



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en
la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor
Ortiz de Patria

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Cusi Flores Soledad

Br. Estrada Silva Sandy Gleny

ASESORA:

Dra. Uscamayta Guzmán Belén

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Maguiña Vizcarra José Eduardo
Presidente

Dr. Sanchez Ortiz Flavio Ricardo
Secretario

Dr. Uscamayta Guzmán Belén
Vocal

DEDICATORIA

A Dios que es la luz llena de amor que me da seguridad y voluntad.

A mi pequeño hijito Andryb que con su dulzura y sensibilidad me da la motivación y fuerzas necesarias para seguir siempre adelante.

Al ángel que llevo en mi vientre que es mi fuerza y motivación para no rendirme ante el cansancio.

A mi gran esposo Benito que con su carisma y templanza me enseñó a esforzarme por mis sueños.

Sandy Gleny

Ante todo, mi gratitud infinita a nuestro Padre celestial por permitirme seguir adelante y concluir la maestría, del mismo modo con todo mi amor a mis hijas: Annel Guadalupe y Yamilet Ariana, que me llenan de alegría y felicidad con sus ocurrencias y perspicacias, que son ellas la razón principal de mi vida. A mi esposo Hebert por tener confianza en mí y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente y finalmente a mis progenitores por darme la vida, a mis parientes por motivarme en mi superación profesional.

Soledad

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, programa que permitió fortalecer nuestras capacidades profesionales las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

A la Dra. Belén Uscamayta Guzmán por el aporte en el asesoramiento metodológico para la construcción e informe final de la tesis.

Y finalmente, al director, sub director y profesores de los niveles primario y secundario de la Institución Educativa María Natividad Honor Ortiz de Patria, quienes posibilitaron la recolección de información sobre el equipo de trabajo y el manejo de los procesos pedagógicos.

Las autoras

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación , es grato dirigirnos a ustedes con la finalidad de darles a conocer la tesis titulada “ Trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria ” cuyo propósito fue determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

Las autoras

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. Trabajo en equipo	23
1.3.2. Procesos Pedagógicos.....	34
1.4. Formulación del problema	44
1.5. Justificación del estudio	44
1.6. Hipótesis	45
1.7. Objetivos	45
II. MÉTODO	47
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables, Operacionalización	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1. Variables de estudio.....	48
2.2.2. Operacionalización de variables.....	49
2.3. Población y muestra.....	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	53
2.4.1. Técnicas e instrumentos	53
2.4.2. Confiabilidad del instrumento	54
2.5. Métodos de análisis de datos	56
III. RESULTADOS.....	57
3.1. Descripción.	57
IV. DISCUSIÓN.....	89
V. CONCLUSIONES	95
VI. RECOMENDACIONES.....	97
VII. REFERENCIAS.....	98

ANEXOS.....101

- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Instrumentos
- ✓ Validez de los instrumentos
- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- ✓ Otras evidencias

RESUMEN

Teniendo en cuenta las reformas educativas que se implementan en nuestro país, los docentes deben estar predispuestos al cambio para tener un buen desempeño mejorando cada vez las practicas pedagógicas en el aula, haciendo uso de los recursos, materiales, estrategias,etc. para desarrollar aprendizajes significativos y hacer un uso adecuado de los procesos pedagógicos en el aula , teniendo en cuenta los dominios del Marco del buen Desempeño que nos orienta a como desempeñarnos como profesionales. Así mismo el trabajo en equipo que dieron éxitos en otros países, garantizan el logro de metas, objetivos, propósitos en común dentro de una organización para mejorar la calidad educativa, evitando así la improvisación, la reprogramación de actividades.

Para esta investigación se formuló como objetivo general: Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria. El modelo para esta indagación es descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transeccional ya que la evaluación se realiza en un solo momento. El estudio se realizó con los docentes de los niveles primario y secundario de la Institución Educativa, teniendo una población censal de 26 docentes y una muestra universal, los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de dos cuestionarios con categorizaciones de opción nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre con 30 preguntas. Se procesaron los datos usando gráficos estadísticos y el alpha de crombasch y la t de Kendall.

El resultado de acuerdo al análisis estadístico de las variables trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en esta Institución Educativa son dependientes, con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, confirmándose que, si existe correlación entre las variables, cuyo coeficiente de correlación es de 0,742. Ante este resultado se sugiere promover, la formación de equipos eficaces para la interacción entre los docentes en trabajos de equipos a través de capacitaciones, talleres, GIAS y de esta manera optimizar el manejo pertinente de los procesos pedagógicos en las Instituciones Educativas.

