



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE:** Educación Básica

**MODALIDAD:** Semipresencial

**Informe Final del trabajo de Graduación o titulación previo a la obtención de Título de Licenciada en:**

**Ciencias de la Educación**

**Mención:** Educación Básica

**TEMA:**

---

“EL TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE Y LA INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA”, EN EL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO EDUARDO SALAZAR GÓMEZ, PROVINCIA DE PICHINCA CANTÓN QUITO, PARROQUIA PIFO.

---

**AUTORA:** Muñoz Gualotuña Martha Cecilia

**TUTOR:** Psc. Educ. Mg. Luis Rene Indacochea Mendoza

AMBATO-ECUADOR

2013

*APROBACIÓN DEL TUTOR DEL  
TRABAJO DE GRADUACIÓN O  
TITULACIÓN*

**CERTIFICA:**

Yo, Psc. Educ. Mg. Luis Rene Indacochea 1308842077 a CI: en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: *EL TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE Y LA INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA*", desarrollado por la egresada Muñoz Gualotuña Martha Cecilia, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



.....

Psc. Educ. Mg. Luis Rene Indacochea

**TUTOR**

## *AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN*

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quién basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



.....  
Martha Cecilia Muñoz Gualotuña

C.C: 171213525-8

**AUTORA**

## *CESION DE DERECHOS DE AUTOR*

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “EL TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE Y LA INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA”, EN EL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO EDUARDO SALAZAR GÓMEZ, PROVINCIA DE PICHINCA CANTÓN QUITO, PARROQUIA PIFO. Autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



.....  
Muñoz Gualotuña Martha Cecilia

CC. 171213525-8

**AUTORA**

*Al Consejo Directivo de la Facultad De  
Ciencias*

*Humanas y de la Educación:*

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: "EL TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE Y LA INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA", EN EL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO EDUARDO SALAZAR GÓMEZ, PROVINCIA DE PICHINCA CANTÓN QUITO, PARROQUIA PIFO. Presentada por la Sra. Martha Cecilia Muñoz Gualotuña promoción: Septiembre 2011– Febrero 2012, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

Ambato, 05 de Julio de 2013

**LA COMISIÓN**

  
.....

Lcda. Mg. Nora Josefina Luzardo Urdaneta  
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

  
.....

Dr. Mg. Carmita del Rocío Nuñez López  
MIEMBRO

  
.....

Ing. Mg. Sandra Lucrecia Carrillo Rios  
MIEMBRO

## *DEDICATORIA*

A Dios, fuente de luz y sabiduría que con su divina gracia he llegado a la culminación de mi carrera.

A mi esposo por su apoyo y comprensión incondicional, a mis hijos por ser mi motivo para seguir adelante para conseguir mis sueños

A la Universidad Técnica de Ambato por haberme brindado esta valiosa oportunidad para superarme y poder contar con mis conocimientos al progreso de nuestro país.

A toda la comunidad educativa que conforma el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez por abrirme las puertas para realizar mi trabajo de investigación y así culminar con el objetivo propuesto.

Gracias

## *AGRADECIMIENTO*

A la Universidad Técnica de Ambato, por la formación personal y académica que me supieron brindar durante todo este tiempo.

A la Dra. Rocío Núñez como tutor, por su ayuda plena y desinteresada durante el desarrollo de este trabajo.

A mis compañeros por todo este tiempo en el cual siempre hemos estado apoyándonos mutuamente para alcanzar esta meta tan anhelada

A toda la comunidad educativa que conforma el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez por su colaboración y apertura en la recopilación de todos los datos necesarios para el desenvolvimiento de este trabajo.

## ÍNDICE GENERAL

PÁGINAS PRELIMINARES

|  |      |
|--|------|
| <i>APROBACIÓN DEL TUTOR DEL</i> .....                        | ii   |
| <i>TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN</i> .....              | ii   |
| <i>AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN</i> .....                     | iii  |
| <i>CESION DE DERECHOS DE AUTOR</i> .....                     | iv   |
| <i>AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS</i> ..... | v    |
| <i>HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN</i> .....                       | v    |
| <i>DEDICATORIA</i> .....                                     | vi   |
| <i>AGRADECIMIENTO</i> .....                                  | vii  |
| <b>ÍNDICE GENERAL</b> .....                                  | viii |
| <b>ÍNDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES</b> .....               | x    |
| <b>UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO</b> .....                   | xii  |
| <b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....                               | xii  |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....                                    | 1    |
| <b>CAPITULO I</b> .....                                      | 2    |
| <b>I TEMA</b> .....  | 2    |
| <b>EL PROBLEMA</b> .....                                     | 2    |
| 1.2.1 <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....                | 2    |
| <b>ANÁLISIS CRÍTICO</b> .....                                | 5    |
| <b>PROGNOSIS</b> .....                                       | 6    |
| <b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....                        | 6    |
| <b>PREGUNTAS DIRECTRICES O INTERROGANTES</b> .....           | 6    |
| 1.2.6 <b>DELIMITACIÓN</b> .....                              | 6    |
| <b>DELIMITACIÓN DE CONTENIDOS</b> .....                      | 6    |
| 1.3 <b>JUSTIFICACIÓN</b> .....                               | 7    |



|   |            |
|---|------------|
| <b>OBJETIVOS</b> .....  | <b>8</b>   |
| OBJETIVO GENERAL:.....  | 8          |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....                                   | 8          |
| <b>CAPITULO II</b> .....                                      | <b>9</b>   |
| MARCO TEÓRICO .....   | 9          |
| 2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....                         | 9          |
| <b>FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA</b> .....                        | <b>12</b>  |
| FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA .....                               | 13         |
| FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA .....                           | 13         |
| <b>FUNDAMENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA</b> .....                   | <b>14</b>  |
| FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA.....                               | 16         |
| <b>FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA</b> .....                        | <b>17</b>  |
| 2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL .....                                | 17         |
| <b>2.6 CONSTELACIÓN DE IDEAS</b> .....                        | <b>21</b>  |
| VARIABLE INDEPENDIENTE: .....                                 | 23         |
| <b>LA CALIDAD INTEGRAL EDUCATIVA</b> .....                    | <b>29</b>  |
| 2.5 HIPÓTESIS.....  | 32         |
| 2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES DE LA HIPÓTESIS .....           | 32         |
| <b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> .....                          | <b>32</b>  |
| VARIABLE DEPENDIENTE: .....                                   | 32         |
| FACTIBILIDAD ORGANIZACIONAL .....                             | 70         |
| <b>OBJETIVOS:</b> .....                                       | <b>75</b>  |
| <b>METODOLOGÍA</b> .....                                      | <b>86</b>  |
| <b>EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE</b> .....                 | <b>87</b>  |
| <b>6.11 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.</b> ..... | <b>107</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.</b> .....                                    | <b>109</b> |

## ÍNDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES

### Índice de gráficos

|                  |     |
|------------------|-----|
| Gráfico 1 .....  | 4   |
| Gráfico 2 .....  | 20  |
| Gráfico 3 .....  | 21  |
| Gráfico 4 .....  | 22  |
| Gráfico 5 .....  | 39  |
| Gráfico 6 .....  | 40  |
| Gráfico 7 .....  | 41  |
| Gráfico 8 .....  | 42  |
| Gráfico 9 .....  | 43  |
| Gráfico 10 ..... | 44  |
| Gráfico 11 ..... | 45  |
| Gráfico 12 ..... | 46  |
| Gráfico 13 ..... | 47  |
| Gráfico 14 ..... | 48  |
| Gráfico 15 ..... | 49  |
| Gráfico 16 ..... | 50  |
| Gráfico 17 ..... | 51  |
| Gráfico 18 ..... | 52  |
| Gráfico 19 ..... | 53  |
| Gráfico 20 ..... | 54  |
| Gráfico 21 ..... | 55  |
| Gráfico 22 ..... | 56  |
| Gráfico 23 ..... | 57  |
| Gráfico 24 ..... | 58  |
| Gráfico 25 ..... | 61  |
| Gráfico 26 ..... | 77  |
| Gráfico 27 ..... | 79  |
| Gráfico 28 ..... | 82  |
| Gráfico 29 ..... | 84  |
| Gráfico 30 ..... | 84  |
| Gráfico 31 ..... | 87  |
| Gráfico 32 ..... | 90  |
| Gráfico 33 ..... | 92  |
| Gráfico 34 ..... | 96  |
| Gráfico 35 ..... | 97  |
| Gráfico 36 ..... | 98  |
| Gráfico 37 ..... | 101 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|               |     |
|---------------|-----|
| Tabla 1.....  | 34  |
| Tabla 2.....  | 35  |
| Tabla 3.....  | 36  |
| Tabla 4.....  | 37  |
| Tabla 5.....  | 39  |
| Tabla 6.....  | 40  |
| Tabla 7.....  | 41  |
| Tabla 8.....  | 42  |
| Tabla 9.....  | 43  |
| Tabla 10..... | 44  |
| Tabla 11..... | 45  |
| Tabla 12..... | 46  |
| Tabla 13..... | 47  |
| Tabla 14..... | 48  |
| Tabla 15..... | 49  |
| Tabla 16..... | 50  |
| Tabla 17..... | 51  |
| Tabla 18..... | 52  |
| Tabla 19..... | 53  |
| Tabla 20..... | 54  |
| Tabla 21..... | 55  |
| Tabla 22..... | 56  |
| Tabla 23..... | 57  |
| Tabla 24..... | 58  |
| Tabla 25..... | 62  |
| Tabla 26..... | 63  |
| Tabla 27..... | 64  |
| Tabla 28..... | 72  |
| Tabla 29..... | 73  |
| Tabla 30..... | 74  |
| Tabla 31..... | 108 |

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE: EDUCACIÓN PARVULARIA**  
**MODALIDAD: PRESENCIAL**  
**RESUMEN EJECUTIVO**

**TEMA: EL TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA**

**AUTORA: MARTHA MUÑOZ**

**TUTOR: Psc. Educ. Mg. Luis Rene Indacochea**

**Resumen**

El trabajo en equipo de los docentes, es una oportunidad y un proceso que contribuye al logro efectivo de sus objetivos, no solamente académicos, sino también sus productos que se visualicen en la comunidad educativa. En el trabajo en equipo se debe tomar en cuenta la complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso; para que se logre un trabajo de calidad en el desarrollo de las diferentes actividades educativas, al trabajar en equipo, responde a la necesidad de una comunidad educativa, cuando la estructura de la misma es respaldada por la buena comunicación, es imprescindible la participación y la madurez en aportación de diferentes ideas, para construir un trabajo de beneficio común, cada persona confía en el buen hacer de los demás compañeros. Esta confianza le lleva a aceptar anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal, cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, y poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante, es visualizado en EL Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez que la mayoría de los docentes, trabajan en equipo, ya que están conscientes de los beneficios que aportan al estudiantado, donde fue dirigida la investigación de campo para el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje de los alumnos este esfuerzo del ciclo básico y diversificado. El estudio demostró que efectivamente hay intención de lograr la calidad educativa en el Colegio Eduardo Salazar Gómez y se hace fundamentalmente a través del trabajo en equipo; esta calidad educativa se verifica a través de las competencias la coordinación la creatividad del desempeño y la actualización del docente; los frutos principales de la calidad educativa es evidenciada principalmente por mejora de la formación y la calidad de la educación que los alumnos reciben, además los preparan para la vida con las características necesarias para la realización de nuestra investigación.

**Palabras claves:**

Calidad, compromiso, talento, pluriculturalidad, confianza, liderazgo, equipo, solidaridad, incidencia, ejecuta.

## INTRODUCCIÓN

El proceso educativo requiere para su desarrollo, de un gran número de condicionantes que le van a permitir la obtención de un resultado, mediante el cual estaremos en posibilidad de evaluar su propio desarrollo y su nivel de calidad, con respecto a lo que la sociedad está exigiendo del propio sistema educativo. Una buena educación, deberá reflejar sus logros en el seno de la sociedad donde se encuentra, ya que el principal beneficiario de su gestión es precisamente la sociedad que la sustenta y soporta.

Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones cerramos los ojos a los condicionantes que la misma sociedad nos impone y que en cierta forma impiden un buen desarrollo de la gestión educativa.

En la mayoría de las ocasiones, la sociedad exige a los docentes un buen desempeño en la labor de educar a los jóvenes de todos los niveles educativos, sin tomar en consideración que este proceso no solo se debe llevar a cabo en las aulas de clase, sino también dentro del seno de su propio hogar, además del ejemplo que la sociedad en general muestra a nuestros jóvenes educandos.

Se investiga si se da el trabajo en equipo docente y cómo incide dentro de la calidad educativa en beneficio de los y las estudiantes del centro educativo.

Este estudio se orienta a investigar el trabajo en equipo, sabiendo que, es una herramienta técnica administrativa que conjuga efectivamente potencialidades e individualidades, llegando así la consecución de objetivos y metas en el menor tiempo y esfuerzo.

Además determina si el trabajo en equipo incide en la calidad educativa en dicho establecimiento.

## **CAPITULO I**

### **I TEMA**

“EL TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE Y LA INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA” EN EL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO EDUARDO SALAZAR GÓMEZ PARROQUIA PIFO CANTÓN QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA.

### **EL PROBLEMA**

#### **1.2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **Contextualización**

En el Ecuador el deterioro creciente de las condiciones y las expectativas docentes hacen que muchos docentes abandonan la docencia para dedicarse a actividades más fáciles, más gratas o mejor remuneradas, y muchos están migrando fuera del país. El envejecimiento del contingente docente (más del 30% de los docentes en servicio son mayores de 50 años y muchos se niegan a la jubilación dados los bajos montos que percibirían) este es un factor adicional que presiona en sentido contrario de la calidad de la enseñanza y del cambio en educación.

Además se presentan según estudios realizados tres razones críticas: equidad, calidad en la cobertura de la educación, problemas con la gobernabilidad que careció de fuentes de financiamiento, entre 1982 y 1990 la tasa de población escolar aumentó de 85 a 95% de persistir este estancamiento difícilmente se podrá conseguir las metas deseadas más aún si apenas el 60% de los niños y niñas de 5 años asiste al primer año de educación básica.

En la provincia de Pichincha según el estudio se orienta a investigar el trabajo en equipo, sabiendo que, es una herramienta técnica administrativa que conjuga

efectivamente potencialidades e individualidades, llegando así a la consecución de objetivos y metas en el menor tiempo y esfuerzo.

Se desconoce aún las técnicas de trabajo en equipo convirtiéndose en un nuevo reto, lo que provoca desventajas tanto a docentes como a estudiantes; en el proceso de enseñanza-aprendizaje, porque no existen técnicas de trabajo grupal que permita mejorar el desarrollo de las relaciones positivas en las aulas, limitando los beneficios tanto individuales como grupales ya que los alumnos no asumen como propio el trabajo cooperativo dándose como resultado un trabajo de

En la Parroquia de Pifo, en la mayoría de las instituciones educativas el personal docente desconoce de planificación sobre técnicas de trabajo en equipo, lo que dificulta el aprendizaje en los jóvenes

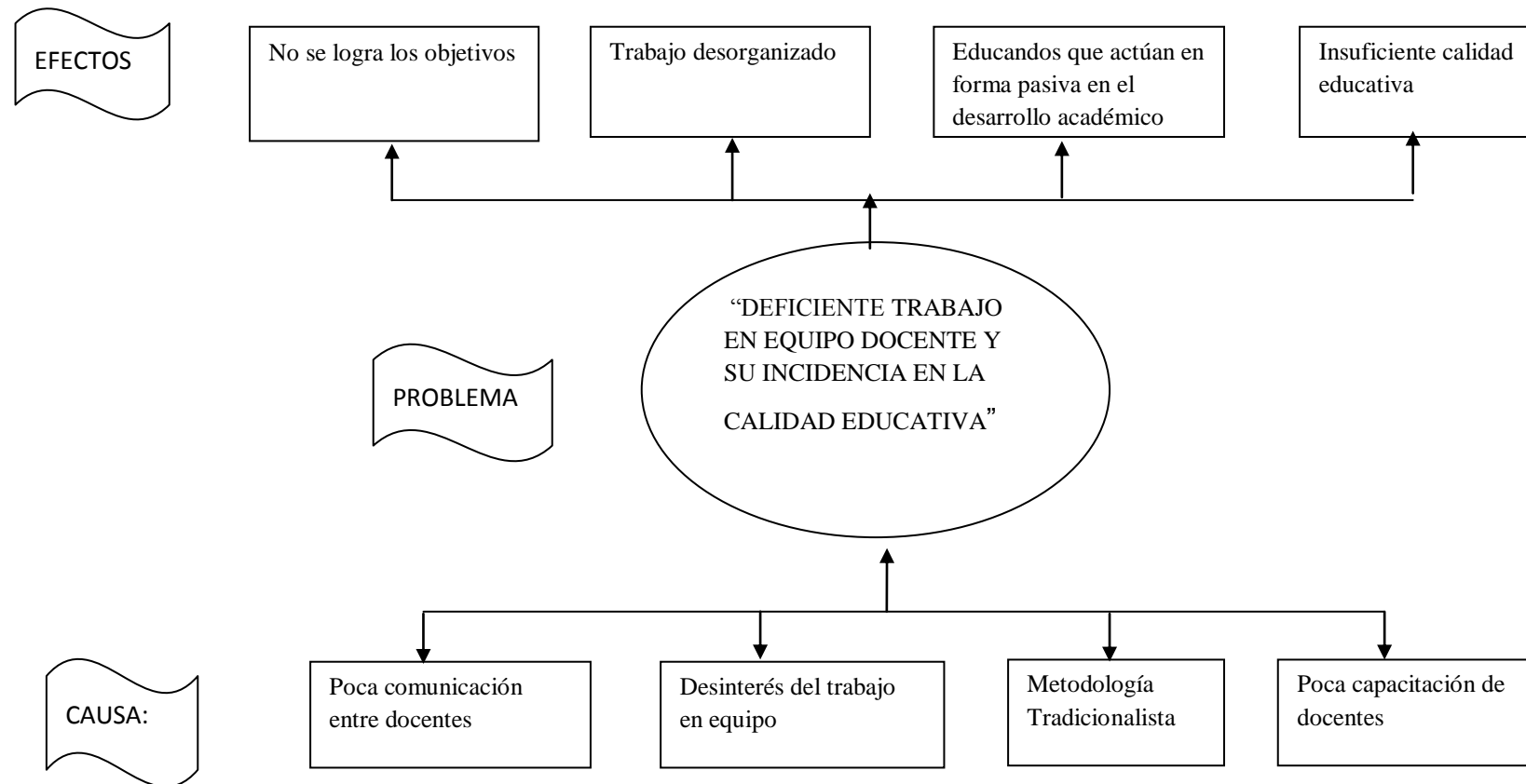
En Colegio técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez El marco de las políticas educativas actuales que rige el ministerio de educación, se podrá generar trabajo en equipo docente para la incidencia de la calidad educativa y que favorezcan la comunicación y toma de decisiones en beneficio de los entes más importantes de la educación, como lo son los educandos y lograr con ello la democratización de las mismas decisiones tomadas por ellos.

