quien explica que el trabajo en equipo implica no solo fomentar un ambiente positivo entre los miembros del equipo, sino también tener en cuenta las habilidades de cada persona para maximizar su potencial y utilizar herramientas creativas o no convencionales. Como podemos inferir, la mayor parte de conceptos y paradigmas destacan la valiosa importancia que tiene el trabajo en equipo, en particular en el campo educativo. Sin embargo, de acuerdo a los resultados obtenidos se tiene que son incompatibles los resultados con los planteamientos teóricos sobre el trabajo en equipo. En la tabla 01 de la dimensión de coordinación, se puede observar, que el 67% de docentes manifiesta que en la Institución Educativa se promueve el compañerismo entre docentes, el 53% en cambio manifiesta no ser tolerante de las ideas de los demás, al decir, que no puede trabajar con personas que tienen diferente opinión; por otra parte, el 61% opina que a veces considera que es viable trabajar con empatía en su día a día en el trabajo; Existe una ligera contradicción con el 47% que afirma que cree que sus ocupaciones están siempre en consonancia con sus capacidades; el 53% cree incluso que no colabora en su centro educativo para conseguir un resultado concreto en beneficio de todos. Sin embargo, el 53% cree que nunca se le tiene en cuenta durante el funcionamiento de la institución educativa, y el 50% cree que piensa constantemente en hacer su trabajo de forma segura.

En la tabla 02 de la dimensión cooperación, se tiene, que el 67% de los profesores cree que ocasionalmente trabaja en un equipo en el que existe coordinación, y el 53% cree que su trabajo ocasionalmente le permite dedicarse a otras actividades. Sin embargo, el 61% de los encuestados afirma que siempre aprende de las experiencias de los demás cuando trabaja en grupo, e incluso el 53% piensa que el centro educativo siempre está adecuadamente organizado. Del mismo modo, la mitad de los encuestados afirma que siempre cree que su centro educativo aprovecha al máximo sus atributos para obtener los mejores resultados; y además el 69% opina que entre sus colegas siempre hay colaboración en su trabajo, Los resultados de nuestro trabajo tienen cierta coincidencia con lo planteado por Vélez, K. (2022) cuyos resultados señalan que hay una alta correlación entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente, pues existe una relación positiva moderada entre la interdependencia positiva y desempeño docente, hay una correlación positiva moderada entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño docente, hay correlación positiva moderada entre la interacción estimuladora y el desempeño docente. En sus conclusiones señala que hay relación significativa entre las variables aprendizaje colaborativo y desempeño docente.

En la tabla 03 referente a la dimensión de motivación en el trabajo, encontramos que el 67% de docentes dice que el clima laboral de la institución siempre ha respondido a las expectativas de los directivos con su ingreso a la institución educativa; el 53% estima que a veces los directivos de alguna manera valoran su esfuerzo procurando formas de recompensarlo: incluso, el 53% manifiesta que las relaciones con sus compañeros a veces le motivan a tener un mejor desempeño laboral. Por otra parte, el 47% de los docentes encuestados manifiesta que nunca sientes que sus colegas valoren su esfuerzo de seguir avanzando; respuesta que tiene coincidencia con el 53% que refiere que a veces se siente motivado todos los días para ir a su centro laboral. Se destaca la importancia que tiene el liderazgo institucional para promover la motivación en los docentes de la institución educativa. Al respecto, Arteaga, L.; y Linares, D; (2019) en su investigación “Liderazgo y trabajo en equipo en los docentes de un Instituto Técnico de Cajamarca” observa la realidad del Instituto Técnico, ya que sus docentes están teniendo problemas con las competencias, la cuales son liderazgo y trabajo en equipo, existiendo una deficiencia en la cual se tiene que trabajar. En los

resultados obtenidos se mostró que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa, esto quiere decir que, a mayor desarrollo del liderazgo, existirá mayor desarrollo de trabajo en equipo. Se concluye que existe una relación directa entre las variables de liderazgo y trabajo en equipo. Dado que las dimensiones de cada variable muestran una relación significativa mostrando que cada variable va de la mano, es decir, si una variable es aumenta la otra también o viceversa.

En la tabla 04 referente a la dimensión de comunicación, encontramos que el 67% de docentes encuestados, considera que los intercambios de opinión siempre están debidamente argumentados, y el 50% considera que siempre se fomenta el diálogo en el personal docente; sin embargo, el 53% considera que a veces existe entre los docentes la tolerancia de ideas; el 53% dice que a veces existe participación docente en la toma de decisiones institucionales; el 53% opina que a veces existe participación docente en la toma de decisiones institucionales; incluso el 53% manifiesta que la cooperación a veces se puede considerar la base de las relaciones interpersonales ,Por otra parte, el 39% de docentes dice que a veces se practica el respeto mutuo a los turnos de palabra; complementándose con el 47% que manifiesta que la dirección de la institución no tiene un óptimo manejo de los conflictos internos

En la tabla 05 referente a la dimensión de interdependencia positiva, encontramos que el 67% de docentes considera que en la Institución Educativa si se promueve una interrelación saludable entre los docentes y la dirección institucional; incluso el 47% y el 50% respectivamente, considera que cada docente reconoce que su éxito está ligado al éxito de los demás; y que realiza sus trabajos con seguridad. Estos resultados son coherentes con lo planteado por Vélez, K. (2022) que señala que existe una relación positiva moderada entre la interdependencia positiva y desempeño docente, así como que hay una correlación positiva moderada entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño docente.