- Palabras claves: Trabajo en equipo y Procesos Pedagógicos.

ABSTRACT

Taking into account the educational reforms that are implemented in our country, teachers must be predisposed to change to have a good performance by improving pedagogical practices in the classroom, making use of resources, materials, strategies, etc. to develop meaningful learning and make an appropriate use of the pedagogical processes in the classroom, taking into account the domains of the Good Performance Framework that guides us how to perform as professionals. Likewise, teamwork that gave success in other countries, guarantee the achievement of goals, objectives, common purposes within an organization to improve educational quality, thus avoiding improvisation, reprogramming activities.

The present research work had like general objective: Determining in what measure the teamwork relates with the handling of the pedagogic processes at the Educational Institution N° 50429 María Natividad Honor Ortiz of Patria. The kind of this investigation is descriptive correlacional, of design not experimental of transverse court since the evaluation comes true in a very moment. The study sold off with the teachers of the primary and secondary level of the Educational Institution, having a city 26 teachers' censal itself and a general purpose sample, data were gotten from through a questionnaire with questions option never, hardly ever, sometimes, almost always and always with 30 questions. They processed data using statistical graphics and crombasch's alpha and Kendall's.

The result according to the statistical analysis of the variables teamwork and management of the pedagogical processes in this Educational Institution are dependent, with a confidence level of $95\% = 0.95$, and the level of significance of $\alpha: 5\% = 0.05$, confirming that, if there is a correlation between the variables, whose correlation coefficient is 0.742. Given this result, it is suggested to promote the formation of effective teams for the interaction between teachers in team work through training, workshops, GIAS and thus optimize the relevant management of pedagogical processes in Educational Institutions.

Key words: I work as a team and Procesos Pedagógic.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Teniendo en cuenta los avances científicos y tecnológicos que repercuten en las reformas del sector educativo, donde el docente ya no imparte conocimientos de manera tradicionalista; sin embargo, existe la necesidad de una formación permanente respecto a las estrategias que se deben utilizar para generar aprendizajes en los estudiantes de manera significativa y para la vida, haciendo pertinente el manejo de los procesos pedagógicos en el desarrollo de las actividades que promoverá la construcción de aprendizajes en el aula; Por lo que toda organización está diseñada para un propósito, para un fin, objetivo a cumplir, tiene una estructura tradicional basada en las relaciones entre la línea de trabajo, el personal docente y el espacio en el que se desenvuelve; así que toda institución educativa es una organización que ha sido creada para llevar a cabo un flujo de trabajo organizado y la vigilancia del mismo.

Cuando la organización tiene un crecimiento constante se piensa que existe un excelente equipo de trabajo, que todos los miembros se conocen y guardan entre sí un alto grado de confianza y comunicación para ello se debe tener en cuenta la dinámica cambiante del trabajo en equipo dentro de la organización, los constantes cambios de la sociedad y las implementaciones educativas que realiza el gobierno, que lleva a las instituciones a ser más flexibles y sencillas a la dinámica de los equipos de trabajo para mejorar el rendimiento de los docentes en relación al adecuado manejo de los procesos pedagógicos en la institución educativa.

Así mismo, el manejo de los procesos pedagógicos enmarca tareas concernientes a la organización del centro educativo, en cuanto a la tarea pedagógica y los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro de las aulas. Desde un inicio debe existir el manejo adecuado de los procesos pedagógicos y un plan de trabajo en equipo dentro de toda institución educativa ya sea pública o privada, para que de esta manera exista una comunicación fluida entre todos los miembros de la institución y así evitar la improvisación y mejorar la calidad educativa en cuanto a logros programados. De esta manera los miembros del equipo de trabajo deben decidir entre ellos mismos quien hará, que, donde, cuando y como el trabajo.

La población docente está en constante cambio, se está volviendo cada vez más educada y capacitada, antes solamente un grado de bachiller o magister era un nivel de logro educativo que alcanzaba la minoría de docentes, sin embargo, los docentes de hoy han logrado un nivel mucho más alto de educación y capacitación; están más calificados y dispuestos a desarrollarse en los diversos tipos de roles o papeles exigidos dentro de la institución. Así mismo se debe tener en cuenta la velocidad del cambio en las actividades laborales, por lo que los docentes deben buscar nuevos productos, modificar estrategias, mejorar la calidad educativa y estar en constante transformación.