El proceso educativo requiere para su desarrollo, de un gran número de condicionantes que le van a permitir la obtención de un resultado, mediante el cual estaremos en posibilidad de evaluar su propio desarrollo y su nivel de calidad, con respecto a lo que la sociedad está exigiendo del propio sistema educativo en la mayoría de las ocasiones, la sociedad exige a los docentes un buen desempeño en la labor de educar a los jóvenes de todos los niveles educativos, sin tomar en consideración que este proceso no solo se debe llevar a cabo en las aulas de clase, sino también dentro del seno de su propio hogar, además del ejemplo que la sociedad en general muestra a nuestros jóvenes educandos



## 1.2 ÀRBOL DE PROBLEMAS

Gráfico 1



## **Análisis Crítico**

Debido a la poca comunicación de los docentes, padres de familia presentan los estudiantes una baja calidad educativa

En ciertas instituciones del sistema educativo nacional es considerable que todavía exista el desinterés del trabajo en equipo utilizando aun una metodología tradicionalista.

Lo cual es el resultado de la poca capacitación de los docentes en las nuevas técnicas de trabajo en equipo.

Sin embargo está claro que el rol del docente, estudiantes, y padres de familia va cambiado significativamente en función de los modelos que marcan el paso de la educación contemporánea.

El estudiante se constituye en el principal actor de la clase, su nivel de participación conjuntamente con la acción del docente y padres de familia, logrando así prepararlos para la vida.

Este Colegio representa un panorama digno de estar sujeto a investigación con relación al tema de trabajo en equipo docente y su incidencia en la calidad educativa, considerando su multiculturalidad y el principal factor del desempeño académico que se puede observar a distancia y que puede ser un punto de partida entre las fortalezas de la institución para investigar si se dan las condiciones necesarias, para una introspección en el lugar y así conocer una posibilidad que sí, en el marco de las políticas educativas actuales que rigen nuestras instituciones se genera trabajo en equipo docente para la incidencia de la calidad educativa y que esto favorezca la comunicación y toma de decisiones en el grupo.

Con respecto a nivel institucional se puede afirmar que el trabajo en equipo es uno de los mejores técnicas para el desarrollo educativo, ya que los niños, y

adolescentes compartan ideas ellos reflexionen, analicen y compartan ideas y actúan en función del equipo.

## **PROGNOSIS**

Si no se promueve el trabajo en equipo, los educandos seguirán actuando de forma pasiva en el desarrollo académico y su posterior desempeño en la sociedad. Dando como resultado un bajo nivel académico deserción escolar, mala comunicación entre docentes y estudiantes.

Para evitar todo esto se debe promover el trabajo en equipo, fomentar en los estudiantes y docentes valores.

## **Formulación del Problema**

¿De qué forma el trabajo en equipo docente incide en la calidad educativa” en el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez durante el año lectivo 2012-2013?

## **Preguntas directrices o Interrogantes**

¿Qué es el trabajo en equipo?

¿Cómo favorece la comunicación y toma de decisiones en beneficio de los entes más importantes de la educación, como lo son los educandos?

¿Qué alternativas de solución ayudará en el trabajo en equipo docente y su incidencia en la calidad educativa?

### **1.2.6 Delimitación**

#### **Delimitación de Contenidos**

**Campo Científico:** Educativo

**Área:** Escolar

**Aspecto:** Trabajo en equipo Docente

**Limitación espacial**

**Provincia:** Pichincha

**Cantón:** Quito

**Parroquia:** Pifo

**Institución:** Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

**Limitación Temporal:**

**Año lectivo:** Sep. 2012- Feb. 2013

**Unidad de Observación:** Docentes, Padres de Familia

**1.3 Justificación**

Este estudio se lo realiza ya que es de gran **interés** pues se ha demostrado que los mejores resultados se obtienen trabajando en equipo, obteniendo de esa forma retribuciones favorables en términos económicos, sociales e incluso personales.

El trabajo en equipo y su incidencia en la calidad educativa se puede definir como grupo capaz de optimizar los recursos con disposición, cuyos elementos principales son: organizar y coordinar la toma de decisiones.

Es de **importancia** porque el plan de acción que presenta es para mejorar la calidad educativa como tal, preocupan grandemente a los que estamos inmersos en educación desde el campo de la experiencia en el aula.

Este tema es **novedoso** ya que en el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez no se ha desarrollado investigaciones sobre las variables propuestas en la presente investigación, por lo tanto en la institución mencionada es una investigación inédita.

El trabajo en equipo es de **utilidad** ya que promueve además la comunicación de calidad y las buenas relaciones humanas dentro del trabajo docente, y como consecuencia **utiliza** eficientemente los recursos, pero sobre todo, aprovechar el potencial de cada uno de sus integrantes y que sus actividades respondan en el resultado final y no de forma individual

**Es factible** porque las autoridades de la institución educativa nos dan la autorización y toda la facilidad para realizar esta investigación.

Los beneficiarios directos de este proyecto de investigación son los estudiantes, personal docente, padres de familia del Colegio Agropecuario Eduardo Salazar Gómez e indirectamente todos los educandos de otros planteles educativos; ya que, al concluir con la investigación se entregara ejemplaras a las bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato y a su vez a la institución en estudio.

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

Determinar la incidencia del Trabajo en Equipo Docente y la Calidad Educativa, en el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez, Provincia Pichincha Cantón Quito, Parroquia Pifo.

### **Objetivos Específicos:**

Fundamentar el trabajo en equipo del docente en el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

Analizar la calidad educativa en el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

Diseñar una propuesta de solución al problema planteado.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes Investigativos**

Revisadas las tesis de grado de Licenciatura en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato se han encontrado temas similares a la presente investigación. De la presente investigación se ha encontrado el siguiente informe.

**Universidad:** Técnica de Ambato

**Facultad:** Ciencias humanas y de la educación

**Tema:** El Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Aprendizaje de los niños/as de 3 a 5 años del centro de desarrollo infantil “GOTITAS DE TERNURA” del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua, durante el Quimestre Noviembre 2009 – Marzo 2010

**Autor:** Torres Romero Raquel Alexandra

**Tutor:** Dr. Mg. José Merino

**Año:** 2010

**Resumen:** El Trabajo de Graduación hace un análisis del Trabajo en equipo empleado por las Maestras y su efecto en el aprendizaje de los niños/as considerando las técnicas grupales que actualmente se utilizan en el Centro de Desarrollo Infantil “Gotitas de Ternura” en lo que concierne a su aplicación y eficacia y al nivel de aprendizaje alcanzado por los estudiantes. Una vez detectado el problema gracias a la investigación exploratoria se procede a la construcción del Marco Teórico para fundamentar apropiadamente las variables de la

investigación, en base a la información recopilada de libros, folletos, revistas, e Internet. Una vez establecida la metodología de la investigación se elaboraron los instrumentos adecuados para el procesamiento de la misma que sirven para hacer el análisis cuantitativo y cualitativo de las variables investigadas, procediéndose a analizar estadísticamente los datos obtenidos, pudiendo así establecer las Conclusiones y Recomendaciones pertinentes. En función de lo revelado por la investigación se procede a plantear la Propuesta de solución, la misma que contempla una actualización docente en Técnicas Activas de aprendizaje que van a servir para fortalecer el trabajo grupal que las maestras 16 pueden emplear con los niños/as para lograr aprendizajes significativos en un ambiente de integración pedagógica y humanas basadas en el respeto a las diferencias individuales y a la consecución del desarrollo integral de la personalidad de los niños/as del Centro de Desarrollo Infantil

**Universidad:** Tecnológica Equinoccial

**Facultad:** Ciencias humanas y de la educación

**Tema.** - El Trabajo en Equipo (tribus) podría servir para eliminar el individualismo en los estudiantes 6-ago-2009. Tomado del repositorio digital de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

**Autora:** Burbano Carrera, María Fernanda

**Director:** Dr. Gonzalo Cartagenova

**Año;**6-ago-2009

**RESUMEN:**

**El método de tribus como un recurso de aprendizaje cooperativo**

Esta tesis trata sobre Tribus, que es una nueva metodología, cuyo fundamento es el aprendizaje a través de la convivencia en comunidad. Se basa en el principio de

que la mejor forma de aprender es apoyándonos unos a otros, es decir aprendiendo juntos.

El propósito de esta tesis es analizar si esta metodología es realmente una forma de aprendizaje cooperativo, en la que no se utiliza una sola modalidad, sino más bien se plantea varias alternativas de actividades según las diferentes inteligencias y según las necesidades e intereses de cada uno de los niños.

Tiene por consiguiente muy en cuenta los intereses, fortalezas y debilidades de cada estudiante, por lo que el maestro, al formar grupos de trabajo, procura integrar a todos sus niños, a fin de lograr aprendizajes más significativos.

En el marco teórico se explica en detalle en qué consiste la metodología de Tribus, es decir qué es el aprendizaje cooperativo y cómo emplearlo en el aula. Se insiste también en que es un buen recurso de aprendizaje. Tribus facilita el dar la debida atención a muchos aspectos propios de una comunidad educativa.

Principalmente se pudo verificar que la percepción de los profesores fue que este método ha traído buenos resultados tanto en el aprendizaje, como en el mejoramiento de las relaciones sociales y de la solidaridad entre compañeros. El hecho de que todos los niños se sientan importantes y útiles y se distinguen en algo, hace que todos ganen en autoestima y se vuelvan más seguros de sí mismos.

**En conclusión,** fue posible comprobar que la metodología de tribus, sí es un recurso de aprendizaje cooperativo, que contribuye al cultivo de las diferentes fortalezas e intereses, de los estudiantes, que juntos logran aprendizajes que realmente interiorizan y en el que cada uno aporta con lo que sabe o puede y se enriquece con lo que los demás saben y son capaces.

Quito, 30 abril, 2009



## **FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

La naturaleza del objeto de estudio de la filosofía de la educación es controvertida, polémica y sumamente diversa.(Follari,2008) “En la actualidad se muestran posiciones que consideran que la filosofía de la educación ha dejado de ser una reflexión dentro de la filosofía sobre la educación o una aplicación de la primera sobre la segunda para convertirse en estudio desde el interior de la práctica y la investigación de la educación hecha por los educadores mismos” “dicha disciplina es la brújula orientadora y la guía teórica necesaria que ofrece “la unidad de pensamiento que tiene que dar coherencia a las diferentes respuestas que se ofrezcan a todas las esferas del proceso educativo” (Chávez, 2003).

Para Ramos (2008) la filosofía de la educación es un instrumento efectivo en la comprensión y transformación de la actividad educacional desde el enfoque filosófico, a lo cual ha llamado los fundamentos filosóficos de la educación, entendidos como el análisis filosófico de la educación, y en particular del proceso de enseñanza-aprendizaje que allí tiene lugar, que ofrece un conjunto de instrumentos teórico-prácticos (metodológicos) que permiten desenvolver la actividad educacional de un modo eficiente y esencialmente sostenible.

Pero, lo cierto es que la filosofía de la educación necesariamente se vincula a la pedagogía, por ser esta última el núcleo rector de las ciencias de la educación, y tiene ante si varias interrogantes que responder, problemas lógicos de los constantes cambios del fenómeno educativo, preguntas tales como: ¿qué involucra la educación?, ¿qué es exactamente enseñar? (Moore, 1998). Respuestas todas complejas que no se rigen por un modelo o paradigma único y que necesitan ser evaluadas desde diferentes aristas, entre ellas los contextos educativos locales.

La educación toma de la filosofía la reflexión y el punto de vista de la totalidad para esclarecer los problemas relativos a la pedagogía. Así, viendo la educación como un todo, reflexionando acerca del hecho o fenómeno educativo desde sus

presupuestos fundamentales, podrá el educador tener una mayor conciencia de su labor educativa y saber que su práctica descansa sobre temas que se imbrican con la humanidad y su práctica más inmediata.

La investigación se enmarca en el paradigma crítico propositivo; crítico porque analiza una realidad socio-educativa; y propositivo ya que plantea una alternativa de solución al problema investigado

### **FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA**

La realidad no es fija si no que se modifica progresivamente por ello la investigación busca que pueda ser transformada en función del desarrollo de un aprendizaje lleno de cambios en las personas para bien, que sea un aprendizaje de calidad, además es forjar individuos capaces de autonomía intelectual y moral; que respeten esta autonomía en el prójimo, en virtud precisamente de la regla de la reciprocidad.

En este tipo de educación hay dos puntos, afrontados de una manera fundamentalmente contraria con respecto a la educación tradicional; de hecho estos son los puntos básicos en que se apoya **Piaget** éticamente para proponer la educación de forma activa; estos son la educación intelectual y la educación moral.

### **FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA**

El éxito de **Piaget** al estudiar experimentalmente las etapas por las que el niño llega a la lógica proposicional y al pensamiento hipotético deductivo -además de las nociones básicas de objeto, tiempo y espacio-, hizo pensar que éstas eran las estructuras de pensamiento por las cuales el adulto construye a las teorías científicas, aquellas que posee cuando “sabe pensar”, a las que accedería por efecto simple de su maduración -en algunas versiones-, o por un proceso educativo activo -en otras-.

La investigación tiene la perspectiva de un enfoque epistemológico de totalidad concreta por cuanto el problema tratado presenta varios factores, diversas causas, múltiples consecuencias, buscando su transformación.

Coincidimos con **Piaget** y **Vygotsky** en la existencia de estas estructuras, y en que ellas son la condición de posibilidad en cuanto potencialidad de la construcción de la ciencia. Sin embargo, la historia de la ciencia nos indica que las teorías científicas no son permanentes, que se suceden unas a las otras, mediante cambios o revoluciones conceptuales.

### **FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA**

Apoyados en Vygotski, en este principio unificador, el ser humano puede ser visto como ser único e irrepetible que construye su propio conocimiento, no copiándolo del exterior sino tomando de él los elementos que su estructura cognoscitiva pueda asimilar, para ir conformándose como un ser autónomo, intelectual y moral, ya que las múltiples influencias que recibe de su inmediatez socio-cultural y de su propia biología facilitan su desarrollo cognoscitivo y afectivo.

La escuela, junto con la familia, resultan ser las instituciones de mayor importancia en el proceso de desarrollo psicológico del alumno. Ambas constituyen ambientes culturalmente organizados donde estos interactúan constantemente. Es así como se observa, que la interacción de los seres humanos con su medio va a estar mediatizada desde el inicio de su existencia por la cultura, y esta mediación va a permitir, el desarrollo de los procesos psicológicos superiores.

### **FUNDAMENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA**

La investigación coincide con la teoría de Lev Vygotsky porque el aprendizaje se fortalece, cuando se realiza de forma socializada con la intervención de los pares más capaces intercambiando experiencias mutuas y fortaleciendo el aprendizaje comunitario

Ausubel, igualmente, durante la década de los sesenta elaboró la teoría del aprendizaje significativo o de la asimilación, y fue uno de los teóricos que mayor inquietud ha demostrado por el análisis meta disciplinar de la psicología educativa y de los problemas educativos en contextos escolares.

En esta teoría, al alumno se le concibe como un sujeto activo procesador de información, quien posee una serie de esquemas, planes y estrategias para aprender a solucionar problemas, los cuales a su vez deben ser desarrollados. Siempre en cualquier contexto escolar, por más restrictivo que éste sea, existe un cierto nivel de actividad cognitiva, por lo cual se considera que el alumno nunca es un ente pasivo a merced de las contingencias ambientales o instruccionales.

De acuerdo con esta postura, se considera que los arreglos instruccionales son una condición necesaria, pero no suficiente para que el alumno aprenda lo que nosotros queremos enseñarle.

Dentro del diseño instruccional, los cognitivos se preocupan más por el contenido que por la forma. Esto es, no realizan especificaciones detalladas de numerosos objetivos especiales, ni análisis de tareas complejas, sino que en principio parten de lo que los alumnos ya saben (su conocimiento previo, su nivel de desarrollo cognitivo) y luego programan experiencias sobre hechos sustanciales, interesados en promover el aprendizaje significativo de los alumnos (por recepción y por descubrimiento), así como para potenciar, inducir y entrenar habilidades cognitivas y meta cognitivas.

Por tanto, es en la capacidad cognitiva del alumno donde está el origen y finalidad de la situación instruccional y educativa; por lo cual es necesario darle oportunidad para desempeñarse en forma activa (abierta o cubierta) ante el conocimiento y habilidades que queremos enseñarle.

En cuanto al maestro, como primera condición, él debe partir de la idea de un alumno activo que aprenda de manera significativa, que aprenda a aprender y a pensar. Su papel, en este sentido, se centra, sobre todo, en confeccionar y organizar experiencias didácticas que logren esos fines. Las diferencias con el

profesor tradicionalista consisten en no centrarse en enseñar exclusivamente información, ni en tomar un papel protagónico (es el que sabe, el que da la clase, etc.) en detrimento de la participación de los alumnos.

## **FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA**

Cada sociedad espera de la escuela la satisfacción de ciertas demandas que, en nuestro caso, se concretan en preparar para vivir como adultos responsables, asumiendo los roles sociales adecuados. Por tanto, la educación sirve a fines sociales y no solos individuales. Se educa para una determinada sociedad. Saenz (1994).

El desarrollo de los individuos es el resultado de la interacción continua con la cultura organizada.

Respeto por la pluralidad cultural y lingüística de nuestro país. Precisamente el currículum entendido como "cultura escolarizada" es algo más que una vía de acceso a dicha cultura, pues no es un currículo determinado el que engendra una cultura concreta, sino que es la cultura concreta la que determina y configura el currículo.