Por otra parte, el 61% manifiesta que a veces es viable trabajar con otras personas direccionados por un objetivo común; asimismo, el 53% dice que en su institución educativa nunca se coopera para la obtención de un determinado resultado en

beneficio común; incluso el 53% opina que nunca lo toman en cuenta en el funcionamiento de la institución educativa.

CAPÍTULO V:

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Propuesta de intervención

Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y humanidades, Universidad Nacional de San Martín, 2023”

I. Presentación

En la presente investigación “Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y humanidades, Universidad Nacional de San Martín, 2023” se asume que el constructo cooperación comprende una serie de factores importantes, como facilitar la adquisición de diversas capacidades, como asertividad, el liderazgo, la delegación, la comunicación, la motivación y la resolución de problemas; lograr la cooperación no es una tarea sencilla ni fácil porque conlleva retos y carencias implícitas; por ello, es de suma importancia y significado desarrollar y trabajar en equipo en el ámbito universitario ya que permite a los estudiantes adquirir habilidades que les beneficiarán en su vida profesional, como el liderazgo, diálogo y solución de diferencias y el debate de conceptos, entre otras. En esa perspectiva, se propone estrategias de gestión institucional con la finalidad de fomentar el trabajo en equipo en los docentes de la Facultad de Educación, Universidad Nacional de San Martín.

II. Fundamentación

Las teorías del liderazgo transformacional de Burns (1978) y Bass (1985), que adoptan estilos distintivos que hacen hincapié en puntos de vista distintos, sirven de base para el presente estudio. Ambos autores creían que, en general, el liderazgo transformacional potenciaba el liderazgo transaccional en las interacciones entre líderes y seguidores. Según Burns (1978), tanto los líderes transformacionales como sus seguidores se esfuerzan por hacer crecer sus conciencias, lo que aumenta la moralidad y la motivación en su comportamiento. Esto se apoya además en la promoción de los ideales de justicia y libertad para mejorar la motivación en el trabajo, pero sin utilizar

nunca sentimientos de miedo o celos para espolearles a cumplir con sus responsabilidades.

La moralidad es otra faceta del liderazgo transformacional que los autores destacan debido a su importancia a medida que se desarrolla la conciencia de ambas partes para establecer un vínculo jurídicamente vinculante entre el líder y sus seguidores. Pero de acuerdo con la teoría del trabajo en equipo de K. Blanchard y A. Randolph, un equipo de trabajo es aquel que cumple los siguientes criterios: un equipo de colaboración formado por personas altamente calificadas que aprovechan las ideas y el empuje de cada miembro del equipo. Un equipo que intercambia información para fomentar un alto grado de responsabilidad y confianza. Creer que entre las responsabilidades del directivo se incluye dedicar más tiempo a la planificación del trabajo, predecir la demanda de nuevos suministros, resolver algunos de los problemas que dificultan el progreso del equipo y aconsejándolos.

III. Justificación

La investigación aporta a la formación teórica por cuanto, mientras que otros modelos de trabajo sólo priorizan los logros individuales, la división del trabajo en pequeños puestos y la competencia jerárquica pierden con frecuencia su razón de ser, desmotivan a los empleados y no siempre son eficaces. De ahí la importancia del trabajo de los grupos cooperativos de enseñanza, que hace hincapié en la comunicación, el trabajo en equipo y la camaradería, así como en las negociaciones para llegar a acuerdos y resolver posibles litigios entre sus miembros.

Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, la actual investigación será de gran contribución, a través del desarrollo de la propuesta, le estará facilitando al personal docente de Facultad de Educación, Universidad Nacional de San Martín, 2023, aquellas estrategias para diseñar y ejecutar una redirección sobre la gestión institucional.

Justificación social

En la investigación plasmada tendrán el rol de poder brindar aquellas técnicas y estrategias en buscar nuevas maneras de poder conllevar una institución educativa; mediante el cual tengan un peculiar hincapié en trabajar en equipo.

Justificación metodológica

Desde la visión metodológica, la investigación resulta indispensable de manera que será de utilidad para posteriores estudios además que ayudaran a brindar nuevos conceptos de los puntos de estudio a tratar.

IV. Objetivos

Objetivo General

Diseñar estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y humanidades, Universidad Nacional de San Martín.

Objetivos específicos

O.E.01: Identificar los rasgos que presenta el trabajo que desarrollan los docentes de la Escuela Profesional de Educación secundaria, de la Universidad Nacional de San Martín

O.E.02: Organizar y desarrollar diversas coordinaciones en base a la participación y la integración de los docentes en el desarrollo del plan estratégico de transformación institucional; a fin de motivar a los docentes a participar en las diversas actividades del curso-taller.

O.E.3: Promover el trabajo en equipo orientados hacia objetivos institucionales comunes, a través del desarrollo de asesorías multidisciplinarias enfocadas a la elaboración de estrategias institucionales donde se promueva la visión compartida, el trabajo en equipo, y objetivos institucionales en común.