Por lo tanto, los equipos de trabajo son de sustancial importancia dentro de las instituciones educativas, pero deben estar ligadas a una eficiente planificación y comunicación para mejorar el óptimo manejo de los procesos pedagógicos. Dentro de la institución educativa María Natividad Honor Ortiz, ubicada en la Comunidad de Patria, distrito de Kosñipata, provincia de Paucartambo, se observa que el equipo de trabajo no se viabiliza en un cien por ciento ya que es una institución que está conformada por docentes en su mayoría contratados en ambos niveles: primaria y secundaria, docentes que solo laboran por un año, y por otro lado la falta de una comunicación adecuada entre los docentes nombrados con antigüedad y los docentes nombrados recientemente por lo tanto el trabajo en equipo y sus dimensiones como son el contexto que enmarca los recursos adecuados, el liderazgo y el clima de confianza; la composición que tiene en cuenta la personalidad, las aptitudes para formar grupos adecuados en la institución; el diseño de trabajo en el que se observa la autonomía de los docentes para solucionar conflictos y la identidad con la institución; el proceso en el que se observa el propósito común, las metas, los niveles de conflicto. Por lo tanto, el trabajo en equipo no es de calidad y no se cumplen con las metas trazadas en un cien por ciento.

En la institución educativa se percibió que algunos docentes evidencian debilidades en las planificaciones de las unidades y sesiones de aprendizaje con serias deficiencias en desarrollar los procesos pedagógicos, que no permiten desarrollar las competencias en los estudiantes. Las dimensiones que lo componen a los procesos pedagógicos, no son desarrolladas de manera pertinente en las sesiones

de aprendizaje, debido a que existe un conocimiento equivocado respecto a los procesos pedagógicos. y por ende su importancia que repercute en no generar aprendizajes significativos en el estudiante. En el desarrollo de las sesiones, se observa que los docentes, plantean situaciones no retadoras, donde los estudiantes muestran desinterés por el aprendizaje, debido a que estas situaciones no están consideradas de acuerdo al interés, necesidad y expectativas del estudiante, además no se considera el contexto en que se desenvuelven los estudiantes, generando de esta forma una situación problemática no pertinente.

Al proponer el conflicto cognitivo en los estudiantes, se observa que no hay disonancia entre sus saberes que traen consigo, con lo nuevo que aprenderán, los retos y desafíos no estimulan el desarrollo de sus capacidades. Con respecto al propósito y organización, no se da de manera clara, muchas veces no hay coherencia el propósito de la sesión con el logro de aprendizajes esperados de la sesión planificada, durante el desarrollo de la sesión se comunica de manera verbal, sin la debida comprensión, parafraseo de los estudiantes, no tienen claro las actividades que se desarrollarán en el desarrollo de toda la sesión, como serán organizados, con que materiales trabajaran y de qué manera serán evaluados, son situaciones imprescindibles que los estudiantes deben estar involucrados con las actividades que se desarrollan.

La motivación en el desarrollo de las sesiones es temporal, a medida que van pasando las horas pierden el interés, por resultarles los desafíos poco alcanzables o presentan signos de aburrimiento o desentendimiento porque los desafíos son de baja demanda cognitiva. Se observa también surgen visitas imprevistas que generan la perdida de la ilación en los estudiantes e incluso en el docente. Se evidencia también cuando se plantean actividades monótonas, el alumno es receptor de la información, es pasivo y con facilidad pierde el interés y no se encuentra motivado por su aprendizaje.

Los saberes previos algunas veces son planteados de manera intrascendente, con preguntas nada pedagógicas para los estudiantes y que en ocasiones es confundida como una función motivacional y que estos saberes previos que cuentan los estudiantes no son considerados por los docentes en su planificación curricular, se plantean preguntas cerradas relacionadas con otros contextos,

costumbres que no se relacionan con los nuevos aprendizajes generando aprendizajes sin importancia nada significativos. Los saberes previos de las estudiantes equivocadas son tomadas por los docentes como erróneas, son censuradas, sin considerarlos como oportunidad de aprendizaje, El docente realiza una función poco activa sobre la gestión del acompañamiento del desarrollo de las competencias, para optimizar el tiempo no se desarrollan los procesos didácticos de cada área, recurriéndose a la educación tradicional, mecánica, donde el docente les da la información, obviando los procesos en donde los estudiantes deben construir sus aprendizajes ya sea por descubrimiento , sin considerar los estilos y ritmos de aprendizaje, el docente lo da y no se da la oportunidad de una participación activa de los estudiantes ,sin conocer sus aciertos y errores y poder apoyarles, realizar la retroalimentación para aquellos niños que necesitan apoyo ,todo por querer avanzar la curricula.