El currículo como medio de educación debe capacitar a los individuos para la discusión, la actuación política y defensa de los valores democráticos. La educación no solo debe pretender la existencia de personas mejores educadas, sino además que sean personas capaces de participar activamente en las tareas colectivas, de vivir en una sociedad moderna y de enfrentarse a los problemas que ésta les plantee, en una concepción eminentemente participativa de la enseñanza.

La educación debe constituirse en la impulsora del cambio social y la escuela el lugar privilegiado para crear contextos de interacción y desarrollo de los individuos.

El currículo debe apostar por una educación de futuro, teniendo en cuenta los cambios operados, y por operar, en nuestro mundo. Si la escuela tiene que preparar para la vida, ha de manejar la prospectiva educativa. Con este fin podemos señalar algunas de las tendencias, transformadas en características que configuran una educación para el futuro: Una educación para todos, una educación para el trabajo, para el ocio y el bienestar, para la comunicación y el medio ambiente.

En resumen, como afirma Young (1988) el currículum es el mecanismo a través del cual el conocimiento se distribuye socialmente.

## **FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA**

La investigación busca resaltar los valores de solidaridad, respeto, integración porque permite desarrollarnos como seres humanos y tener claro el comportamiento que asumimos ante las diversas responsabilidades que nos corresponden. Independientemente de lo social que nos corresponde desarrollar, podemos y debemos conocer esa parte humana y personal que nos permite interiormente impulsarnos, alegrarnos y motivarnos para hacer algo por nosotros y por la comunidad.

En la investigación nos ubicamos en un paradigma crítico propositivo porque analiza una realidad educativa y busca plantear alternativas de solución a la problemática de metodología docente apoyado en el trabajo en equipo.

## **2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

Capítulo II derechos sección quinta educación art.26

Régimen del buen vivir capítulo primero sección primera educación art. 343

En la constitución artículo 342-356 artículo 26 -27-29

Constitucionales de educación

Reglamento general de educación, código se cita

## **LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

Art. 16.- Derechos y obligaciones de la comunidad educativa

.- Los derechos y obligaciones, propios y concurrentes, de la comunidad educativa son los que corresponden a sus actores en forma individual y colectiva.

### **CAPÍTULO SÉPTIMO**

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA COMUNIDAD**

Art. 17.- Derechos.- Los miembros de la comunidad gozan de los siguientes derechos:

b. Participar activamente en el conocimiento de las realidades institucionales de los centros educativos de su respectiva comunidad;

En consecuencia con los artículos mencionados, todo miembro de la comunidad educativa debe estar inmerso activamente para conocerla realidad de la instituciones educativas de debe trabajar siempre en beneficio del plantel y promover acciones positivas para el mejoramiento continuo.

### **Reglamento general a la ley de escalafón y sueldos del magisterio Nacional**

g) Recibir orientación y estímulo ya sea en sus actividades para superar los problemas que se presentan en sus estudios, y a sus relaciones con los demás miembros del establecimiento.

Al investigar la capacidad del trabajo en equipo docente y la calidad educativa se está iniciando a que los docentes y educandos puedan identificar y resolver inconvenientes que pueden derivarse de las personas por lo cual debemos fomentar el trabajo en equipo con respeto a la libertad individual y colectivo y al mismo tiempo potenciar las diferencias individuales de los educandos como docentes.



Gráfico 2

2.4 Categorías Fundamentales

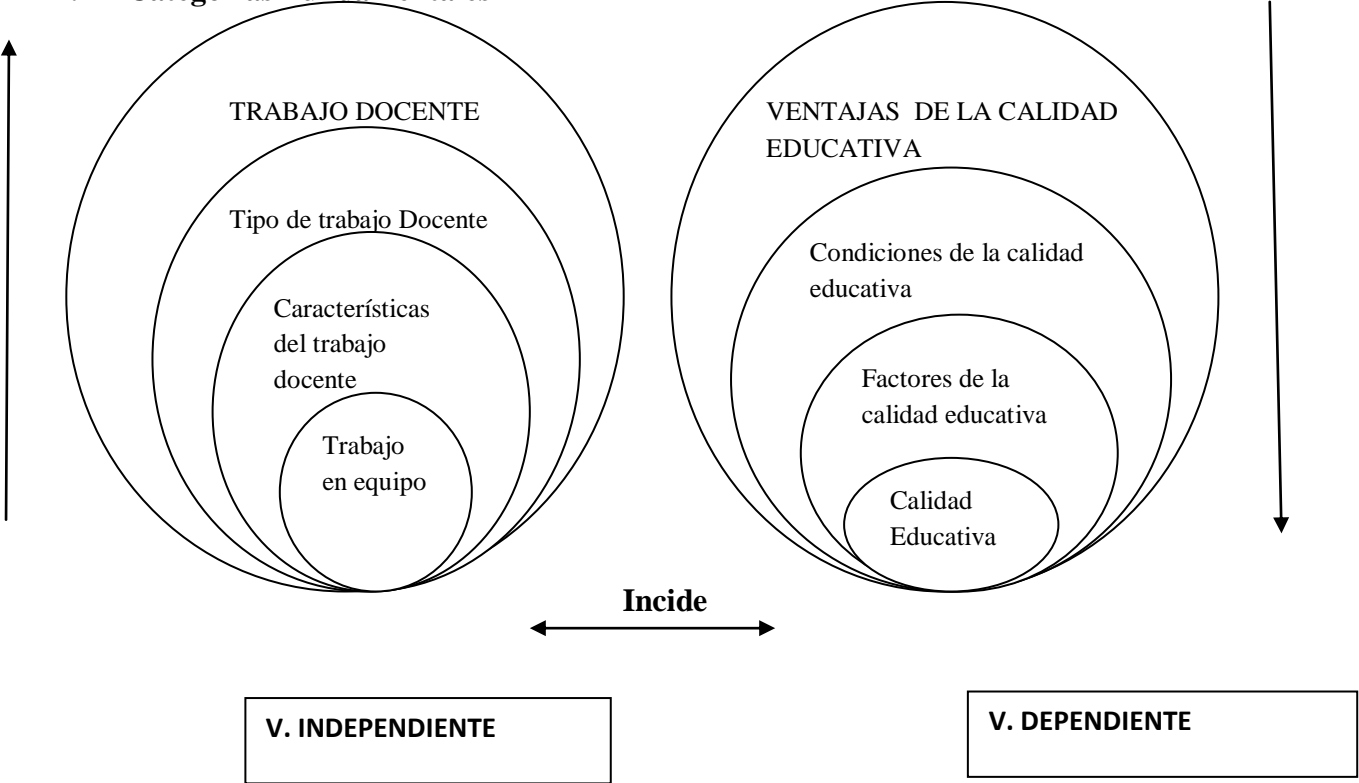


Gráfico 3

2.6 Constelación de ideas

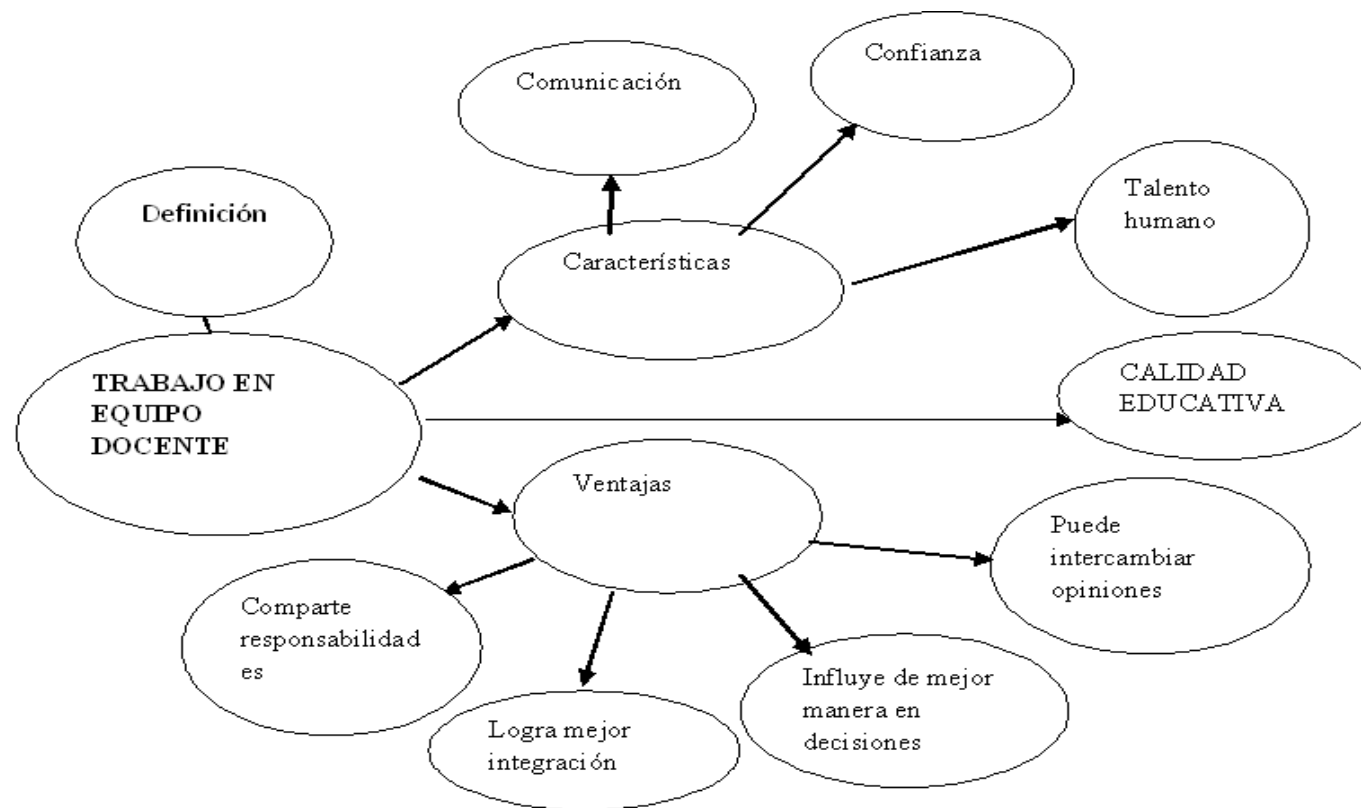
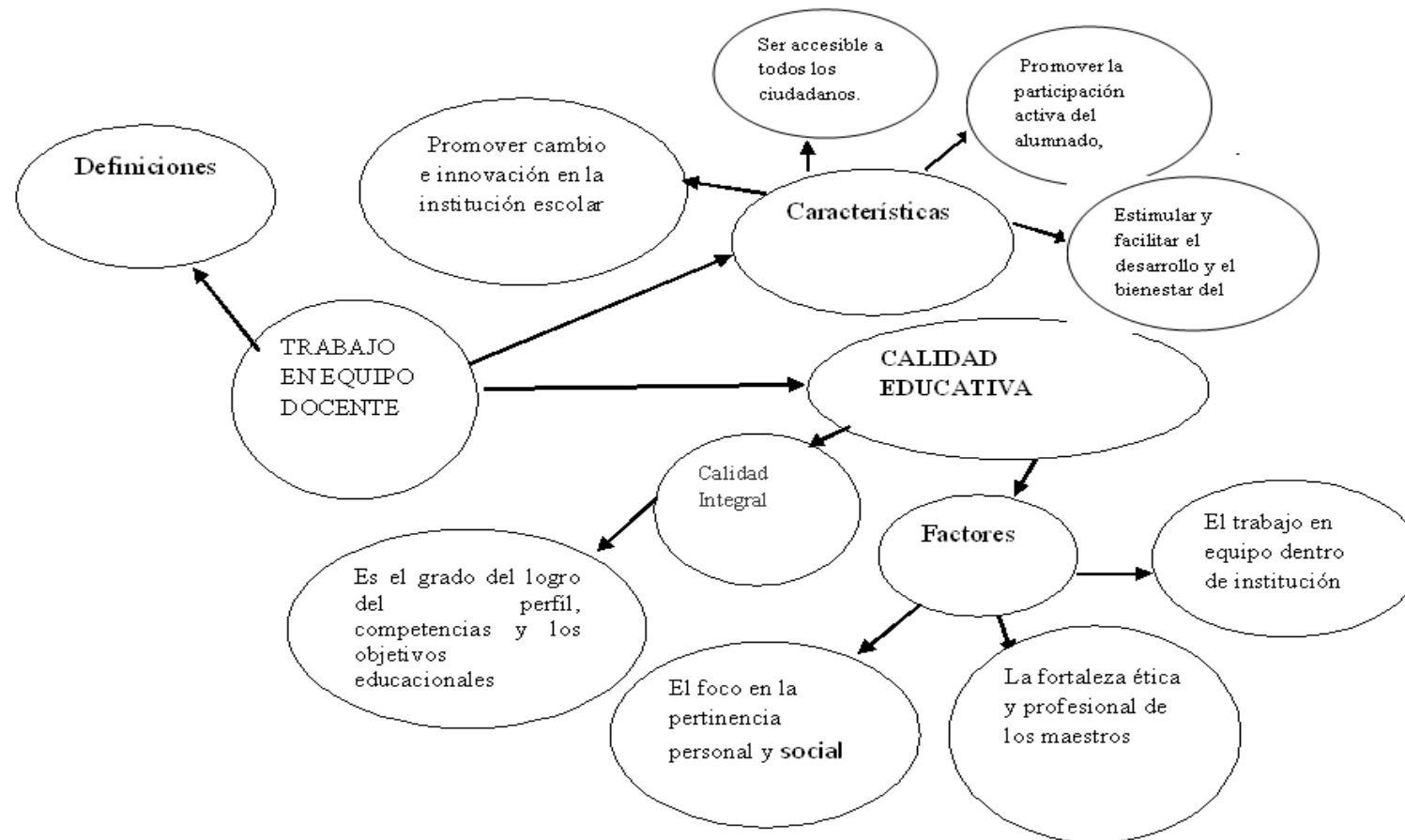


Gráfico 4



## **Variable Independiente:**

### **Trabajo en Equipo**

Equipo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias que se comprometen con un objetivo común, un conjunto de metas y un enfoque por lo cual se consideran mutuamente responsables.

Según el diccionario enciclopédico Lexus, trabajo es la acción y efecto de trabajar, obra, producto resultante de un esfuerzo; y equipo es un grupo de personas que llevan a cabo un trabajo o servicio .Por lo tanto se puede afirmar que “trabajo en equipo”, es la acción y efecto de trabajar o producto resultante de un trabajo, mediante la acción sinérgica de un grupo de personas unidad por un mismo objetivo.

Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y **trabajo en equipo** porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente genera entusiasmo para que el resultado sea satisfactorio en las tareas encomendadas.

La fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanto más cohesión existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes.

### **Ventajas de trabajo en equipo:**

Entre las ventajas esenciales que presentan el compañerismo y el trabajo en equipo, tanto para los individuos como para las organizaciones, se encuentran:

#### **Para los individuos**

Se trabaja con menos tensión al compartir los trabajos más duros y difíciles.

Se comparte la responsabilidad al buscar soluciones desde diferentes puntos de vista.

- Es más gratificante por ser partícipe del trabajo bien hecho.
- Se comparten los incentivos económicos y reconocimientos profesionales.
- Puede influirse mejor en los demás ante las soluciones individuales que cada individuo tenga.
- Se experimenta de forma más positiva la sensación de un trabajo bien hecho.
- Las decisiones que se toman con la participación de todo el equipo tienen mayor aceptación que las decisiones tomadas por un solo individuo.
- Se dispone de más información que cualquiera de sus miembros en forma separada.
- El trabajo en grupo permite distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. Esto enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones.
- Podemos intercambiar opiniones respetando las ideas de los demás:
- Logra una mayor integración entre las personas para poder conocer las aptitudes de los integrantes.

Se comparte la responsabilidad al buscar soluciones desde diferentes puntos de vista.

- Es más gratificante por ser partícipe del trabajo bien hecho.
- Se comparten los incentivos económicos y reconocimientos profesionales.
- Puede influirse mejor en los demás ante las soluciones individuales que cada individuo tenga.
- Se experimenta de forma más positiva la sensación de un trabajo bien hecho.

- Las decisiones que se toman con la participación de todo el equipo tienen mayor aceptación que las decisiones tomadas por un solo individuo.
- Se dispone de más información que cualquiera de sus miembros en forma separada.
- El trabajo en grupo permite distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. Esto enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones.
- Podemos intercambiar opiniones respetando las ideas de los demás:
- Logra una mayor integración entre las personas para poder conocer las aptitudes de los integrantes.

#### **Para las empresas y organizaciones**

- Aumenta la calidad del trabajo al tomarse las decisiones por consenso.
- Se fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con la organización.
- Se reducen los tiempos en las investigaciones al aportar y discutir en grupo las soluciones.
- Disminuyen los gastos institucionales
- Existe un mayor conocimiento e información.
- Surgen nuevas formas de abordar un problema.
- Se comprenden mejor las decisiones.
- Son más diversos los puntos de vista.
- Hay una mayor aceptación de las soluciones
- **Proyección educativa**

- Todos los alumnos de un centro educativo observan que las relaciones de los demás compañeros en el aula les afectan en la medida en que se ven reflejados en los demás. En principio esta reacción natural puede ocasionar un estímulo, positivo o negativo, no deseado dentro del aula y a la hora de la elección voluntaria dentro de un grupo clase. Para el trabajo en equipo este hecho de la retroalimentación del alumno es fundamental para la elección del grupo. Por eso el moderador o profesor es la persona indicada para la asignación de los alumnos dentro de cada grupo.
- Las dinámicas de grupo se han utilizado desde el siglo pasado para favorecer la cohesión del grupo. Los dos objetivos que se pretenden con el trabajo en grupo son la productividad y el comportamiento. El éxito o el fracaso del grupo no dependerán ya de factores externos sino del grupo en cuestión.
- La primera acción que se debe tomar dentro del grupo será las normas a seguir como grupo y el objetivo a conseguir; no como algo abstracto sino como normas sencillas y objetivo claro para que las puedan ejercer todos los miembros del grupo. También existen 4 factores más en la dinámica de grupos que hay que tener en cuenta:
  - El tamaño del grupo, lo ideal son 3 o 4 alumnos
  - La unanimidad dentro del grupo evitando el factor del halo (el presuponer que al tener unas características poseen otras)
  - Se comprenden mejor las decisiones.
  - Son más diversos los puntos de vista.
  - Hay una mayor aceptación de las soluciones.
  - La unanimidad dentro del grupo evitando el factor del halo (el presuponer que al tener unas características poseen otras)
  - La implicación de todos

- La personalidad de cada miembro del grupo

Los alumnos extrovertidos siempre poseen un carácter bueno para la vida: tolerancia, simpatía... virtudes prácticas. Con estos alumnos hay que vigilar la pasividad, la superficialidad y el conformismo. Con los alumnos introvertidos, mucho más reflexivo que los extrovertidos gozan de la inadaptación dentro del grupo (aislamiento instintivo), del complejo de inferioridad la timidez.