O.E.4: Analizar en colectivo, con la participación de los equipos de trabajo docente, los resultados del curso-taller, planteando las conclusiones y recomendaciones, a fin de entregar al final los resultados obtenidos en el taller a los directivos de la institución que les permita conocer y replantear estrategias institucionales de mejora.

V. Delimitación.

El espacio geográfico: En el estudio participaron docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de San Martín.

VI. Plan de intervención.

<u>ETAPAS</u> Primera		
a.- Organización y coordinación de actividades		
Objetivo específico 02: Organizar y desarrollar las diversas coordinaciones promoviendo la participación y la integración de los docentes en el desarrollo del curso-taller denominado Plan estratégico de transformación institucional; a fin de motivar e integrar a los docentes a participar en las diversas actividades del curso-taller.		
Fundamentación: Dimensión: Coordinación: Para lograr objetivos compartidos, la coordinación en los equipos de trabajo implica la aplicación de tácticas y pautas de comportamiento destinadas a integrar las acciones, los objetivos y la experiencia de los participantes interdependientes. El establecimiento de objetivos claros, la asignación de funciones en función de las competencias, el fomento de la comunicación y el reconocimiento de los logros son necesarios para coordinar un grupo cooperativo para lograr los objetivos y crear un entorno de confianza. El trabajo en equipo es una de las habilidades más apreciadas en el lugar de trabajo, y es crucial para la dinámica contemporánea de empresas de todo tipo. Una plantilla bien coordinada permite a una empresa aprovechar al máximo sus recursos naturales. No obstante, todos los jefes de equipo deben ser capaces de afrontar el reto.		
b.-Temas a desarrollar		
Plan estratégico	Objetivos	Desarrollo
<u>Plan estratégico de Transformación institucional.</u> - Misión - Visión. - Valores compartidos. - Propósito del director. - Compromiso de los docentes. - FODA institucional: precisar debilidades y amenazas de la institución.	<u>Precisión de objetivos</u> - Estrategias del Plan estratégico transformacional. - Metas del Plan estratégico de transformación.	<u>Desarrollo de competencias</u> - Condiciones democráticas en nuestra escuela. - Desarrollo de competencias docentes.
c.-Recursos humanos y materiales:		
-Directivos(a). -Docentes. -Propuesta planteada para su discusión		
N° sesiones: 2 fechas (Días Inter diario)	Responsables: Directivos(a). Docentes. Investigadora.	

<u>Segunda etapa</u>		
a.- Ejecución de actividades		
<u>Curso -Taller: Planteamiento de estrategias</u>		
Integración de los equipos de trabajo como estrategia para resolver problemas de gestión institucional.		
Objetivo específico 03: Promover el trabajo en equipo orientados hacia objetivos institucionales comunes, creando consultorías interdisciplinarias dedicadas a desarrollar tácticas institucionales que promuevan un objetivo común, el trabajo en equipo, y objetivos institucionales en común.		
Fundamentación: Dimensión cooperación: La cooperación es el proceso de colaborar para lograr objetivos compartidos. En un entorno de colaboración, los individuos se esfuerzan por lograr resultados que sean ventajosos tanto para los demás como para ellos mismos. La colaboración entre educadores es un enfoque metodológico que produce técnicas de enseñanza de éxito que, cuando se difunden entre los colegas, mejoran el aprendizaje de los alumnos para conseguir mejores resultados académicos y, en última instancia, educadores más dedicados.		
b.- Temáticas a desarrollar		
Plan estratégico	Objetivos	Desarrollo
<u>Plan estratégico de transformación escolar</u> - Misión - Visión - Valores compartidos - Propósito del director. - Compromisos de los docentes. - FODA institucional: precisar debilidades y amenazas de la institución.	<u>Precisión de objetivos</u> - Estrategias del plan estratégico de transformación.	<u>Desarrollo de competencias</u> - Nuestra escuela tiene circunstancias democráticas. - La mejora de las competencias docentes.
c.- Proceso metodológico		
a.- Un docente-participante se encargará de una lectura de comprensión denominada “La carpintería” b.- Al final de la lectura, se pide a la audiencia, formada por los profesores de la institución, que comparta sus reflexiones sobre la lectura y empiece a pensar en lo importante que es respetar los rasgos positivos y negativos de cada persona y en cómo el uso de los positivos puede conducir a un trabajo institucional colaborativo que produzca mejores resultados que el trabajo individual. c.- Conformando previamente equipos de trabajo con un promedio de 4 docentes por equipo, se analiza la problemática institucional desde cuatro dimensiones (La pedagógica, organizativa, administrativa, comunitaria). Para lo cual, cada equipo basará dicho análisis en el desarrollo del FODA institucional. d.- A continuación, deben determinarse la meta, las tácticas y los objetivos para abordar estas cuestiones con la participación y dedicación de todos los equipos docentes implicados.		

- e.- Los equipos formados realizarán una dinámica de integración denominada: "Nuestros valores".
- f. En esta dinámica se plantean cuatro preguntas al grupo y se pide que cada equipo emita una opinión.
- g.- Después del ejercicio, se entregan a los equipos dos lecturas para considerar y discutir: «Formas democráticas de trabajo docente» y «Valores compartidos» (Anexos 1 y 2).

d.- Recursos humanos y materiales:

- Directivos(a).
- Docentes.
- Propuesta escrita.
- Retroproyector.
- Acetatos.
- Láminas.