Pero dentro del grupo esos factores tendrían que desaparecer creando un ambiente de trabajo óptimo.

**[http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_en\\_equipo](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo)**



## **Variable Dependiente:**

### **LA CALIDAD EDUCATIVA**

Ing. Manuel Matienzo (2012). La calidad educativa, refiere a un concepto y una nueva mirada a la educación desarrollado por jóvenes de la Universidad Nacional de Tucumán, que bajo la dirección del Sr. Sergio Manfredo Aguilera; desarrollaron un portal educativo dado en llamar [www.revista-juridica.com.ar](http://www.revista-juridica.com.ar). En el mismo desde el año 2008 se publicaron artículos los cuales generaron una nueva mirada a la educación en el siglo XXI. Véase artículos como "el sistema educativo Argentino en crisis" el cual describió de manera doctrinal él porque estaba mal hecho el sistema educativo EGB aún vigente en la Argentina por esos entonces. Motivo por el cual tiempo después el Ministerio de Educación Nacional Argentino decide volver al sistema anterior vigente en la República Argentina el cual dividía la educación en dos ciclos primario y secundario y con un currículo de materias básicas común a todos los alumnos.

También se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad:

- filosofía (relevancia)
- pedagogía (eficacia)
- cultura (pertinencia)
- sociedad (equidad)
- economía (eficacia)

Muñoz (2008) explica "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada

caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."

(Graells, 2008) "La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta."

Además señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

### **La calidad integral educativa**

Nuestra idea de calidad educativa integral, como hemos visto, incorpora a la equidad, que es un valor, pero también a los restantes valores en su más completa

amplitud y profundidad. No debe olvidarse que los valores son tanto «extensivos», es decir, que alcanzan a los más diversos aspectos de la realidad, como «intensivos», o sea, que poseen un grado de profundidad dependiente de la comprensión y de la preferencia humana que los constituye

Formar en valores tiene una trascendencia que va más allá de la escuela. No se forma para pasar un examen, sino para la vida. Una educación de calidad en valores debe plasmar la vida de los niños, de los adolescentes, de los jóvenes, del hombre y de la mujer, asumiéndolos siempre como personas en el sentido más profundo de su significación espiritual, es decir, dotados de la dignidad de ser libres y revestidos desde dentro por las virtudes más insignes, tales como eran la «virtud» o «excelencia», la «areté» de los antiguos griegos, que imprimían en el hombre un sello auténtico de humanidad, más allá de las competencias a que esa virtud los habilitaba

Esa formación invita así a entrar en el tejido humano de las relaciones sociales, que se entretajan en la familia, en las sociedades intermedias, y luego, con nuevas competencias, en la vida laboral y política. Esa formación tampoco deja de imprimir sus huellas en un sujeto abierto a valores y realidades trascendentes y por eso mismo absolutas.

Como maestro se debe conocer claramente cuál es su función dentro de la institución educativa y del curriculum. Si el maestro sabe cuál es su misión como docente y qué espera de él su escuela, estará en condiciones de cumplir mejor su tarea. Si, además, tiene bien claro cuál es el perfil de egreso del estudiante que está formando y cómo contribuye a él con las asignaturas que tiene a su cargo, podrá más eficientemente realizar su función.

Conocer bien su disciplina y mantenerse actualizado. Esta es una condición sin la cual no se puede dar una buena clase. Si no se tienen los conocimientos suficientes no se puede enseñar orientar al alumno en su aprendizaje.

Mejorar la práctica docente. La preparación pedagógica es necesaria para mejorar la práctica docente, aún en aquellos profesores que pueden ser "de vocación" o "natos". Aunque el profesor suele estar muy ocupado, es necesario que dedique el tiempo necesario a capacitarse, a planear adecuadamente su clase, a mejorar sus habilidades docentes y a reflexionar sobre cómo está haciendo las cosas y cómo puede mejorarlas.

Transmitir una disciplina de superación. La mayoría de los profesores estamos de acuerdo en que una de las partes más importantes de la educación es la formación de actitudes, valores y virtudes. Sin embargo, en nuestra clase prácticamente lo ignoramos, y nos dedicamos a cubrir el programa. El maestro puede contribuir a desarrollar en el alumno una disciplina de superación si busca la transmisión de estándares de excelencia y auto exigencia que formen en los alumnos deseos de superación y actitudes razonables de auto exigencia.

El trabajo colegiado. Un solo profesor poco puede hacer por incrementar la calidad educativa, pero varios profesores, planeando, programando, asumiendo responsabilidades y evaluando sus acciones, más fácilmente lograrán su cometido.

Mejorar la relación con sus alumnos. Mucho se habla del "servicio al cliente" cuando se aborda el tema de la calidad. En el aspecto educativo el alumno es mucho más que un cliente. Es una persona en formación que requiere guía y apoyo, y sólo se le podrá brindar esta ayuda si el profesor logra establecer un clima cordial, de confianza mutua. En condiciones adversas es muy difícil que se logre esa orientación. La función del maestro no es vigilar y castigar, sino estar al pendiente de las necesidades del alumno, para ayudar.

El mejorar la calidad educativa depende de que todos entendamos que es necesaria nuestra participación decidida y entusiasta y que no se requiere un cambio radical en nuestros sistemas de trabajo, sino más bien de un proceso de mejora continua, pero con un conocimiento y conciencia plena de lo que se quiere lograr.

## **2.5 Hipótesis**

El trabajo en equipo docente incide significativamente en el desarrollo de la calidad educativa en los estudiantes del Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez de la Parroquia de Pifo, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2012-2013.

## **2.6 Señalamiento de variables de la Hipótesis**

### **Variable Independiente:**

Trabajo en Equipo docente

### **Variable Dependiente:**

Calidad Educativa

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 ENFOQUE**

La investigación realizada es de enfoque cualitativo porque pretende reflejar la situación actual del problema pues pretende reflexionar tomando en cuenta la realidad de los involucrados además es cuantitativa porque es medible numéricamente con el apoyo de la estadística descriptiva

#### **3.2 MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN**

##### **Bibliográfica –documental:**

La investigación del presente proyecto de se basa en conceptos y definiciones para lo que se utilizó: libros revistas, papper o revista dirección web entre otros

##### **Campo**

El estudio se realiza en el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar en donde se toma contacto de forma directa con la realidad para obtener una información veraz

#### **3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La característica principal de la investigación fue exploratoria, ya que se trató de percibir las causas efectos del trabajo en equipo y su incidencia en la calidad educativa dentro de la entidad educativa ya mencionada.

### **3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA**

Esta investigación se realiza en el Colegio Agropecuario Eduardo Salazar contando con el debido permiso, teniendo como sujeto de investigación a las autoridades, personal docente, comité central de padres de familia.

#### **3.4.1. POBLACIÓN.**

Los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez, provincia Pichincha, Cantón Quito, Parroquia Pifo

#### **3.4.2 MUESTRA**

**Tabla 1**

| Composición           | Población     | Porcentajes |
|-----------------------|---------------|-------------|
| Autoridades           | 3 autoridades | 100%        |
| Docentes              | 36            | 100%        |
| Comité Padres Familia | 20            | 100%        |
| TOTAL                 | 59            | 100%        |

### 1. 3.5 OPERALIZACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE: Trabajo en Equipo Docente

**Tabla 2**

| CONCEPTUALIZACIÓN  | DIMENSIONES                                | INDICADORES   | ITEMS BÁSICOS   | TÈCNICAS INSTRUMENTOS  |
|--|--|---|---|--|
| Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado con habilidades que se comprometen a un objetivo común, en un conjunto de metas y enfoque por lo cual se consideran responsables. | Personas<br><br>Compromiso<br><br>Objetivo | Coordinación<br><br>Ejecución<br><br>Control<br><br>Comunidad educativa | ¿Los Sres. docentes respetan las opiniones de la Sra. Rectora?<br><br>¿Existe buena comunicación entre los docentes del Colegio Agropecuario Eduardo Salazar? | 1.- ¿Considera que la educación que se da, prepara al estudiante para el trabajo y la convivencia social?<br>2.- ¿Cree que trabajar en equipo mejora el clima laboral? |



**VARIABLE DEPENDIENTE: Calidad Educativa**

**Tabla 3**

| CONCEPTUALIZACIÓN  | DIMENSIONES                      | INDICADORES                                 | ITEMS BÁSICOS   | TÉCNICAS INSTRUMENTOS   |
|--|----------------------------------|---|---|---|
| Se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto al proceso de formación académica respetando la ideología cultural de los estudiantes. | Sociedad<br>Calidad<br>Formación | Calidad integral<br>Fortaleza<br>Innovación | ¿Es importante que la calidad educativa sea accesible a todos los ciudadanos?<br>¿Considera que al trabajar en equipo se logra promover la calidad educativa? | ¿Es la actualización docente una competencia para manifestar satisfacción en el desempeño laboral?<br>¿Se manifiesta calidad en el perfil de egreso del educando? |

### 3.6 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El producto de la información mediante la investigación se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

Tabla 4

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>¿Para qué?</b>                    | -Para alcanzar los objetivos de la investigación  |
| <b>¿De qué personas u objetos?</b>   | -Personal docente del Colegio técnico agropecuario Eduardo Salazar Gómez<br>-Padres de Familia del Colegio técnico agropecuario Eduardo Salazar Gómez |
| <b>¿Quién?</b>                       | -Investigador: Martha Muñoz.  |
| <b>¿Cuándo?</b>                      | -Diciembre 2012   |
| <b>¿Cuántas veces?</b>               | -Dos veces  |
| <b>¿Qué técnicas de recolección?</b> | -Entrevista aplicada al personal docente<br>-Encuesta aplicada a los padres de familia.   |
| <b>¿Con qué?</b>                     | -Cuestionario<br>-Cuestionario semiestructurado   |
| <b>¿En qué situación?</b>            | -Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez   |

### **3.7 PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

- Para realizar la investigación se pidió la debida autorización a las autoridades del Colegio Técnico agropecuario Eduardo Salazar Gomes para poder utilizar las técnicas e instrumentos para su respectivo llenado
- Se pidió la colaboración de padres de familia y personal docente para contestar el cuestionario
- Mediante la aplicación de los instrumentos y técnicas ya mencionadas se recogió toda la información correspondiente a la investigación.
- Las encuestas y técnicas se aplicaran en la institución con el debido permiso de las autoridades.

### **3.8 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

- La información recopilada mediante los instrumentos de investigación, como es la encuesta aplicada a los 5 padres de familia y a los 37 docentes del se continuó con los siguientes pasos: del Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez.
- Se realizó la selección de la información.
- A continuación a tabular los datos, a procesarla de tal manera que los resultados se visualicen en gráficos y tablas estadísticas.
- Interpretó los resultados con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Se comprobó la hipótesis.
- Finalmente se estableció las conclusiones y recomendaciones.

## CAPITULO IV

### ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO EDUARDO SALAZAR GÓMEZ

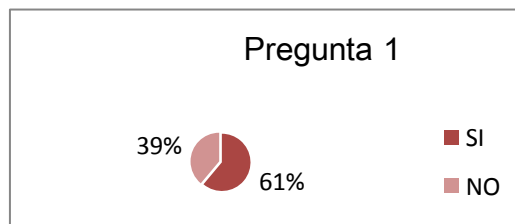
1.- ¿Considera que la educación que se da, prepara al estudiante para el trabajo y la convivencia social?

Tabla 5

| RESPUESTA    | Fo.       | %             |
|--------------|-----------|---------------|
| SI           | 22        | 61.11         |
| NO           | 14        | 38.89         |
| <b>TOTAL</b> | <b>36</b> | <b>100.00</b> |

FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz



FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de docentes contesta que si prepara al estudiante para el trabajo y la vida social, mientras que la minoría de docentes responde que no se los prepara.

**Interpretación:** La participación de los docentes en el ámbito educativo es importante para conseguir logros y metas propuestas y que requieren del apoyo de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

2.- ¿Cree que trabajar en equipo mejora el clima laboral?

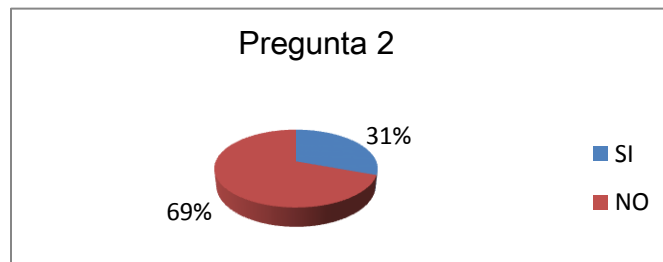
**Tabla 6**

| <b>RESPUESTA</b> | <b>Fo.</b> | <b>%</b>      |
|------------------|------------|---------------|
| SI               | 11         | 30.56         |
| NO               | 25         | 69.44         |
| <b>TOTAL</b>     | <b>36</b>  | <b>100.00</b> |

FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 6**



FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** 11 docentes encuestados que representa 30% contestan que trabajar en equipo si mejora el clima laboral mientras que 25 docentes que representa el 69% responde negativamente.

**Interpretación:** El trabajo en equipo debe ser permanente entre personal docente y padres de familia en la institución educativa para mejorar el clima laboral.

3.- ¿Toda gestión que se realiza en el centro educativo es consensuada por el equipo docente?

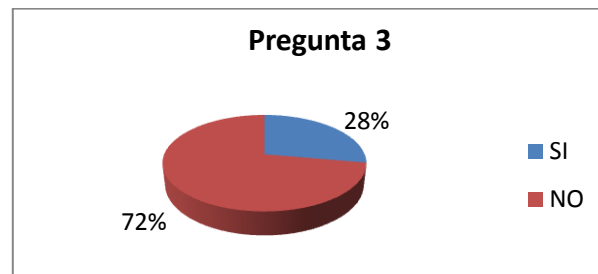
**Tabla 7**

| <b>RESPUESTA</b> | <b>Fo.</b> | <b>%</b>      |
|------------------|------------|---------------|
| SI               | 10         | 27.78         |
| NO               | 26         | 72.22         |
| <b>TOTAL</b>     | <b>36</b>  | <b>100.00</b> |

FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 7**



FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz+

**Análisis:** La mayoría de docentes encuestados que contestan que las gestiones si son consensuadas entre personal docente, mientras la minoría responden que es A veces y el restante responden que nunca.

**Interpretación:** En la comunidad educativa la gestión que se realiza tiene que ser consensuada para juntos emprender proyectos en beneficio de la institución.

4.- ¿Cree usted, que la calidad educativa incide para un buen producto en el educando?

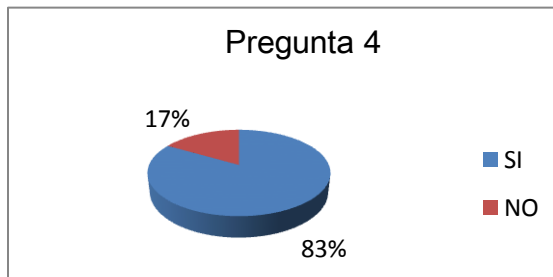
**Tabla 8**

| <b>RESPUESTA</b> | <b>Fo</b> | <b>%</b>      |
|------------------|-----------|---------------|
| SI               | 30        | 83.33         |
| NO               | 6         | 16.67         |
| <b>TOTAL</b>     | <b>36</b> | <b>100.00</b> |

FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 8**



FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de docentes encuestados responden que la calidad educativa si incide en un buen producto del egresado mientras que la minoría de docentes responde negativamente.

**Interpretación:** La calidad educativa si incide en un buen producto en el educando.

5.- ¿Se manifiesta calidad en el perfil de egreso del educando?

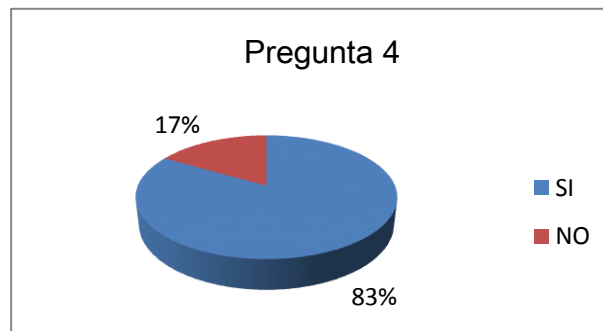
Tabla 9

| RESPUESTA    | Fo | %      |
|--------------|----|--------|
| SI           | 30 | 83.33  |
| NO           | 6  | 16.67  |
| <b>TOTAL</b> | 36 | 100.00 |

FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

Gráfico 9



FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de docentes encuestados contestan que si se manifiesta calidad en el perfil del egresado, mientras que el resto de docentes responden negativamente.

**Interpretación:** Generalizado es el concepto que si se manifiesta el calidad en el perfil del egreso del educando



6.- ¿Es la actualización docente una competencia para manifestar satisfacción en el desempeño laboral?

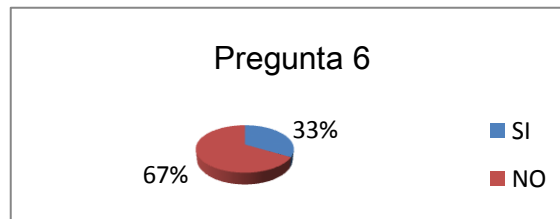
**Tabla 10**

| <b>RESPUESTA</b> | <b>Fo.</b> | <b>%</b>      |
|------------------|------------|---------------|
| SI               | 12         | 33.33         |
| NO               | 24         | 66.67         |
| <b>TOTAL</b>     | <b>36</b>  | <b>100.00</b> |

FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 10**



FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La minoría de docentes encuestados responden que si la actualización docente una es una competencia para el desarrollo laboral representa mientras que la minoría responden negativamente.