N° sesiones:
2 fechas (Días consecutivos)

Responsables:
Directivos(a).
Docentes.

Lectura: La carpintería.



Asamblea en la carpintería

“Aceptación”

Cuenta la leyenda que una vez hubo una extraña reunión en la carpintería. Para resolver sus diferencias, se reunieron con herramientas. La asamblea le comunicó que debía dimitir, pero el martillo conservó la presidencia.

¿Por qué?

Era muy ruidoso. Además, siguió golpeando durante todo el día.

El martillo admitió su error, pero también pidió que le quitaran el tornillo, diciendo que necesitaba girar a menudo para tener algún valor.

En respuesta al ataque, el tornillo aceptó también, pero pidió que se expulsara el papel de lija. papel de lija. Dijo que era muy dura en sus interacciones y que solía haber conflictos con los demás.

Como si fuera el único impecable, el lija consintió, a condición de que el metro que constantemente medía a los demás por sí mismo pasara siempre su tiempo midiendo a los demás según su medida.

El carpintero entró entonces, se puso el delantal y se puso a trabajar. Utilizó el tornillo, la cinta métrica, el martillo y la lija. Por fin, la madera en bruto se convirtió en un precioso juego de ajedrez.

La asamblea continuó sus deliberaciones después de que el taller de carpintería volviera a quedarse solo. El aserrador tomó entonces la palabra y pronunció lo siguiente:

"Como hemos demostrado, señores, no somos perfectos, pero el carpintero aprovecha nuestras cualidades. Eso es lo que valemos. Por lo tanto, dejemos de obsesionarnos con nuestros defectos y centrémonos en cambio en los beneficios de nuestros rasgos positivos".

El equipo aprendió entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y daba fuerza, y el papel de lija era especial para limar y afilar bordes afilados.

y fuerza, la cinta métrica era valiosa y precisa, y el papel de lija era único para pulir y afilar bordes afilados.

En ese momento, creyeron que formaban un equipo cohesionado capaz de crear productos de alta calidad. Estaban encantados de colaborar y se sentían orgullosos de sus talentos individuales.

Lo mismo ocurre con las personas. Lo verás si observas. Cuando

La tensión y la negatividad surgen en un lugar de trabajo cuando las personas buscan defectos en los demás.

negativa y tensa. Por otro lado, los mayores logros humanos surgen de los intentos honestos de reconocer las capacidades de los demás.

Los mayores logros humanos surgen del talento de los demás.

Encontrar defectos es sencillo -cualquier idiota puede hacerlo-, pero encontrar virtudes es tarea de espíritus.

sino descubrir atributos, es decir, para los espíritus superiores que pueden motivar todos los logros humanos.

Las 4 preguntas

1. ¿Con qué valores se identifica la mayoría del grupo? ¿Por qué?
2. ¿Son congruentes con nuestras actitudes dentro de la escuela?
3. ¿Cómo promovemos la formación valora! en nuestra escuela?
4. ¿Cómo se promueve la formación valora! en los hogares?

(Cada equipo de trabajo deberá responder a estas interrogantes debidamente argumentadas, las mismas que deberán ser expuestas en el plenario de los docentes)

<u>Tercera etapa</u>	
Evaluación del curso-taller	
a.- Objetivo de la actividad	
Objetivo específico 04: Analizar en colectivo, con la participación de los equipos de trabajo docente, los resultados del curso-taller, al presentar los resultados del taller a los directores de la institución al final, las conclusiones y sugerencias les permitirán comprender y reconsiderar los planes de mejora institucionales.	
Fundamentación: La dimensión motivación en el trabajo: El deseo o la voluntad de esforzarse en un trabajo o sector profesional se denomina motivación laboral. Según la psicología, es un conjunto de dinámicas internas y dinámicas influidas por el contexto social, cultural y organizativo del lugar de trabajo. Describe la capacidad de una empresa de utilizar incentivos para animar a los empleados a mantener, mejorar, aumentar o modificar su rendimiento o comportamiento.	
b.-Actividades a desarrollar	
- Dinámica de grupos: La finalidad es observar el ambiente logrado de intercambio, interacción social y cordialidad entre los docentes. - Observar los logros en los niveles de comunicación abierta entre los gestores de la institución y la base social conformada por los docentes de la institución.	
c.- Recursos humanos y materiales:	
• Directivos(a). • Docentes. • Investigadora. • Informe escrito.	
N° sesiones: 2 fechas (Días consecutivos)	Responsables: Directivos(a). Investigadoras.

ANEXOS

Anexo 01: "Valores compartidos" (Utilizado en la etapa de ejecución)

Valores compartidos



Valores compartidos

Para satisfacer las crecientes aspiraciones de la sociedad a una mayor justicia, la búsqueda de nuevos modelos educativos y la incorporación de ideales democráticos, las sociedades democráticas parecen exigir que las instituciones educativas incorporen estos valores. La sociedad demanda más equidad y se buscan métodos de gestión creativos que permitan una preparación del profesorado que logre un equilibrio entre democracia, avance social, equidad y crecimiento económico. En consecuencia, es necesario que la asignatura tenga una ética cívica fundamentada en el paradigma de la educación formal que otorga un gran valor al desarrollo de las capacidades cívicas.

Paradigma de la educación formal que prioriza el crecimiento de las competencias éticas y cívicas.

La capacidad de los alumnos para adoptar un conjunto de valores y actitudes que favorezcan su crecimiento personal y que puedan dar por sentado debe ser la piedra angular de una educación cívica centrada en la vida democrática.

Altura moral (Cortina, 1995) o calidad ética (Pérez, 1996) son términos utilizados por algunos autores para describir el estado de la humanidad al que apunta el desarrollo de los valores universales.

Entre estos valores se encuentran los valores democráticos. Varios autores han coincidido en la siguiente enumeración y descripción de estos valores: solidaridad, justicia, libertad, vida digna, paz, igualdad de derechos y tolerancia (Camps, 1990; Merino, 1995; Pérez, 1996, 1996). La meditación humana, o mediación magisterial, es necesaria para que existan tales valores y actitudes.

El aula y la escuela se enfrentan a un problema importante al establecer los requisitos previos para transformar este espacio en un recurso para la educación de los niños. Es importante tener en cuenta que las relaciones de convivencia dentro de la escuela presentan diversas opciones.

Es necesario hacer de esta región un recurso para el aprendizaje de informaciones, habilidades y actitudes democráticas. Aquí se forjan alianzas, se dirimen conflictos y se toman decisiones de todo tipo a través de mecanismos participativos -muchos de ellos informales y no estrictamente participativos- que se desarrollan como componente de la dinámica local y cultural de la escuela. Además, se comprometen con las personas en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y perspectivas para hombres y mujeres, la importancia de estas oportunidades y solución pacífica de los conflictos.

El valor de la resolución pacífica de conflictos, la sensación de compartir con otros en situaciones similares y los límites para expresar opiniones divergentes, en particular las de los adultos.

en circunstancias comparables. Según esta perspectiva, las organizaciones escolares democráticas sirven de marco para aprender cómo los alumnos pueden comprometerse con numerosos canales, en torno a diversos canales y sobre diversos temas que repercuten en la calidad de vida del público en general.

Anexo 2 Formas democráticas del trabajo en equipo docente (Formas democráticas del trabajo docente, utilizado en la etapa de ejecución)
Básicamente identificamos dos tareas: la función orientadora y la función reguladora
la función orientadora del docente. Dado que no se trata de capacidades de aprendizaje que se adquieran de forma natural participando en un contexto democrático, los alumnos aprenderán a participar, tomar decisiones, resolver conflictos y utilizar el poder democrático con la ayuda de sus profesores. <u>Entre los elementos que se destacarán figuran:</u> • Adquirir la capacidad de expresar opiniones y participar en debates.

- Aprenda a participar utilizando los formatos y canales legalmente establecidos.
 - Adquirir conocimientos sobre los procesos y el funcionamiento democráticos a través de ejercicios de comisiones, asambleas o asambleas.
 - Resolver conflictos de forma democrática.
 - Reconocer el poder legislativo y aprender a promulgar leyes.
 - Adquirir un conocimiento de la legalidad a través de la aplicación de las normas que se entienden universalmente.
 - La adquisición de la corresponsabilidad.
 - La adquisición de conocimientos sobre la justicia.
 - El papel regulador del profesor.
- Algunos casos particulares de procedimientos de regulación eléctrica son los siguientes:
- El autocontrol fundado en la independencia moral.
 - Regla «terapéutica» que suele hacer cumplir el instructor.
 - Regulación que se basa en el seguimiento de las normas.
 - Regulación mediante la aplicación de sanciones socialmente establecidas.
 - Control entre iguales.

Condiciones democráticas de la Institución Educativa

Anexo 03 Diagnóstico de las condiciones de la práctica democracia de la escuela:	
Paradojas	Opinión personal
La falta de coherencia en el discurso y la práctica	
La sesión al exterior de la autoridad democrática del centro	
El olvido del alumnado	

Diagnóstico de las condiciones de la práctica democracia de la escuela:					
Espacios para el desarrollo	E (5)	MB (4)	B (3)	S (2)	NS (1)
La relación y comunicación en el aula					
La cooperación y el aprendizaje son iguales					
El debate, la opinión el aprendizaje de la argumentación					
La asamblea como referente de cohesión democracia					
La elaboración de un currículo democrático					
El directivo como coordinador y dinamizador democrático.					

CONCLUSIONES

En relación al trabajo generado por los docentes en las aulas de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, se evidencia que la gestión institucional no promueve estrategias de trabajo en equipo, no se fortalece las relaciones interpersonales, no se practican actividades que conlleven a una integración institucional docente, en torno al logro colectivo de objetivos institucionales; no se elaboran colectivamente proyectos de desarrollo institucional; y existe una marcada fragmentación e individualización entre los docentes.

Para que la gestión educativa se considere estratégica, debe ejecutarse a través de fases de mejora continua de procesos y resultados que se crean mediante el uso de estrategias organizativas, planificación y ejecución coordinada de actividades. En este sentido, la primera fase es la organización y desarrollo de diversas coordinaciones basadas en la participación e integración de los docentes en el desarrollo del plan estratégico de transformación institucional; esto con el fin de incentivar la participación de los docentes en las diversas actividades del curso-taller. Las estrategias de gestión institucional comprenden tres categorías de gestión: pedagógica, escolar e institucional.