**Interpretación:** Es necesario concientizar a los docentes sobre una verdadera actualización para un buen desarrollo laboral y así alcanzar una adecuada competencia.

7.- ¿Son satisfactorios los avances que aplica el Ministerio de educación en la mediación pedagógica para la búsqueda de la calidad educativa?

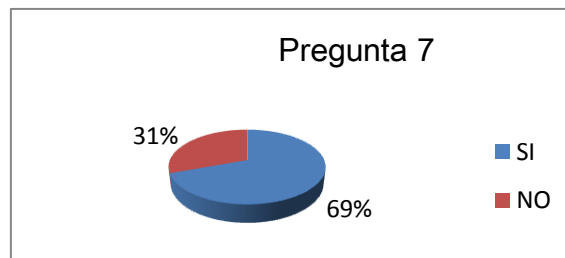
**Tabla 11**

| <b>RESPUESTA</b> | <b>Fo</b> | <b>%</b>      |
|------------------|-----------|---------------|
| SI               | 25        | 69.44         |
| NO               | 11        | 30.56         |
| <b>TOTAL</b>     | <b>36</b> | <b>100.00</b> |

FUENTE: Docentes colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 11**



FUENTE: Docentes colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría responde que si son satisfactorios los avances que aplica el ministerio mientras que la minoría responden negativamente.

**Interpretación:** Los docentes deberían estar actualizados en todos los avances que realice el ministerio.

8.- ¿Es importante trabajar en equipo para lograr calidad educativa en la institución?

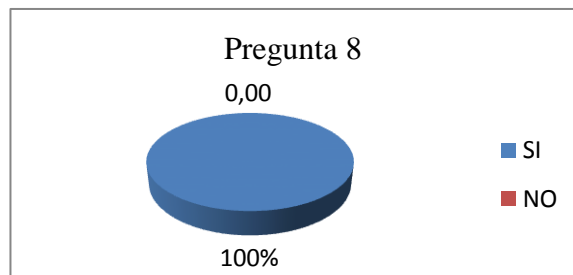
**Tabla 12**

| <b>RESPUESTA</b> | <b>Fo</b> | <b>%</b>      |
|------------------|-----------|---------------|
| SI               | 36        | 100.00        |
| NO               | 0         | 0.00          |
| <b>TOTAL</b>     | <b>36</b> | <b>100.00</b> |

FUENTE: Docentes colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 12**



FUENTE: Docentes colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría responden que es importante trabajar en equipo para lograr calidad educativa en la institución

**Interpretación:** Que todos los docentes deben trabajar unidos para lograr la calidad educativa para lograr una futura juventud llena de ambiciones por contribuir al progreso del país

9.- ¿Se refleja la incidencia en la calidad educativa?

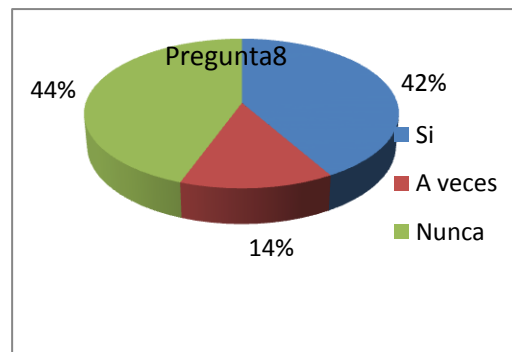
**Tabla 13**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Si        | 15         | 41.67  |
| A veces   | 5          | 13.89  |
| Nunca     | 16         | 44.44  |
| Total     | 36         | 100.00 |

FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 13**



FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de docentes responde que nunca se refleja calidad educativa en el egresado, la minoría responde que sí, y el restante responde que a veces.

**Interpretación:** Se debería poner más énfasis en preparar al educando para una buena calidad educativa.

10.- ¿Sus expectativas como docente en el aula se cumple con respeto a las relaciones interpersonales con el equipo docente y la calidad educativa?

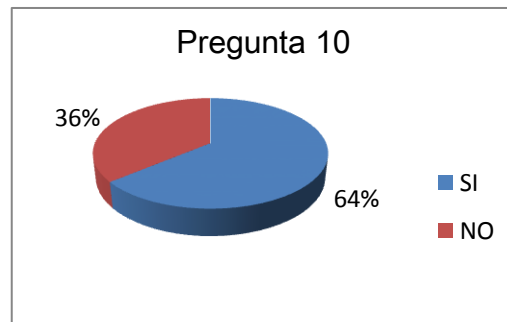
**Tabla 14**

| <b>RESPUESTA</b> | <b>Fo</b> | <b>%</b>      |
|------------------|-----------|---------------|
| SI               | 23        | 63.89         |
| NO               | 13        | 36.11         |
| <b>TOTAL</b>     | <b>36</b> | <b>100.00</b> |

FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 14**



FUENTE: Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría responden que sus expectativas como docente en el aula se cumple. La minoría de profesores responden negativamente.

**Interpretación:** Que los docentes no se sienten conformes con los logros alcanzados durante la enseñanza aprendizaje

**ENCUESTA APLICADA A LOS PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO  
EDUARDO SALAZAR GÓMEZ**

1.- ¿En la actualidad existe un clima laboral y cordial entre director y el grupo docente?

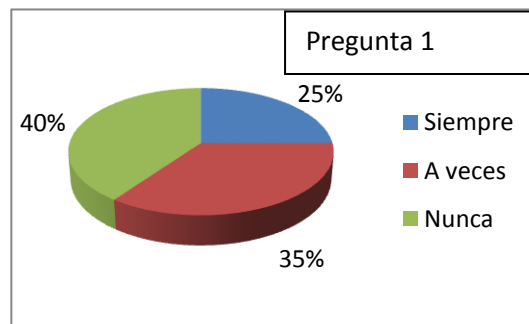
**Tabla 15**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Siempre   | 5          | 25.00  |
| A veces   | 7          | 35.00  |
| Nunca     | 8          | 40.00  |
| total     | 20         | 100.00 |

FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 15**



FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mitad de padres de familia responden que si existe clima laboral entre docentes y director y padres de familia, la minoría responden que a veces y la minoría responde que nunca.

**Interpretación:** Que los padres de familia consideran que a veces existe un clima laboral entre el director y los docentes

2.- ¿Son consensuadas las gestiones que se realizan en beneficio del establecimiento, con el personal docente, director y junta directiva de padres de familia?

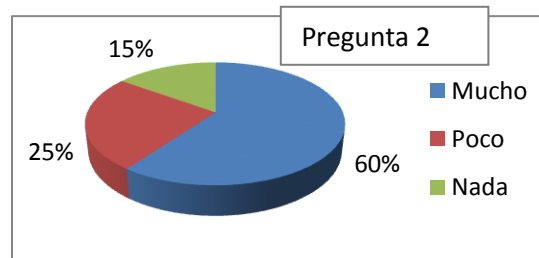
**Tabla 16**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Mucho     | 12         | 60.00  |
| Poco      | 5          | 25.00  |
| Nada      | 3          | 15.00  |
| total     | 20         | 100.00 |

FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 16**



FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** 12 padres de familia encuestados que representa el 60% responden que son muchas las gestiones que se realiza en la institución 5 padres de familia que representa el 25 % responden que a veces y el 15% responde que son muy pocas las gestiones.

**Interpretación:** En el Colegio Eduardo Salazar Gómez, se verificó que son muchas las gestiones consensuadas con los docentes y padres de familia que se realiza en beneficio del establecimiento.

3.- ¿La autoridad promueve las gestiones en pro del establecimiento?

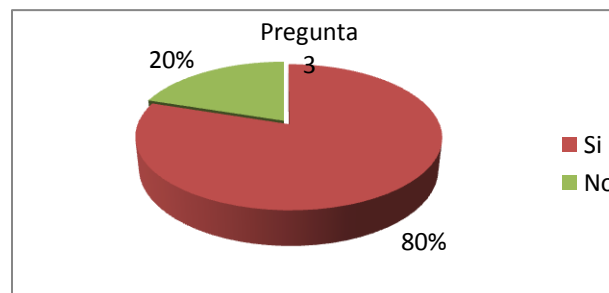
**Tabla 17**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Si        | 16         | 80.00  |
| No        | 4          | 20.00  |
| total     | 20         | 100.00 |

FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 17**



FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de Padres de familia encuestados responden que si se promueven las gestiones que se realizan en la institución la minoría responden negativamente.

**Interpretación:** Los padres encuestados responden que las autoridades si realizan gestiones en beneficio del establecimiento.



4.- ¿Se promueve el trabajo equipo en el colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez?

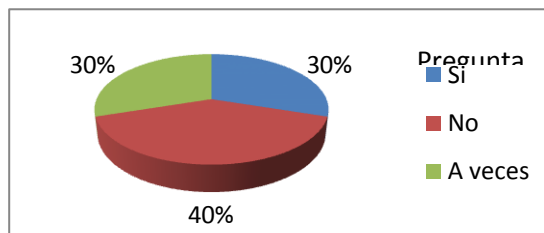
**Tabla 18**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Si        | 6          | 30.00  |
| No        | 8          | 40.00  |
| A veces   | 6          | 30.00  |
| total     | 20         | 100.00 |

FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 18**



FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La minoría de padres de familia encuestados responde que si se promueven el trabajo en la institución el restante de padres de familia que representa responden que a veces La mayoría responden negativamente.

**Interpretación:** Los padres encuestados responden que no se promueve el trabajo en equipo en la institución.

5.- ¿En la actualidad se vive un clima laboral y cordial dentro del grupo docente?

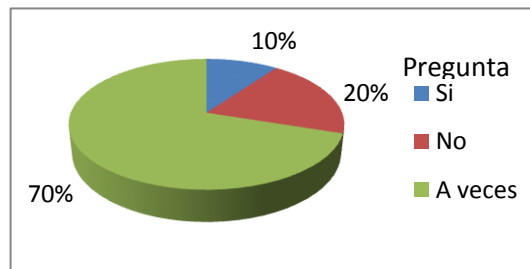
**Tabla 19**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Si        | 2          | 10.00  |
| No        | 4          | 20.00  |
| A veces   | 14         | 70.00  |
| total     | 20         | 100.00 |

FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 19**



FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de padres de familia encuestados responden que a veces existe clima laboral y cordial entre docentes, La minoría de padres de familia responden que no y el restante responden positivamente

**Interpretación:** Los padres encuestados responden que a veces si existe clima laboral en la institución.

6.- ¿Se programa con periodicidad reuniones del equipo educativo (director, docentes, juntas de padres de familia)?

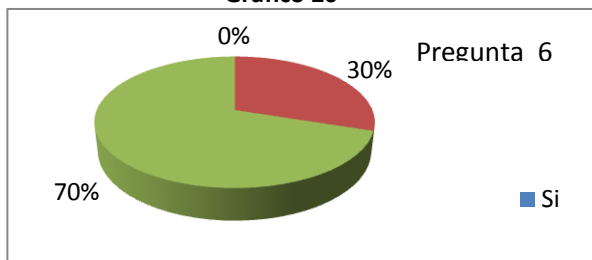
**Tabla 20**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Si        | 0          | 0.00   |
| No        | 6          | 30.00  |
| A veces   | 14         | 70.00  |
| total     | 20         | 100.00 |

FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 20**



FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de padres de familia encuestados responden que a veces si se programa reuniones con periodicidad, el restante de padres de familia responde que no se programan con anterioridad las reuniones.

**Interpretación:** Los padres encuestados responden que a veces si se programa reuniones con periodicidad.

7¿Considera que existe un esfuerzo para mantener una buena relación con el personal docente del Colegio Agropecuario Eduardo Salazar?

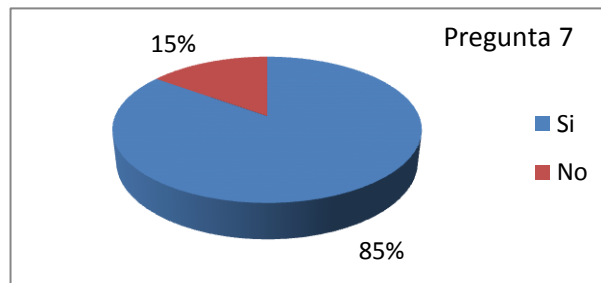
**Tabla 21**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Si        | 17         | 85.00  |
| No        | 3          | 15.00  |
| total     | 20         | 100.00 |

FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 21**



FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de padres de familia encuestados responden si existe un esfuerzo para mantener una buena relación con el personal docente,el restante de padres de familia que representa responden que no.

**Interpretación:** Los padres encuestados responden que si existe un gran esfuerzo para mantener una buena relación con el personal docente.

8.- ¿Considera que al trabajar en equipo docentes y estudiantes ha mejorado la calidad educativa en el colegio?

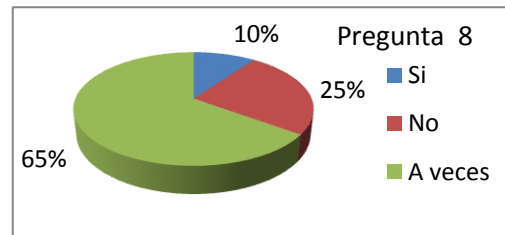
**Tabla 22**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Si        | 2          | 10.00  |
| No        | 5          | 25.00  |
| A veces   | 13         | 65.00  |
| total     | 20         | 100.00 |

FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 22**



FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de padres de familia encuestados responden que a veces al trabajar en equipo docentes y estudiantes ha mejorado la calidad educativa, la minoría de padres de familia responden que no ha mejorado la calidad educativa y el restante responde que si ha mejorado la calidad educativa.

**Interpretación:** Los padres encuestados responden que al trabajar en equipo si se mejoraría la calidad educativa.

9.- ¿Considera que al trabajar en equipo docentes y estudiantes ha mejorado la calidad educativa en el colegio?

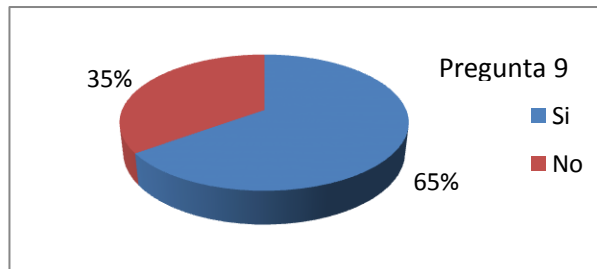
**Tabla 23**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Si        | 13         | 65.00  |
| No        | 7          | 35.00  |
| total     | 20         | 100.00 |

FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 23**



FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de padres de familia encuestados responden que al trabajar el equipo docente conjuntamente con los padres de familia se daría la calidad educativa, la minoría padres de familia responden que no mejora la calidad educativa.

**Interpretación:** Los padres encuestados responden que al trabajar en equipo si se mejoraría la calidad educativa.

10.- ¿La calidad educativa es importante para lograr un buen perfil del egresado?

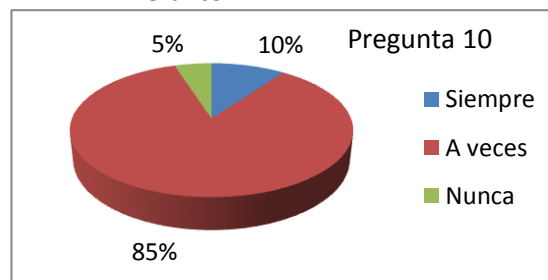
**Tabla 24**

| Respuesta | Frecuencia | 100%   |
|-----------|------------|--------|
| Siempre   | 2          | 10.00  |
| A veces   | 17         | 85.00  |
| Nunca     | 1          | 5.00   |
| total     | 20         | 100.00 |

FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Gráfico 24**



FUENTE: Padres de familia

AUTOR: Martha Muñoz

**Análisis:** La mayoría de padres de familia encuestados responden que nunca es importante la calidad educativa para lograr un buen perfil del egresado, la minoría de padres de familia responde que a veces es importante y el restante dice que no es importante la calidad educativa para lograr un buen perfil del egresado.

**Interpretación:** Los padres encuestados responden que nunca es importante la calidad educativa para lograr un buen perfil del egresado.

#### **4.3 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La validación de la hipótesis a partir de las encuestas dirigidas a los docentes de Colegio Eduardo Salazar Gómez, tomando como variable independiente a la pregunta 2.- ¿Cree que trabajar en equipo mejora el clima laboral?

3.- ¿Toda gestión que se realiza en el centro educativo es consensuada por el equipo docente?

La variable dependiente la pregunta # 1.- ¿Considera que la educación que se da, prepara al estudiante para el trabajo y la convivencia social?

4.- ¿Cree usted, que la calidad educativa incide para un buen producto en el educando?

**1.-Planteamiento de la hipótesis:** La incorporación del trabajo en equipo mejorar la calidad educativa

**Ho:** “Trabajo en equipo docente no incide en la calidad educativa en el colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez cantón Quito parroquia Pifo.

**HI**“Trabajo en equipo docente si incide en la calidad educativa en el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez cantón Quito parroquia Pifo.

**2.-Selección del nivel de significación:** Se utilizara el nivel  $\alpha=0.05$  (corresponde al 95%)

**3.-Descripción de la población:** Se extrajo una muestra de 36 docentes, a quienes se les aplicara un cuestionario sobre el tema, que contiene dos categorías.