Las estrategias metodológicas en su etapa de cooperación del plan estratégico de transformación institucional, promueve el trabajo en equipo orientados hacia objetivos institucionales comunes, mediante la creación de consultorías interdisciplinarias dedicadas al desarrollo de estrategias institucionales que fomenten la cooperación, una visión institucional común y objetivos compartidos.

Las estrategias metodológicas en su etapa de motivación en el trabajo, analizan en colectivo, con la participación de los equipos de trabajo docente, los resultados del plan estratégico de transformación institucional, al presentar los resultados del taller a los directores de la institución al final, las conclusiones y sugerencias les permitirán comprender y reconsiderar los planes de mejora institucionales.

RECOMENDACIONES

A la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de San Martín implementar estrategias metodológicas que fomenten la integración docente y directivos en torno a los objetivos institucionales comunes, en la que el trabajo en equipo sea el soporte en la cual gire el desarrollo de las diversas actividades académicas y administrativas de la Escuela Profesional Secundaria de la Universidad Nacional de San Martín

Dada su importancia para mejorar las relaciones interpersonales y la cohesión social, se aconseja que la dirección de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de San Martín promueva y realice talleres sobre el desarrollo del trabajo en equipo de los docentes, basada en el liderazgo transformacional.

El trabajar en equipo docente es importante porque contribuye a la integración de los actores sociales; así como a la mejora la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, fomenta el desarrollo profesional continuo, aumenta la motivación y satisfacción laboral, asimismo, crea un entorno y clima escolar más coherente y cohesionado, beneficiando directamente a los estudiantes de la Universidad Nacional de San Martín, al compartir estrategias, resolver problemas juntos y generar una visión educativa unificada.

REFERENCIAS

Antúnez, Serafín y otros *Dinámicas colaborativas en el trabajo del profesorado. El paso del yo al nosotros*. Barcelona.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=10186>

Aron, & Milicic *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Santiago de Chile.

<http://valoras.uc.cl/images/centrorecursos/equipo/FormacionDeComunidad/Documentos/Clima-social-escolar.pdf>

Barcella, M. *La efectividad del trabajo en equipo*.

<http://melinabarcella.wordpress.com/2009/09/15/la-efectividad-del-trabajo-en-equipo/>

Blanchard, K. y Randolph, A. *El trabajo en equipo*. Edición CIS. Madrid.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1626604>

Castellano, Álvarez & Fernández. *La efectividad en los equipos de trabajo*.
<http://psicorg2011.files.wordpress.com/2011/04/efectividad-en-losequipos-de-trabajo-a.pdf>

Colombo, D. *Estrategias para fomentar el trabajo en equipo*. Entrepreneur.

<https://www.entrepreneur.com/article/320461>

García, Y. 2021. *Estrategias motivacionales para fortalecer el trabajo en equipo de los docentes de educación secundaria en la Institución Educativa Juan. Z. Montenegro* distrito de Querocotillo provincia de Cutervo región Cajamarca año. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Iza, R. B; Arias, M. J; Artieda, R. E; Yáñez, D; y Padilla, H. D. 2023. *Estrategias metodológicas para fomentar el trabajo en equipo*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Universidad Nacional de Educación Ecuador

López, A. *El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona,
<https://www.grao.com/es/producto/14-ideas-clave-el-trabajo-en-equipodel-profesorado>

López, M. *Hacer del centro un entorno cooperativo*.
<http://www.concejoeducativo.org/alternat/coop-clave.htm>.

Leiva Y Jackeline; *Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel de preescolar del gimnasio Campestre Cristiano*. Universidad de la Sabana.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11491/Diana%20Jackeline%20Leiva%20Melo%20%28tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Monereo y Monte. *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. España. Editorial ESIC. Sexta Edición.

https://www.academia.edu/29817781/Liderazgo_y_motivacion_de Equipos_de_Trabajo

Pozner. *Trabajar en Equipo en un Centro Educativo*. Universidad de Girona.
http://www.joanteixido.org/doc/treballequip/trabajoequipo_text.pdf

Posligua, Y. I. 2022. *Estrategia metodológica para el fortalecimiento del trabajo cooperativo en los docentes de la Escuela de Educación Básica «República del Ecuador»* Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

Revelo, O., Collazos, C. y Jiménez, J. *El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura*. España.

<http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>

Torrez, M; & Giron, D. *Didáctica General: Colección Pedagógica*. San José, Costa Rica: Editoram, S.A.