**4.-Especificacion del estadístico:** De acuerdo a la tabla de contingencia 4\*2 utilizaremos la fórmula:

$$X^2 = \text{Chi cuadrado} \qquad X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

$\sum$  = Sumatoria

**O** = Frecuencia observada

**E** = Frecuencia esperada

**5.-Especificación de las zonas de aceptación y rechazo:**

Para decidir sobre estas regiones, primero determinamos los grados de libertad, conociendo que el cuadro está formado por 4 filas y 2 columnas.

$$gl = (f-1)(c-1)$$

$$\text{Filas} = f$$

$$gl = (4-1)(2-1)$$

$$\text{Columnas} = c$$

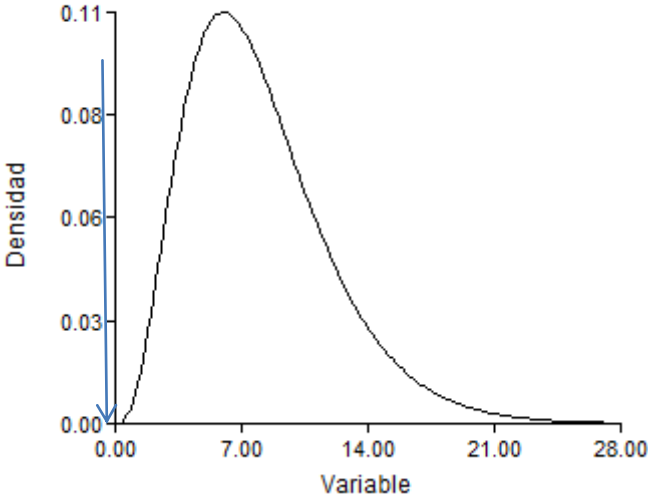
$$gl = 3*1 = 3$$

$$\text{Grados de libertad} = gl$$

Entonces con tres grados de libertad y un nivel  $\alpha = 0.05$  tenemos en la tabla del chi cuadrado el valor 7.815. Por lo tanto se aceptara la hipótesis nula para todo valor de chi calculado que se encuentra hasta 7.815 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores de 7.815.

**LA REPRESENTACIÓN GRÁFICA SERIA:**

**Gráfico 25**



## 6.- RECOLECCIÓN DE DATOS Y CÁLCULOS ESTADÍSTICOS

### FRECUENCIAS OBSERVADAS

Tabla 25

| PREGUNTAS   | CATEGORÍAS |    | TOTAL      |
|---|------------|----|------------|
|   | SI         | NO |            |
| 1.- ¿Considera que la educación que se da, prepara al estudiante para el trabajo y la convivencia social? | 22         | 14 | <b>36</b>  |
| 4.- ¿Cree usted que la calidad educativa incide para un buen producto en el educando?                     | 30         | 6  | <b>36</b>  |
| 2.- ¿Cree que al trabajar en equipo mejora el clima laboral?  | 11         | 25 | <b>36</b>  |
| 3.- ¿Toda gestión que se realiza en el centro educativo es consensuada por el equipo docente?             | 10         | 26 | <b>36</b>  |
| SUBTOTALES  | 73         | 71 | <b>144</b> |

## FRECUENCIAS ESPERADAS

**Tabla 26**

| <b>PREGUNTAS</b>  | <b>CATEGORÍAS</b> |           | <b>TOTAL</b> |
|---|-------------------|-----------|--------------|
|   | <b>SI</b>         | <b>NO</b> |              |
| 1.- ¿Considera que la educación que se da, prepara al estudiante para el trabajo y la convivencia social? | 18.25             | 17.75     | <b>36</b>    |
| 4.- ¿Cree usted que la calidad educativa incide para un buen producto en el educando?                     | 18.25             | 17.75     | <b>36</b>    |
| 2.- ¿Cree que al trabajar en equipo mejora el clima laboral?  | 18.25             | 17.75     | <b>36</b>    |
| 3.- ¿Toda gestión que se realiza en el centro educativo es consensuada por el equipo docente?             | 18.25             | 17.75     | <b>36</b>    |
| <b>SUBTOTALES</b>   | 73                | 71        | <b>144</b>   |

## CÀLCULO DEL CHI CUADRADO

Tabla 27

| O   | E     | O-E    | (O-E) <sup>2</sup> | (O-E) <sup>2</sup> /E |
|-----|-------|--------|--------------------|-----------------------|
| 22  | 18.25 | 3.75   | 14.0625            | 0.7703                |
| 14  | 17.75 | -3.75  | 14.0625            | 0.7922                |
| 30  | 18.25 | 11.75  | 138.0625           | 7.5651                |
| 6   | 17.75 | -11.75 | 138.0625           | 7.7781                |
| 11  | 18.25 | -7.75  | 52.5625            | 2.8801                |
| 25  | 17.75 | 7.25   | 52.5625            | 2.9612                |
| 10  | 18.25 | 8.25   | 68.0625            | 3.7294                |
| 26  | 17.75 | -8.25  | 68.0625            | 3.8345                |
| 144 | 144   |        |                    | 30.3081               |

**7.-DECISIÒN.-**Para tres grados de libertad un nivel  $X=0.05$  se obtiene en la tabla del chi cuadrado 7.815 y como el valor del chi cuadrado calculado es 30.3081 se encuentra fuera de la región de aceptación entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que dice: “Trabajo en equipo docente incide en la calidad educativa en el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez Cantón Quito, Parroquia Pifo.

## **CAPÍTULO V**

### **5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

- Se logró establecer que el trabajo en equipo y la educación con calidad prepara al estudiante para desenvolverse en los problemas diarios.
- Se pudo comprobar que hay instituciones como, Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez que el trabajo en equipo tiene incidencia y puede ser un factor determinante en la calidad educativa y puede mejorar el clima laboral.
- Se verificó que la comunicación, el fomento de valores, actividades de planificación, la autoformación docente, la planificación de actividades, el consenso en la gestión, fueron muy evidentes para la incidencia del trabajo en equipo y la calidad educativa en el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez
- En la investigación realizada se determinó que existe falta de concienciación y flexibilidad de los profesores a los estudiantes lo cual en cierto modo llegaría a afectar el perfil del educando.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- Que se establezca calidad educativa el trabajo en equipo, concientizando a las personas con respecto a que el trabajo en equipo contribuye a la calidad educativa y no dejarlos en el rezago por su negatividad o simplemente indiferencia a los procesos educativos.
- Se debería ser constante en el trabajo en equipo acompañado de la capacitación en la comunidad educativa.
- Que la comunicación sea un medio importante para integrar a los docentes y alumnos que se abstienen de integrarse al trabajo en equipo.
- Por medio de actividades coordinadas de forma constante, se promuevan los valores dentro de la comunidad educativa, con el fin de lograr los objetivos y metas planteadas al final del ciclo escolar y que contribuya para fortalecer el trabajo en equipo y su incidencia en la calidad
- La falta de visita de los funcionarios hace que el trabajo sea desinteresado por los docentes.
- Que se preste todas las facilidades para las personas investigadoras del proyecto para poder recolectar la información precisa.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **6.1. TEMA**

Elaboración de un taller de Trabajo en equipo como apoyo pedagógico al trabajo del docente en el proceso de aprendizaje en los estudiantes Colegio Agropecuario Eduardo Salazar Gómez.

#### **6.2. DATOS INFORMATIVOS**

**NOMBRE:** Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

**PROVINCIA:** Pichincha

**CANTÓN:** Quito

**PARROQUIA:** Pifo

**DIRECCIÓN:** Alfredo Gangotena e Interoceánica S/N

**TIPO:** Fiscal

**TIPO DE PROYECTO:** Intervención Socio Educativa

#### **TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN**

**Inicio:** Abril

**Final:** junio



## **EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE**

La persona responsable de la ejecución de este proyecto educativo será la Sra. Martha Muñoz, con el apoyo de la Directora del plantel educativo la Dra. Lourdes Naranjo, además de los docentes que laboran en la mencionada institución.

## **COSTO**

El costo de este proyecto educativo más o menos está estimado en unos 600 dólares americanos, el mismo que se basará con la autogestión de la propia investigadora.

## **6.3 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA**

De acuerdo a las conclusiones y recomendaciones anteriormente realizadas a través de las encuestas practicadas a docentes y estudiantes se considera que es una pauta para la realización de esta propuesta; ya que es necesario que la educación cambie de paradigma y se convierta en una verdadera fuente de conocimiento significativo, fortaleciendo en cada estudiante el aspecto crítico ,cooperativo, reflexivo y sobretodo se convierta en una verdadera herramienta para poder ejercer su propio pensamiento crítico, que le permitirá enfrentar acontecimientos y resolver problemas de la vida diaria.

Estimular equipos de trabajo a rendir más, introducir nuevos conceptos, lograr resolución de problemas o simplemente motivarlos en un ambiente de salón de reuniones tiene sus limitaciones.

La mente del receptor divaga, filtra y hasta se cierra defensivamente ante cualquier problema, reto o cambio.

“Enseñar no es como llenar un cubo de agua, más bien es como encender una vela”

Además la investigación ha puesto en manifiesto que las maestras no están actualizadas en técnica de trabajo en equipo lo que ha conllevado a un bajo nivel de aprendizaje, además se advierte que no hay un plan permanente.

### **6.3 JUSTIFICACIÓN**

Escogí esta propuesta porque considero que tiene una gran utilidad técnica que fomentará inquietudes que si el docente sabe buscar respuestas en base al trabajo en equipo diríamos que hemos dejado trazado el camino hacia una renovada educación.

De suma importancia, porque la elaboración y aplicación de nuevos recursos didácticos motivarán a los estudiantes a mejorar su rendimiento académico, lo que impactará notablemente en la calidad de educación de la institución, que hablará bien de la misma a más de beneficiar directamente a los educandos que son el presente del país y en el cual se debe poner mayor énfasis para así mejorar el futuro.

Además cuenta con técnicas y procesos nuevos que ayudaran al docente a formar educandos capaces de discernir y enfrentarlos a los problemas de la vida diaria.

### **6.4 OBJETIVOS**

#### **GENERAL**

Diseñar un taller sobre técnicas de Trabajo en equipo docente y su incidencia en la calidad educativa en el Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

#### **ESPECÍFICOS.**

Socializar el desarrollo del taller técnicas del trabajo en equipo para mejorar la calidad educativa.

Ejecutar el taller a las docentes sobre técnicas de trabajo en equipo.

Evaluar el taller dado a los docentes sobre las técnicas de trabajo en equipo y su utilidad en la calidad educativa.

## **6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

**Factibilidad política.-** Se refiere a que el sistema o proyecto propuesto debe respetar los acuerdos, convenios y reglamentos internos de tipo empresarial, industrial, sindical, religioso, partidista, cultural, deportivo u algún otro relacionado con el ámbito del proyecto.

### **Factibilidad Organizacional**

Determina si existe una estructura funcional y/o divisional de tipo formal o informal que apoyen y faciliten las relaciones entre personal, sean empleados o gerentes, de tal manera que provoquen un mejor aprovechamiento de los recursos especializados y una mayor eficiencia y coordinación entre los que diseñan, procesan, producen y comercializan los productos o servicios.

**Equidad de género.-** El sistema de Equidad de Género tiene como objetivo avanzar en disminuir las inequidades, brechas y barreras entre hombres y mujeres con el fin de lograr la igualdad de oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y/o servicios públicos. En esos casos, se debe implementar acciones concretas y factibles para reducir dichas inequidades.

**Ambiental o Ecológico.-** Ya que en este taller se trabajara al aire libre muchas veces se pide que se respete la vida de los seres vivos, evitando sobre explotación o mal uso de los recursos para mantener un equilibrio entre los ecosistemas y su medio ambiente. Esta ecología ha sido la más ignorada por los seres humanos desde la antigüedad.

### **FACTIBILIDAD TÉCNICA**

Computador de Escritorio

Dispositivos de almacenamiento (Flash, CD)

Internet

Proyector

### **FACTIBILIDAD OPERATIVA.**

El proyecto es factible ya que se cuenta con la cooperación de las autoridades tanto como el personal docente del Colegio Agropecuario Eduardo Salazar Gómez e indirectamente todos los educandos así como también los beneficiarios directos de este proyecto de investigación son los estudiantes, personal docente, padres de familia del Colegio Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

### **ECONÓMICA**

La propuesta tiene factibilidad económico financiero por cuanto se cuenta con el presupuesto necesario para su elaboración

**Tabla 28**

| <b>PRESUPUESTO</b> |                    |                   |                   |
|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Cantidad</b>    | <b>Descripción</b> | <b>V Unitario</b> | <b>Sub .Total</b> |
| <b>10H</b>         | <b>Instructor</b>  | <b>100</b>        | <b>100</b>        |
| <b>370</b>         | <b>Copias</b>      | <b>18.</b>        | <b>18</b>         |
| <b>10H</b>         | <b>Computador</b>  | <b>1</b>          | <b>10</b>         |
| <b>36</b>          | <b>Refrigerios</b> | <b>1,50</b>       | <b>54</b>         |
| <b>10</b>          | <b>transporte</b>  | <b>2</b>          | <b>20</b>         |
| <b>TOTAL</b>       |                    |                   | <b>202</b>        |

## **6.7 FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA**

### **Taller de capacitación**

**Definición.**-En el campo de la **educación**, se habla de talleres para nombrar a una cierta metodología de enseñanza que **combina la teoría y la práctica**. Los talleres permiten el desarrollo de investigaciones y el trabajo en equipo. Algunos talleres son permanentes dentro de un cierto nivel educativo mientras que otros pueden durar uno o varios días y no estar vinculados a un sistema específico.

## 6.8 METODOLOGÍA MODELO OPERATIVO

### MODELO OPERATIVO.

**Fase 1:** Taller trabajo en equipo. En la primera parte, se describen las diferencias entre “grupo de trabajo” y “equipo de trabajo” y se definen las competencias personales necesarias para el Trabajo en equipo.

**Objetivo:** Analizar características de estilos de liderazgo en la institución y en el aula.

Tabla 29

| Fase  | Actividad   | Metas  | Recursos   | Tiempo                    | Responsable   |
|---|---|--|--|---------------------------|---|
| - Socialización:<br><br>-Planificación:<br><br>-Ejecución:<br><br>Evaluación: | -Analizar y precisar el rol del líder en el colegio y en el aula.<br><br>-El trabajo en equipo garantiza la efectividad en la educación.<br><br>-Práctica de valores<br><br><b>Talleres:</b> Diferencias entre trabajo en equipo y grupo de trabajo.<br><br>Definición de competencias personales-Trabajo en equipo<br><br>La cuerda loca-Compromisos: Creatividad liderazgo, compañerismo ,optimización de los recursos del equipo | -Compromiso de trabajo en equipo.<br><br>Compromiso de mejorar el aprendizaje<br><br>-Capacitación en liderazgo.<br><br>-Participar en el taller | Humanos:<br><br>Facilitador<br><br>-Director<br><br>-Docentes<br><br>Materiales:<br><br>-Proyector<br><br>-Papelotes<br><br>Económicos: \$80por taller | A partir del mes de Abril | -Director del plantel.<br><br>-Comisión pedagógica.<br><br>Investigadora Sra. Martha Muñoz. |

## FASE 2: CAMPAÑA DE INTEGRACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

**Objetivo:** Desarrollar actividades de integración entre los miembros de la comunidad educativa. Ser capaz de construir con los demás miembros del equipo un sistema de comunicación basada en la libertad y en el respeto mutuo:

**Tabla 30**

| FASE            | ACTIVIDADES  | METAS   | RECURSOS  | TIEMPO       | RESPONSABLE                     |
|-----------------|--|---|---|--------------|---------------------------------|
| -Socialización: | -Incentivar a la comunidad educativa a participar en los programas.  | Encuentro familiar.                                     | Humanos   |              |                                 |
| -Planificación: | -Intervenir en encuentro culturales.<br>-Trabajo equipo, campeonatos internos de deportes  | -EL 80% de Comunidad Educativa participan en la campaña | -Director<br>-Docentes  | Mes de Abril | -Director                       |
| -Ejecución:     | -Apoyar los eventos sociales, culturales y deportivos.-<br>Caminata día de la familia<br>Convocatorias charlas grupales, reuniones.  | -Apoyo pedagógico                                       | -Estudiantes<br>-Padres de familia  | Mes de Mayo  | -Directiva de padres de familia |
| -Evaluación:    | -Participar en reuniones convocadas por los maestros.<br>-Participar en mingas por Motivo de, Fiestas patronales.<br>-Actuación en comisiones y en las directivas.<br>Talleres: Definición de comunicación Definición de valores<br>Integrar las ideas de todos los miembros del equipo<br>Trabajo de Integración: Hacer dibujo moviendo cuerdas atadas a un rotulador | -Desarrollo institucional.                              | Económicos<br>Materiales:<br>-Escobas<br>_Costales<br>-Brocha, pintura<br>-Transporte.<br>Económicos \$30 | Mes de mayo  | Investigadora Sra. Martha Muñoz |

## **6.9 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

La propuesta es sobre los talleres de trabajo en equipo enfocada a los docentes de la institución para mejorar la calidad educativa en el colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez

### **Objetivos:**

- Colaboradores con mayor sensibilización para consigo y sus compañeros de trabajo.
- Proyección de una cultura de trabajo en equipo, impactando de manera positiva los resultados de la organización.
- Desarrollo de relaciones de confianza y compromiso con sus compañeros y para con la organización.
- Colaboradores con habilidades para el ejercicio del liderazgo, con mayor visión, comunicación asertiva, confianza y ejemplo personal de las actitudes necesarias para enfrentar los retos de la organización y el manejo del cambio.

### **Propósitos:**

- **Comprensión de las habilidades en procesos y tareas específicas** como: planificación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, integración del equipo, servicio al cliente interno y externo, como la participación de cada uno contribuye e impacta en el desenvolvimiento y en las metas de la organización.
- Mejoramiento del clima organizacional en cuanto a las relaciones del personal.



**FASE 1:** Taller trabajo en equipo.

## **OBJETIVO**

Mejorar la efectividad individual y desarrollar habilidades para el Trabajo en Equipo y liderazgo.

Con ello se pretende contribuir a lograr la mejora de la efectividad colectiva.

La adecuada combinación y de actitud aptitud

Ampliar y mejorar nuestras capacidades de comunicación

Adoptar una perspectiva de conjunto aceptar una responsabilidad compartida

Trabajar sobre las habilidades en la toma de decisiones.

Mejorar en la coordinación de acciones.

Identificar nuevas maneras de observar y actuar.

## **PROPÓSITO**

El taller nos permite reforzar la integración del equipo.

Alinear a los colaboradores bajo una misma cultura organizacional enalteciendo los valores.

Deberán superar obstáculos trabajando en equipo.

## **DESARROLLO**

Este tipo de taller organiza actividades donde se ponen en juego habilidades de liderazgo y trabajo en equipo en un ambiente natural. Esto permite combinar la acción de actividades al aire libre, el riesgo controlado de ejercicios individuales y grupales, y la reflexión compartida.

El modelo de trabajo es de acción y reflexión, donde los participantes tienen la oportunidad de verse a sí mismos en la acción y ponen de manifiesto sus creencias, sus emociones y su corporalidad, descubriendo su manera de “ser” y “hacer”.

Cada ejercicio implica un espacio para la reflexión que permite a cada participante y al equipo observar su accionar e identificar las conductas que desean mantener y las que quieren modificar. Esto facilita la incorporación del aprendizaje para su aplicación a la

**Grafico 26**



## **CONCLUSIÓN**

La fase 1 se constituye como un espacio de prevención, auto cuidado personal y encuentro a nivel interpersonal, para mejorar la comunicación y calidad educativa de los participantes, fomentando la construcción de un entorno laboral saludable.

## **RECOMENDACIÓN**

Fomentar la comunicación, cooperación y armonía entre los funcionarios, aumentando su capacidad de influir positivamente tanto a nivel personal, como en el ámbito laboral, familiar, comunitario y social.

## **EVALUACIÓN**

Mediante una jornada teórico – práctica, con metodología esencialmente participativa, que considera trabajo dinámico a nivel personal y grupal.

## **FASE 2:**

### **OBJETIVOS**

- Resolver conflictos internos de índole comunicacional, tanto transversal como longitudinalmente dentro del equipo.
- Mejorar el conocimiento y la relación entre sus miembros.
- Abordar y trabajar el problema del estrés laboral que genera el trabajo docente y paradocente.
- Mejorar en general la calidad de vida en el trabajo ya sea del Equipo como de los alumnos indirectamente.

### **PROPÓSITOS**

- Lograr un desenvolvimiento sano de las relaciones.

- Se verán las proyecciones, se desarrollará la empatía y las habilidades individuales necesarias para el mejor desenvolvimiento individual y grupal.
- Se mejoraran no solamente a las personas involucradas en el trabajo, sino que indirectamente también a los alumnos, quienes se verán expuestos a otro tipo de trato y ambiente.
- Mejorar así, todo el ambiente general del Establecimiento.

## **DESARROLLO**

### **TALLER DE INTEGRACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

El taller nos permite reforzar la integración del equipo y alinear a los colaboradores bajo una misma cultura organizacional enaltecendo los valores de la institución y los modelos de conducta impactando positivamente en la comunidad educativa



**Grafico 27**

## **CONCLUSIONES**

El aprendizaje vivencial está basado en una metodología que fundamenta la transferencia de conocimientos y experiencias mediante un procesamiento que conlleva una reflexión contextualizando las realidades de los miembros del aprendizaje orientando a los enfoques para aprendizajes individuales y de grupo.

## **RECOMENDACIONES**

El trabajo en equipo debe ser divertido para facilitar su implementación, en entornos creativos, dinámicos, interactivos que nos permitan los aprendizajes y que estos aprendizajes llevados a nivel consciente, se conviertan en acciones inmediatas y compromisos de acciones mediatas.

## **EVALUACIÓN**

Se basa en la observación del comportamiento en las diferentes dinámicas lo que nos permite analizar, reflexionar, reforzar o desarrollar en áreas concretas y de manera inmediata se busca que el grupo llegue a generar procesos de maduración como tal adquiriendo el nivel de compromiso.



UNIVERSIAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION

PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

MANUAL DE LA PROPUESTA DE TRABAJO EN EQUIPO  
PARA DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO TECNICO  
AGROPECUARIO EDUARDO SALAZAR GOMEZ

(PIFO)

RESPONSABLE: MARTHA MUÑOZ

## MANUAL DE LA PROPUESTA DE TRABAJO EN EQUIPO

### **FASE 1:** Taller trabajo en equipo.

Este tipo de taller organiza actividades donde se ponen en juego habilidades de liderazgo y trabajo en equipo en un ambiente natural. Esto permite combinar la acción de actividades al aire libre, el riesgo controlado de ejercicios individuales y grupales, y la reflexión compartida.

El modelo de trabajo es de acción y reflexión, donde los participantes tienen la oportunidad de verse a sí mismos en la acción y ponen de manifiesto sus creencias, sus emociones y su corporalidad, descubriendo su manera de “ser” y “hacer”.

Cada ejercicio implica un espacio para la reflexión que permite a cada participante y al equipo observar su accionar e identificar las conductas que desean mantener y las que quieren modificar. Esto facilita la incorporación del aprendizaje para su aplicación a la



**Gráfico 28**

## **PRIMERA FASE: Talleres Dirigido al Personal Docente.**

### **Definición de taller**

En el campo de la **educación**, se habla de talleres para nombrar a una cierta metodología de enseñanza que **combina la teoría y la práctica**. Los talleres permiten el desarrollo de investigaciones y el trabajo en equipo. Algunos talleres son permanentes dentro de un cierto nivel educativo mientras que otros pueden durar uno o varios días y no estar vinculados a un sistema específico.

## **FASE 2: TALLER DE INTEGRACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

El taller nos permite reforzar la integración del equipo y alinear a los colaboradores bajo una misma cultura organizacional enalteciendo los valores de la institución y los modelos de conducta impactando positivamente en la comunidad educativa.

### **Características Principales del taller trabajo en equipo**

De acuerdo a las conclusiones y recomendaciones anteriormente realizadas a través de las encuestas practicadas a docentes y estudiantes se considera que es una pauta para la realización de esta propuesta; ya que es necesario que la educación cambie de paradigma y se convierta en una verdadera fuente de conocimiento significativo, fortaleciendo en cada estudiante el aspecto crítico ,cooperativo, reflexivo y sobretodo se convierta en una verdadera herramienta para poder ejercer su propio pensamiento crítico, que le permitirá enfrentar acontecimientos y resolver problemas de la vida diaria.





Gráfico 29

- Estimular equipos de trabajo a rendir más, introducir nuevos conceptos, lograr resolución de problemas o simplemente motivarlos en un ambiente de salón de reuniones tiene sus limitaciones.

Gráfico 30



-La mente del receptor divaga, filtra y hasta se cierra defensivamente ante cualquier problema, reto o cambio.

“Enseñar no es como llenar un cubo de agua, más bien es como encender una vela”

- Al utilizar el trabajo en equipo se le ayuda al estudiante a perder sus miedos ,crear confianza en sí mismo el docente ya que se convertiría en un verdadero guía, aplicando una variedad de estas técnicas que servirán como soporte para labor del docente como una estrategia metodológica activa, participativa donde se brinda la oportunidad al estudiante a un aprendizaje autónomo, participativo, colaborativo, y también una diversidad de recursos que hace que nuestras clases educativas sean activas y mantengan la atención de nuestros estudiantes.

-El manejo de este recurso busca que el estudiante permanezca motivado, interesado por aprender, conocer, indagar, descubrir y ser el protagonista de este proceso de aprendizaje, en una palabra podrá inferir su aprendizaje.

-Esta propuesta es una de muchas, que varios interesados en el mejoramiento del proceso educativo lo han desarrollado en diferentes partes del país y del mundo entero, partiendo de las indagaciones se sustentan que con la utilización de los organizadores gráficos damos pasos gigantescos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

### **TIPOS DE TALLERES**

La función de los objetivos que nos marquemos previamente Podemos clasificarlos en dos grandes bloques.

- Los talleres culturales, creativos y recreativos: persiguen un hacer cultural. Fomentan la expresión en sus diversos lenguajes, promueven lo lúdico, lo imaginativo, lo artesanal y lo creativo. Este tipo de talleres son los que se realizan en las Ludotecas.

- Talleres técnicos y de inserción socio laboral: son un recurso didáctico de la enseñanza reglada que facilitan las adaptaciones curriculares. También pueden ser utilizados con adultos y jóvenes.

Como para el tema que nos ocupa utilizaremos los talleres culturales, creativos y recreativos, hablaremos más sobre ellos.

Los medios que se utilizan en estos talleres son abiertos y múltiples, adaptables a cualquier situación. Son generadores de un ocio libre y creativo, por tanto crean cultura. En estos talleres, la actividad se expresa en forma de juego o trabajo gozoso. Tienen el matriz de lo gratuito, de lo libre, del esfuerzo motivado desde dentro.

Es preciso resaltar que estos talleres no es sólo hacer cosas, sino que hay que tener en cuenta a la persona, a su etapa y a su entorno. Su fin es ayudar a crear a la persona.

Cuando estos talleres se realizan en la Ludoteca o en el colegio, se convierten en lugares donde cada integrante puede expresar sus emociones. Donde la risa, el llanto, el movimiento, la palabra, la fantasía, la observación, etc., tengan cabida como expresión de todo lo que hay en cada una de las personas que participan.

Este tipo de talleres facilitan el disfrute del ocio, porque ayudan a estructurar el tiempo libre y brindan posibilidades de elegir. Forma parte de un proceso de autonomía personal que es fundamental para los integrantes, y que por eso, también hay que darles a elegir distintos talleres en los que participar para que empiecen a conocer sus gustos e intereses

## **METODOLOGÍA**

Para el logro de los objetivos se utilizará la metodología de “Aprendizaje Vivencial”, la cual se basa en el aprendizaje por medio de la experiencia.

El éxito de esta metodología de enseñanza se basa en la observación del comportamiento en las diferentes dinámicas. Como resultado vemos que el comportamiento es el mismo del diario vivir lo que nos permite analizar, reflexionar, reforzar o desarrollar en áreas concretas y de manera inmediata.

## **FASE 2: TALLER DE INTEGRACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

El taller de Cuerdas es un conjunto de actividades al aire libre que involucra la participación del equipo. Se desarrolla en una secuencia lógica de actividades no competitivas dirigidas a mejorar y fortalecer la integración, el liderazgo participativo, comunicación asertiva, toma de decisiones, entre otros.

**Gráfico 31**



### **El proceso enseñanza-aprendizaje**

-La importancia de realizar esta actividad inicia con la planeación del mismo, diseñado especialmente para su empresa, donde se busca reforzar los valores y el clima organizacional a través del fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la integración del equipo de trabajo.

-Los valores de la organización son los que moldean la conducta de los individuos que la componen y por lo general son los parámetros para las toma de decisiones. El clima Organizacional por su lado tiene que ver con la percepción de los colaboradores acerca de la organización; sobre la estructura, la comunicación la delegación de las tareas y las relaciones entre otras.

Para el logro de los objetivos se utilizará la metodología de “Aprendizaje Vivencial”, la cual se basa en el aprendizaje por medio de la experiencia.

### **SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS DOCENTES EN LOS TALLERES**

Elevar la calidad de trabajo en equipo de los docentes en la educación.

El éxito de esta metodología de enseñanza se basa en la observación del comportamiento en las diferentes dinámicas. Como resultado vemos que el comportamiento es el mismo del diario vivir lo que nos permite analizar, reflexionar, reforzar o desarrollar en áreas concretas y de manera inmediata.

El impacto que tiene un docente capacitado en el desarrollo de potenciales en su grupo o equipo es amplio, ya que esta forma de trabajar mejora la calidad de enseñar en el aula y se consigue:

- Colaboradores con mayor sensibilización para consigo y sus compañeros de trabajo.
- Proyección de una cultura de trabajo en equipo, impactando de manera positiva los resultados de la organización.
- Desarrollo de relaciones de confianza y compromiso con sus compañeros y para con la organización.
- Colaboradores con habilidades para el ejercicio del liderazgo, con mayor visión, comunicación asertiva, confianza y ejemplo personal de las actitudes necesarias para enfrentar los retos de la organización y el manejo del cambio.
- Comprensión de las habilidades en procesos y tareas específicas como: planificación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, integración del equipo, servicio al cliente interno y externo, como la participación de cada uno contribuye e impacta en el desenvolvimiento y en las metas de la organización.
- Mejoramiento del clima organizacional en cuanto a las relaciones del personal.

### **¿COMO NOS AYUDARA?**

El taller nos permite reforzar la integración del equipo y alinear a los colaboradores bajo una misma cultura organizacional enalteciendo los valores de la empresa y los modelos de conducta impactando positivamente en la organización

Las dinámicas se realizan usualmente con elementos al nivel del piso o a unos cuantos centímetros de altura. Los mismos representan obstáculos que los equipos deberán superar trabajando en equipo.

## **OBJETIVOS DEL ENTRENAMIENTO**



- Mejorar la efectividad individual y desarrollar habilidades para el Trabajo en Equipo y liderazgo.
- Con ello se pretende contribuir a lograr la mejora de la efectividad colectiva adecuada combinación y de actitud aptitud
- Ampliar y mejorar nuestras capacidades de comunicación
- Adoptar una perspectiva de conjunto aceptar una responsabilidad compartida a aprender en equipo
- Trabajar sobre las habilidades en la toma de decisiones
- Mejorar en la coordinación de accione
- Identificar nuevas maneras de observar y actuar

## **PROCESOS PARA LA ELABORACIÓN DEL TALLER TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA**

### **TALLER APLICADA A DOCENTES**

En la primera parte, se describen las diferencias entre “grupo de trabajo” y “equipo de trabajo” y se definen las competencias personales necesarias para el Trabajo en equipo.

Conocer diferencias entre trabajo en equipo y grupo de trabajo.

Definición de competencias personales

-Trabajo en equipo

**Taller de Cuerdas**, consiste en una serie de escenarios que utilizan cuerdas, pasos o sistemas ubicados a unos cuantos centímetros del suelo. Cada una de las situaciones representa experiencias que requieren solución y están orientadas hacia el trabajo en equipo, fomentando comunicación, coordinación, confianza y el sentido de compromiso

Las actividades demandan de creatividad, liderazgo, buena planificación, buena comunicación y optimización de los recursos del equipo. El propósito es lograr una idea clara del potencial individual y colectivo en la evidencia de la sinergia que se produce entre los integrantes del equipo

**OBJETIVO.** Se describen las competencias imprescindibles para que el trabajo de equipo sea eficaz, en el sentido de que el equipo logre los objetivos para los que fue creado.

## DINÀMICA 1



Gráfico 32

## **EL OVILLO**

**OBJETIVO.** Animación.

### **DESARROLLO.**

Los participantes se disponen en círculo. Se toma un ovillo de lana y se lo arroja hacia un miembro del grupo al azar que se presenta a sí mismo, cuando concluye, lo arroja a otro miembro reteniendo la punta del ovillo y así, hasta llegar al último. Se construye una red que une a todos los miembros. Luego, se inicia el proceso inverso siguiendo el camino que trazó el ovillo. Cuando cada participante recibe nuevamente la madeja, expresa sus expectativas respecto del grupo, la reunión o el tema mientras ovilla la lana que le han entregado. De esta forma, concluye la presentación cuando la red fue desarmada y el ovillo reconstruido

**CONCLUSIÓN.** Cumple una función socializadora y para desarrollar la imaginación que conduce a la creatividad.

**RECOMENDACIÓN.** Esta dinámica es muy simple pero muy impactante; debe hacerse un clima de concentración de parte de todos.

### **EVALUACIÓN**

Su evaluación se realiza al al recibir el ovillo lo que uno debe hacer es mostrar su opinión sobre un asunto o tema que se inició la dinámica.



## **DINÁMICA 2: La Cuerda Loca**



**Gráfico 33**

### **OBJETIVO**

Relacionarse con el entorno, para adquirir y mantener la autoestima y para desarrollar la imaginación que conduce a la creatividad y el desarrollo de las capacidades motrices.

### **DESARROLLO**

Materiales: dos cuerdas de tender o de mecate delgado, de al menos 7 m cada uno.

Tiempo:10-15min

Jugadores: Deben formar 2 grupos de 5 concursantes cada uno

Dentro del grupo ganador se debe realizar previamente 5 tarjetas, una que diga premio y las otras que diga, en esta no ganaste! Para poder seleccionar una sola persona. Y proceder con la rifa.

Dinámica del Juego: Se ubican 2 equipos de 5 personas cada uno. Uno al frente del otro. Se pone música, y se inicia. El juego consiste en pasar la cuerda a través de la ropa desde los pantalones, blusa, sacar el mecate por el cuello o por las mangas de la camisa, y pasarlo al compañero. El compañero hará lo mismo pero al revés, iniciando por el cuello o mangas, desde arriba, pasa por la cintura, el pantalón o la

enagua y luego lo pasa al otro compañero, y así sucesivamente hasta que toda la cuerda pase por las 5 personas completamente, luego tiene que devolverse al inicio en forma de retroceso. Gana el equipo que primero pase el mecate o soga completo..

### **CONCLUSIÓN**

El aprendizaje de los diferentes medios técnico-tácticos será uno de los pilares fundamentales e imprescindibles sobre los que se apoyará para conseguir su objetivo

### **RECOMENDACIÓN**

Potenciar la bilateralidad, y la independencia de los distintos segmentos corporales: cabeza, extremidades, tronco.

### **EVALUACIÓN**

Se evaluará la coordinación y comunicación mientras se realiza la dinámica.

## DINÁMICA 3

### EL ANILLO PERDIDO

#### OBJETIVO

Coordinar movimientos básicos con las habilidades y destrezas motrices

**Jugadores:** mínimo 8

**Material:** una cuerda y un anillo

**Edad:** desde 5 años

#### Desarrollo:

Los jugadores en círculo sujetan con las manos una cuerda atada por sus extremos formando un círculo cerrado. Antes de atar la cuerda, se pasa un anillo. Uno de los jugadores junto con la cuerda, coge el anillo. En el centro del círculo habrá un jugador cuya misión es adivinar dónde se encuentra aquél. Los jugadores, van acercando sus manos sin dejar la cuerda y deben de pasárselo unos a otros sin que el de en medio se dé cuenta.

La finalidad del juego será que el anillo llegue, sin ser descubierto, al mismo jugador que lo tenía al empezar. Tanto lo pueden pasar de derecha a izquierda como al revés. Si el del centro logra localizar el anillo, pasará a cambiar su sitio con quien lo tenía al ser descubierto, y se vuelve a empezar.

#### CONCLUSIÓN

Se debe potenciar la bilateralidad, y la independencia de los distintos segmentos corporales: cabeza, extremidades, tronco.

## **RECOMENDACIÓN**

No debemos olvidar que no sólo estamos realizando juegos, sino que también son instrumento de conocimiento, factor de socialización, regulador y compensador de la afectividad.

## **EVALUACIÓN**

Se evaluará la comunicación, bilateralidad durante la realización de la dinámica.