Ube, C. L. 2024. *Trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en las ciencias sociales*. Universidad César Vallejo, Piura, Piura

Yagas, F. *Plan estratégico para fomentar la cultura organizacional cooperativa en el personal jerárquico y docente de la Institución Educativa Pública “Dos de Mayo”* Pacarisca, región Ancash

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7317/BC-1632%20RAMOS%20GARCIA.pdf?sequence=1>

UNESCO. *Conferencia Mundial sobre Educación para todos*; Jomtien, Tailandia; 5 al 9 de marzo

Vélez, K. (2022) *Aprendizaje cooperativo y desempeño docente de una unidad educativa de Ecuador*

Velásquez, W. (2021) *Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpú Ocllo de San Martín de Porres*. Universidad César Vallejo

ANEXOS

Anexo 01

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN UNIDAD DE POSTGRADO

Instrumento - encuesta

Docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria, de la Universidad Nacional de San Martín

Dimensión: Coordinación

N°	ítem	1 Siempre		2 A veces		3 Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
01	En la Institución Educativa se promueve el compañerismo entre docentes								
02	Usted estima que puede trabajar con personas que tienen diferentes opiniones.								
03	Usted considera que es viable trabajar con empatía en su día a día laboral								
04	Considera que en su institución educativa se coopera para la obtención de un determinado resultado en beneficio común								
05	Estima que los trabajos que usted desempeña, están acordes con sus capacidades								
06	Usted considera que realiza sus trabajos con seguridad.								
07	Considera que lo consideran en el funcionamiento de la institución educativa								

Dimensión: Cooperación

N°	ítem	1 Siempre		2 A veces		3 Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
07	Usted considera que forma parte del equipo de trabajo donde existe coordinación								
08	Considera que su trabajo le da tiempo para realizar otras actividades								
09	Considera que en el trabajo grupal se aprende de las experiencias de otros								
10	En la institución educativa existe adecuada organización								
11	Percibe que en su institución educativa se optimizan al máximo sus cualidades para llegar a los mejores resultados								
12	Usted considera que entre sus colegas hay colaboración en su trabajo								

Dimensión: Motivación en el trabajo.

N°	ítem	1		2		3		Total	
		Siempre		A veces		Nunca			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
13	Percibe que ha respondido a las expectativas de los directivos con su ingreso a la institución educativa								
14	Estima que los directivos de alguna manera valoran tu esfuerzo procurando formas de recompensarlo								
15	Considera que la institución le brinda formas de crecimiento profesional								
16	Las relaciones con sus compañeros le motivan a tener un buen desempeño laboral								
17	Siente que sus colegas destacan sus aportes para con su institución								
18	Usted se siente comprometido con su trabajo								
19	Se siente motivado para ir a su centro laboral								
20	El clima laboral es apropiado para un buen desempeño laboral								

Dimensión: Comunicación

N°	ítem	1		2		3		Total	
		Siempre		A veces		Nunca			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
21	Considera que los intercambios de opinión estas están debidamente argumentadas								
22	Existe entre los docentes la tolerancia de ideas								
23	Se practica el respeto mutuo a los turnos de palabra								
24	Existe participación docente en la toma de decisiones institucionales								
25	Considera que la dirección de la institución tiene un óptimo manejo de los conflictos internos								
26	Se fomenta el diálogo en el personal docente								
27	La cooperación es la base de las relaciones interpersonales								

Dimensión: Interdependencia positiva

N°	ítem	1 Siempre		2 A veces		3 Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
28	En la Institución Educativa se promueve interrelación saludable entre los docentes y la dirección institucional								
29	Usted considera que puede trabajar con personas que tienen diferente opinión.								
30	Usted considera que es viable trabajar con otras personas direccionados por un objetivo común								
31	Considera que en su institución educativa cooperan para la obtención de un determinado resultado en beneficio común								
32	Considera que cada docente reconoce que su éxito está ligado al éxito de los demás								
33	Usted considera que realiza sus trabajos con seguridad.								
34	Considera que lo toman en cuenta en el funcionamiento de la institución educativa								

Anexo 02

FICHA DE VALIDACIÓN

I. Información general.

1.1. Nombre del Experto: Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

1.2. Institución donde labora: Escuela profesional de Sociología (FACHSE - UNPRG).

1.3. Título profesional: Lic. En Sociología.

1.4. Grado/Mención: Dr. En sociología.

1.5. Instrumentos de evaluación: Ficha técnica.

Variable: Estrategias metodológicas.

Autora: Estela Ruiz, Dolores Mercedes

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 metodológicas 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 metodológicas.				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: Estrategias metodológicas				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				x	
	Puntaje parcial			06	24	25
	Puntaje total	55				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Lugar y fecha: Lambayeque, junio del 2024



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

CSP. 298

Anexo 03

FICHA DE VALIDACIÓN

I. Información general.

1.1. Nombre del Experto: Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

1.2. Institución donde labora: Escuela profesional de Sociología (FACHSE - UNPRG).

1.3. Título profesional: Lic. En Sociología.

1.4. Grado/Mención: Dr. En sociología.

1.5. Instrumentos de evaluación: Ficha técnica.

Variable: Trabajo en equipo.

Autora: Estela Ruiz, Dolores Mercedes

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 metodológicas 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 metodológicas.			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: Estrategias metodológicas					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					x
	Puntaje parcial			03	28	20
	Puntaje total	51				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Lugar y fecha: Lambayeque, junio del 2024



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

CSP. 298

Anexo 04

FICHA DE VALIDACIÓN

I. Información general.

1.1. Nombre del Experto: Dr. Sevilla Exebio, Julio César

1.2. Institución donde labora: Escuela profesional de Sociología (FACHSE - UNPRG).

1.3. Título profesional: Lic. En Sociología.

1.4. Grado/Mención: Dr. En sociología.

1.5. Instrumentos de evaluación: Ficha técnica.

Variable: Estrategias metodológicas.