## FASE DOS:

Gráfico 34



## TALLER APLICADO A PADRES DE FAMILIA

### OBJETIVO

Ser capaz de construir con los demás miembros del equipo un sistema de comunicación basada en la libertad y en el respeto mutuo:

### DESARROLLO

#### DEFINICIÓN DE COMUNICACIÓN

En términos generales, la comunicación es un medio de conexión o de unión que tenemos las personas para transmitir o intercambiar mensajes. Es decir, que cada vez que nos comunicamos con nuestros familiares, amigos, compañero de trabajo, socios, clientes, etc., lo que hacemos es establecer una conexión con ellos con el fin de dar, recibir o intercambiar ideas, información o algún significado.

La comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.

## DEFINICIÓN DE VALORES



Gráfico 35

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro.

También son fuente de satisfacción y plenitud.

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

En una organización los valores son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser); del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (su visión). Para ello, deberían inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos.

Es decir, los valores organizacionales se deben reflejar especialmente en los detalles

de lo que hace diariamente la mayoría de los integrantes de la organización, más que en sus enunciados generales.

Si esto no ocurre, la organización debe revisar la manera de trabajar sus valores.

## TIPOS DE VALORES

Gráfico 36



Podemos hablar de valores universales, porque desde que el ser humano vive en comunidad ha necesitado establecer principios que orienten su comportamiento en su relación con los demás.

En este sentido, se consideran valores universales, la honestidad, la responsabilidad, la verdad, la solidaridad, la cooperación, la tolerancia, el respeto y la paz, entre otros.

Sin embargo, puede resultar útil para facilitar su comprensión, clasificar los valores de acuerdo con los siguientes criterios:

- **Valores personales:**

Son aquellos que consideramos principios indispensables sobre los cuales construimos nuestra vida y nos guían para relacionarnos con otras personas. Por lo

general son una mezcla de valores familiares y valores socio- culturales, junto a los que agregamos como individuos según nuestras vivencias.

- **Valores familiares:**

Se refieren a lo que en familia se valora y establece como bien o mal. Se derivan de las creencias fundamentales de los padres, con las cuales educan a sus hijos. Son principios y orientaciones básicas de nuestro comportamiento inicial en sociedad. Se transmiten a través de todos los comportamientos con los que actuamos en familia, desde los más sencillos hasta los más “solemnes”.

- **Valores socio-culturales:**

Son los que imperan en la sociedad en la que vivimos. Han cambiado a lo largo de la historia y pueden coincidir o no con los valores familiares o los personales. Se trata de una mezcla compleja de distintos tipos de valoraciones, que en muchos casos parecen contrapuestas o plantean dilemas.

Por ejemplo, si socialmente no se fomenta el valor del trabajo como medio de realización personal, indirectamente la sociedad termina fomentando “anti-valores” como la deshonestidad, la irresponsabilidad o el delito.

Otro ejemplo de los dilemas que pueden plantear los valores socio-culturales ocurre cuando se promueve que “el fin justifica los medios”. Con este pretexto, los terroristas y los gobernantes arbitrarios justifican la violencia, la intolerancia y la mentira, alegando que su objetivo final es la paz.

- **Valores materiales:**

Son aquellos que nos permiten subsistir. Tienen que ver con nuestras necesidades básicas como seres humanos, como alimentarnos o vestirnos para protegernos de la intemperie. Son importantes en la medida que son necesarios. Son parte del complejo



tejido que se forma de la relación entre valores personales, familiares y socio-culturales. Cuando se exageran, los valores materiales entran en contradicción con los espirituales.

- **Valores espirituales:**

Se refieren a la importancia que le damos a los aspectos no-materiales de nuestras vidas. Son parte de nuestras necesidades humanas y nos permiten sentirnos realizados. Le agregan sentido y fundamento a nuestras vidas, como ocurre con las creencias religiosas.

- **Valores morales:**

Son las actitudes y conductas que una determinada sociedad considera indispensables para la convivencia, el orden y el bien general.

Integrar las ideas de todos los miembros del equipo y de su solución compartida por todos o la mayoría de los miembros del equipo.

## **CONCLUSIÓN**

Nosotros como docentes debemos practicar siempre los valores humanos ya que son una herramienta que nos abrirá las puertas en el camino que hemos elegido en nuestras vidas.

## **RECOMENDACIÓN**

Cada valor es una expresión de nuestro actuar y de las actitudes, que debemos reflejar en nuestra familia y transmitirlo a la sociedad, para ser día a día mejores personas.

## **EVALUACIÓN**

Se evaluará actitudes e intereses hacia temas morales en estudiantes de educación secundaria analizando diferencias en función del sexo y de la edad, así también docentes y padres de familia que participan en los talleres.

### **DINÁMICA 1**

#### **♦ HACER DIBUJO MOVIENDO CUERDAS ATADAS A UN ROTULADOR:**

#### **OBJETIVOS**

- Ser capaz de expresar con palabras las ideas personales sobre el problema, las causas del problema y su solución.
- Ser capaz de permitir a los demás miembros del equipo que expresen sus ideas personales sobre el problema, las causas del problema y su solución.
- Ser capaz de integrar las ideas de todos los miembros del equipo para encontrar una descripción del problema, de sus causas y de su solución compartida por todos o la mayoría de los miembros del equipo.

**Gráfico 37**



#### **DESARROLLO**

Por grupos de 4 personas, tomar un rotulador grueso que pinte fácilmente. Repartir a cada persona una cuerdecita del mismo largo, aprox. 1 metro. Todas atan su cuerdecita al rotulador y poniendo un papel sobre la mesa (o suelo), se tienen que poner de acuerdo para hacer un dibujo moviendo las cuerdas en la dirección necesaria para realizar el trazo. No vale enrollar-recoger la cuerda para tener más control sobre

el movimiento del rotulador, las cuerdecitas estarán extendidas en todo su largo durante todo el tiempo de dibujo.

El facilitador puede indicar el dibujo a realizar, siendo conveniente que sea sencillo.

Dejar que cada grupo encuentre sus propias estrategias para dibujar.

## **CONCLUSIÓN**

Diseñar y dar a conocer las estrategias de los equipos de trabajo

La autoridad tome conciencia de la importancia de ser líder que esta dispuesto a trabajar igual que todos sus seguidores

Comprender que no es culpar a los demás por los errores cometidos sino redefinir los procesos o estrategias diseñadas.

## **RECOMENDACIÓN**

Que las actividades demanden de creatividad, liderazgo, buena planificación, buena comunicación y optimización de los recursos del equipo.

Lograr una idea clara del potencial individual y colectivo en la evidencia de la sinergia que se produce entre los integrantes del equipo.

## **EVALUACIÓN**

Si consideramos que la evaluación es concebida como una actividad humana intencional, sistemática es necesario del desarrollo de todas las actividades, desde cuando estas inician, hasta cuando concluyen, cumple la función de un monitoreo estratégico que valora los alcances logrados.

Se evaluara a través de fichas de evaluación en las que constan talleres, charlas y campañas.

## **DINÁMICA 2**

### **EL ALAMBRE PELADO**

#### **OBJETIVOS**

Animación, concertación.

#### **DESARROLLO**

**PARTICIPANTES.** Grupo, clase, a partir de 11- 12 años.

**CONSIGNAS DE PARTIDA.** Se le pide a un compañero que salga de la zona de juegos.

El resto de jugadores forma un círculo de pie y se agarran del brazo. Se les explica que el círculo es un circuito eléctrico, dentro del cual hay un cable pelado, y se le pedirá al compañero que está fuera que lo destruya tocando las cabezas de los que están en el círculo. Se ponen todos de acuerdo en que cuando toquen la cabeza del sexto compañero (que es el que representa el alambre pelado), todos al mismo y con toda la fuerza posible pegarán un grito.

Se llama al compañero que estaba fuera, se le explica sólo lo referente al circuito eléctrico y se le pide que se concentre para que descubra el cable pelado.

Pierde le juego el que no dice BUM o el que se equivoca con el número siguiente. Los que pierden van saliendo del juego y se vuelve a iniciar la numeración por el número uno.

## **CONCLUSIÓN**

Las dinámicas grupales, facilitan la integración de los componentes del aula y la escuela, facilita la comunicación de las ideas, desarrollo el liderazgo en la medida que la conducción de los grupos de trabajo se da en forma alternada

## **RECOMENDACIÓN**

Esta dinámica es muy simple pero muy impactante; debe hacerse un clima de concentración de parte de todos.

## **EVALUACIÓN**

La concentración de los participantes durante la dinámica.

## DINÁMICA 3

### VALORACIÓN MUTUA

**OBJETIVO:** Realizar una actividad lúdica con valores, donde los asistentes expresen y reconozcan cualidades los unos de los otros.

#### DESARROLLO DE LA DINÁMICA

- El animador escribe en una cartulina el nombre de cada asistente. También cada cual puede escribirlo, así:

Carlos,

Lucia.

- También debe tener valores escritos en fichas o recortes, en cantidades suficientes, por ejemplo cuatro (4) de un mismo valor por si alguien necesita el mismo valor que otros asistentes. Por ejemplo:

Afecto, diálogo, colaboración

- Estos valores sirven para escribirlos en las fichas: **Amor, bondad, amistad, responsabilidad, puntualidad, servicio, tranquilidad, sinceridad, pulcritud, espiritualidad, unidad, entrega, compromiso, cuidado, altruismo, justicia, amabilidad, honestidad, integridad, respeto, autodomínio, organización, autoridad...**

- Debe contarse con cinta pegante para pegar las cartulinas con los nombres.

- Ahora, cada asistente pega a la pared su cartulina.

- Los valores escritos en las fichas se pondrán en una mesa o silla donde los asistentes puedan seleccionarlos.

- El animador explica: “Cada persona aquí es muy valiosa. Vamos a descubrir, reconocer sus valores y cualidades. Seleccionen el valor de cuatro personas diferentes del grupo, y escoja el valor que para usted representa. Luego, pegue con cinta en su cartulina dicho valor. Al finalizar, todos contarán con valores que los demás les

reconocen. La idea es que de esos valores se seleccione uno: el que más lo representa para explicarlo al grupo; ¿Cómo práctica dicho valor? ¿Qué beneficios aporta en su vida?”

- Al terminar de pegar cada participante los valores de sus cuatro seleccionados, cada asistente compartirá al grupo: “Mis compañeros dicen que soy: Bondadoso, sincero...”

- Se puede notar que ciertas personas son muy reconocidas por determinados valores.  
- Se pueden usar valores y cualidades diversas. La variedad hace más rica la actividad.

## **CONCLUSIÓN**

El valor es una cualidad que confiere a las cosas, hechos o personas una estimación, ya sea positiva o negativa

## **RECOMENDACIÓN**

Que los participantes reflexionen sobre la necesidad de confiar en los otros a través del manejo de adecuados niveles de confianza de tal modo que se llegue a la solución de las crisis de una manera participativa

## **EVALUACIÓN**

Mediante el manejo de competencias inter grupales con el fin de estimular los actos

Competitivos, para leer, pensar y debatir con el grupo

“Buscas la alegría en torno a ti y en el mundo. ¿No sabes que nace en el fondo del corazón?”

## **PARA REFLEXIONAR**

-¿Qué beneficios traen los valores a las personas?

- ¿Con qué valores usted considera que triunfaría en la vida?

- ¿Cómo rescatar los valores en la sociedad actual?

**6.10 ADMINISTRACIÓN:** El taller será administrado por la investigadora ya es ella misma la que se encargaran de realizar, analizar y determinar su valides y desarrollo para lograr mejorar el trabajo en equipo docente y su incidencia en la calidad educativa en el Colegio Técnico Eduardo Salazar Gómez.

**6.11 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.**

El proyecto será evaluado en forma pertinente y continúa para verificar su potencialidad dentro del proceso enseñanza aprendizaje así como también se realizará una evaluación al final en base a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos de ser posible con todos los docentes del Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez



La evaluación se rige a la siguiente matriz

**Tabla 31**

| PREGUNTAS BÁSICAS           | EXPLICACIÓN  |
|-----------------------------|--|
| ¿Qué evaluar?               | Si los maestros se encuentran predispuestos al cambio                            |
| ¿Por qué evaluar?           | Por los altos índices de individualismo.   |
| ¿Para qué evaluar?          | Para verificar si se alcanzó un aprendizaje significativo en los docentes        |
| ¿Con qué criterios evaluar? | Critico-Constructivista  |
| Indicadores                 | Aspectos cualitativos y cuantitativos obtenidos en las encuestas.                |
| ¿Quién evalúa?              | Martha C Muñoz Gualotuña   |
| ¿Cuándo evaluar?            | Antes, durante y después del proceso de aplicación de la presente propuesta.     |
| ¿Cómo evaluar?              | Con la aplicación de un cuestionario   |
| Fuentes de Información      | Entrevista, documentos, internet, textos, copias, monografías varias y folletos. |
| ¿Con qué evaluar?           | Encuestas, fichas observación, tabla de cotejo.                                  |

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- ARÉVALO, Bolívar Dr. Estrategias para el Aprendizaje. Cuenca. 2004.
- DÍAZ-barriga, F. & Hernández, G. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una visión constructivista. México: (2006)
- EL TRABAJO EN EQUIPO (tribus) podría servir para eliminar el individualismo en los estudiantes 6-ago-2009. Tomado del repositorio digital de la Universidad Tecnológica Equinoccial.
- GOMES,Mujica y otros en grupos o equipos ,Biblioteca Virtual en salud,cuba,2008
- LEXUS, Diccionario enciclopédico,1997
- LORENZANO, Cesar, La epistemología, Herramienta para pensar la Ciencia
- MUÑOZ. Mercedes, reflexiones iniciales sobre el concepto de calidad en educación.
- MATIENZO. Manuel, (2012). La calidad educativa
- La Revista Iberoamericana de Educación es una publicación monográfica cuatrimestral editada por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)
- Toranzos, L. y otros. (1999). El problema de la calidad en el primer plano de la agenda educativa, en: Revista Iberoamericana de Educación. Madrid. OEI. No. 10
- SCHUARTZ, Eugene M. Como mejorar las calificaciones escolares DE [oei.es/quipu/ecuador/Ley\\_educ\\_127.pdf](http://oei.es/quipu/ecuador/Ley_educ_127.pdf)

- SULVARÁN Ernesto, Aula fácil (2000). ¿Qué es el trabajo en equipo? Recuperado el 12 de septiembre del 2006 de
- KATZENBACH, Jon, El trabajo en equipo, ventajas y dificultades, Edit. LIFUSA, Barcelona, 1998.
- Serafín Antúnez Universidad de Barcelona, Departamento de Didáctica Organización Educ.
- (Smith y Scott, 1990; Bell, 1992, entre otros)
- WWW. El trabajo en equipo.com
- [http://www.elcomercio.com/pais/Calidad-Ecuador-ONU-Agencia EFE\\_0\\_775722583.html](http://www.elcomercio.com/pais/Calidad-Ecuador-ONU-Agencia-EFE_0_775722583.html).
- <http://www.aulafacil.com/Trabequipo/CursoTrabequipo.htm>
- <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24p89>.
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_en\\_equipo](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo)
- <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24p89>.
- Dávila, S. (1999). El papel del docente en la calidad educativa. <http://www.nalejandria.com/akademeia/sdavila/docecal.html>

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA EDUCACION BÁSICA

PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL

ENTREVISTA APLICADA A LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO  
AGROPECUARIO EDUARDO SALAZAR GÓMEZ

**TEMA:** EL TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DEL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO EDUARDO SALAZAR GÓMEZ.

**OBJETIVO:** Determinar la incidencia del Trabajo en Equipo Docente y la Calidad Educativa.

**INSTRUCTIVO:** Lea detenidamente cada pregunta, solicitamos veracidad para sus respuestas, su información será utilizada con la mayor responsabilidad en función de la presente investigación.

Si

No

1.- ¿Considera que la educación que se da, prepara al estudiante para el trabajo y la convivencia social?

Si

No

2.- ¿Cree que trabajar en equipo mejora el clima laboral?

Si

No

3.- ¿Toda gestión que se realiza en el centro educativo es consensuada por el equipo docente?

Si

A veces

Nunca

4.- ¿Cree usted, que la calidad educativa incide para un buen producto en el educando?

Si

No

5.- ¿Se manifiesta calidad en el perfil de egreso del educando?

Si

No

6.- ¿Es la actualización docente una competencia para manifestar satisfacción en el desempeño laboral?

Si

No

7.- ¿Son satisfactorios los avances que aplica el Ministerio de Educación en la mediación pedagógica para la búsqueda de la calidad educativa?

Si

No

8.- ¿Es importante trabajar en equipo para lograr calidad educativa en la institución?

Si

No

9.- ¿Cómo se refleja la incidencia?

Si

A veces

Nunca

10.- ¿Sus expectativas como docente en el aula se cumple con respeto a las relaciones interpersonales con el equipo docente y la calidad educativa?

Si

No

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA EDUCACION BÁSICA

PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL

**ENCUESTA APLICADA A LOS PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO EDUARDO SALAZAR GÓMEZ**

**TEMA:** EL TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DEL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO EDUARDO SALAZAR GÓMEZ.

**OBJETIVO:** Determinar la incidencia del Trabajo en Equipo Docente y la Calidad Educativa.

1.- ¿En la actualidad existe un clima laboral y cordial entre director y el grupo docente?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

2.- ¿Son consensuadas las gestiones que se realizan en beneficio del establecimiento, con el personal docente, director y junta directiva de padres de familia?

- a. Mucho
- b. Poco
- c. Nada

3.- ¿Promueve las gestiones en pro del establecimiento?

- a. Si
- b. No

4.- ¿Se promueve el trabajo equipo en el colegio?

- a. si
- b. no
- c. a veces

5.- ¿En la actualidad se vive un clima laboral y cordial dentro del grupo docente?

- a. si
- b. no
- c. a veces

6.- ¿Se programa con periodicidad reuniones del equipo educativo (director, docentes, juntas de padres de familia)?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

7.¿Considera que existe un esfuerzo para mantener una buena relación con el personal docente del Colegio Agropecuario Eduardo Salazar Gómez?

- a. Si



b. No

8.- ¿Considera que al trabajar en equipo docentes y estudiantes ha mejorado la calidad educativa en el colegio?

a. Si

b. No

10.- ¿La calidad educativa es importante para lograr un buen perfil del egresado?

a. Siempre

b. A veces

c. Nunca