Autora: Estela Ruiz, Dolores Mercedes

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 metodológicas 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 metodológicas.				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: Estrategias metodológicas				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				x	
	Puntaje parcial			09	24	20
	Puntaje total	53				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Lugar y fecha: Lambayeque, junio del 2024


 Dr. Sevilla Exebio, Julio César
 CSP 311

Anexo 05

FICHA DE VALIDACIÓN

I. Información general.

1.1. Nombre del Experto: Dr. Sevilla Exebio, Julio César

1.2. Institución donde labora: Escuela profesional de Sociología (FACHSE - UNPRG).

1.3. Título profesional: Lic. En Sociología.

1.4. Grado/Mención: Dr. En sociología.

1.5. Instrumentos de evaluación: Ficha técnica.

Variable: Trabajo en equipo.

Autora: Estela Ruiz, Dolores Mercedes

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	Respetar 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 metodológicas 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 metodológicas.				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: Estrategias metodológicas					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					x
	Puntaje parcial			09	12	32
	Puntaje total	53				

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

4. El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación... (x)
5. El instrumento debe ser reformulado porque sus ítems no se ajustan a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable.....()
6. El instrumento es aplicable porque muiesytra consistencia y los indiocadores se ajustan a las variables de estudio... (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, junio del 2024


Dr, Sevilla Exebio, Julio César

Anexo 06

FICHA DE VALIDACIÓN

IV. Información general.

4.1. Nombre del Experto: Dr. Alfaro Barrantes, Miguel

4.2. Institución donde labora: Escuela profesional de Educación (FACHSE - UNPRG).

4.3. Título profesional: Lic. En Educación

4.4. Grado/Mención: Dr. En Educación

4.5. Instrumentos de evaluación: Ficha técnica.

Variable: Estrategias metodológicas

Autora: Estela Ruiz, Dolores Mercedes

V. Aspectos de validación

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

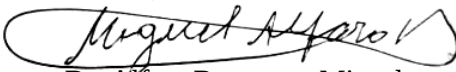
N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales				x	
2	Respeto los derechos de información a la privacidad				x	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems				x	
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable: Estrategias metodológicas 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 metodológicas.			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: Estrategias metodológicas					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					x
	Puntaje parcial			03	28	20
	Puntaje total	51				

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Lugar y fecha: Lambayeque, junio del 2024


 Dr. Alfaro Barrantes, Miguel
 16543829

Anexo 07

FICHA DE VALIDACIÓN

VII. Información general.

7.1. Nombre del Experto: Dr. Alfaro Barrantes, Miguel

7.2. Institución donde labora: Escuela profesional de Educación (FACHSE - UNPRG).

7.3. Título profesional: Lic. En Educación.

7.4. Grado/Mención: Dr. En Educación

7.5. Instrumentos de evaluación: Ficha técnica.

Variable: Trabajo en equipo.

Autora: Estela Ruiz, Dolores Mercedes

VIII. 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					x
	Puntaje parcial			03	28	20
	Puntaje total	51				

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Lugar y fecha: Lambayeque, junio del 2024



Dr. Alfaro Barrantes, Miguel

16543829

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dante Alfredo Guevara Servigón; usuario revisor del documento titulado: “Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, 2023” Cuya autora es Estela Ruiz, Dolores Mercedes, Identificada con documento de identidad DNI N° 26687016; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de..... verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecida en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, diciembre, del 2025



Dante Alfredo Guevara Servigón
DNI: 16623450
ASESOR

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo
en los docentes, Facultad de Educación y humanidades,
Universidad Nacional de San Martín, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	9%	3%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	issuu.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1%

Submitted to Universidad Manuela Beltrán



DR. Dante Alfredo Guevara Servigón
ASESOR
DNI: 16623450

8	Trabajo del estudiante	<1 %
9	1library.co Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Enterprise-Escuela de Educacion Superior Pedagogica Marcos Duran Martel- Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.comeduc.cl Fuente de Internet	<1 %
12	www.rotary4810.org.ar Fuente de Internet	<1 %
13	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
17	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %

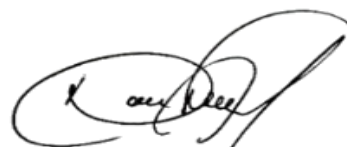
Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



DR. Dante Alfredo Guevara Servigón
DNI: 16623450
ASESOR

RECIBO DIGITAL TURNITIN



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: Dolores Mercedes Estela Ruiz
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo e...
Nombre del archivo: TESIS_DOLORES_MERCEDES_OFICIAL_2_2_3.docx
Tamaño del archivo: 1.13M
Total páginas: 65
Total de palabras: 14,508
Total de caracteres: 82,901
Fecha de entrega: 02-may.-2025 10:45a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2664360148

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



TESIS

"Estrategias metodológicas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes, Facultad de Educación y Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, 2023"

Presentada para obtener el grado académico de maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria

Autor: Estela Ruiz, Dolores Mercedes
Asesor: Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque - Perú
2024

DR. Dante Alfredo Guevara Servigón
DNI: 16623450
ASESOR

Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.