En ocasiones las evaluaciones son consideradas de manera autoritaria, sancionadora, no se genera la reflexión y confrontación sobre el aprendizaje para seguir mejorando, no se fomenta la autoevaluación y coevaluación que les permitan analizar, confrontar, aprender a discernir sus respuestas donde se debe observar el propósito claro que deben lograr los estudiantes. Que muchas veces se llega hasta el recojo de la información, mas no se realiza el análisis, la toma de decisiones para mejorar la estrategia usada, metodología, material, etc. De continuar la problemática afectara al progreso de generar aprendizajes significativos en los estudiantes, permitiendo la no pertinencia de los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizajes, planificaciones curriculares con diversas direcciones, formulación de situaciones significativas de acuerdo a un grupo, sin considerar y comprender la importancia y significatividad de las dimensiones de los procesos pedagógicos que permiten movilizar las competencias en los alumnos tanto de primaria y secundaria; así mismo se lograra un bajo nivel en el desempeño docente; y la falta del trabajo cooperativo y comprometido entre docentes truncara el éxito de propósitos ,metas y compromisos comunes. Para tal efecto se propuso el presente estudio de investigación que recogerá la información de estas dos variables para su análisis y conocer cómo se evidencian, también este trabajo nos permitirá conocer la relación existente entre el trabajo en equipo y el manejo de los procesos pedagógicos.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional:

Según Rovira (2015) al escribir un artículo, "El trabajo en equipo es la fuente del éxito", del periódico Equipo y talento, este trabajo llega a las siguientes conclusiones: nos dice que al instante de estudiar el trabajo es importante conocer lo que se hará como parte del trabajo ya que permitirá a fijar los objetivos y retos de una manera más consciente ajustándose a la realidad, se debe también considerar el contexto que se les ofrezca a los miembros del equipo siendo un factor importante ya que los equipos que tienen logros son los que realizan el trabajo en espacios donde se manifiesta el buen trato y respeto entre miembros del equipo; y es necesario conocer los elementos distorsionadores del ambiente. Para tener éxito en grupo se requiere de una asonancia, donde todos los integrantes del grupo deben aunar esfuerzos, coordinar las actividades, asumiendo de manera personal y grupal los compromisos fijados, establecidos de manera conjunta y ser partícipe de este logro, para ello afecta el entorno donde se desempeñan los integrantes, donde el ambiente es agradable, con buen trato, confianza y una comunicación asertiva, los miembros darán mayor desempeño, se sentirán más a gusto, satisfechos con ganas de seguir contribuyendo de mejor manera; sin embargo referido a lo contrario, con un clima laboral desfavorable se lograra la desunión, frustración, desgano, deslealtad, surgiría una ruptura del equipo y por ende no habría una direccionalidad armoniosa hacia el logro de propósitos en común, ante ello el papel del líder es fundamental para direccionar, liderar el equipo de trabajo.

De igual manera Gutiérrez (2015) en sus escritos manifiesta que las personas interesadas en el tema empresarial se preguntan cuáles serán los factores que llevan a una empresa al éxito, pregunta que son en común en toda organización y teniendo como constante respuesta la buena marcha organizacional la presencia de una persona que dirija acertadamente y conocido como Líder.

Toda organización busca un buen líder que sepa dirigir y llevar al éxito con frecuencia en base a la presentación de productos y resultados sin embargo o ha

sido fácil conseguir personas completas capaces de lograr éxito en la organización por la que se ha convertido en una necesidad empresarial.

Un grupo de trabajo necesitara siempre de un líder capaz de llevar a la cima al grupo, por ello es menester que toda institución educativa este liderado de un personaje capaz de mover personas, persuadir, motivar, de ser el que en todo momento este activo y dinámico, un líder pedagógico, que encamine los objetivos y propósitos que se tienen en común que es de mejorar la calidad educativa, optimizando las deficiencias, debilidades, obstáculos, etc. que truncan dichos objetivos mediante una concertación, comunicación, empatía, reflexión y análisis sobre los procesos y resultados, asumiéndose de esta forma compromisos y responsabilidades en equipo.

Así mismo Holtz (2015) en el documento, " Leyes para lograr equipos de alto desempeño" de la revista Alto nivel, menciona que el trabajo en equipo es crucial para lograr mejores resultados, más eficiencia e innovación en las empresas; sin embargo, no se enseña ni se motiva a hacerlo, la mayoría de las compañías premian los resultados individuales y no los grupales; pero se sabe muy bien que las actitudes que se recompensan y se refuerzan constantemente se mantienen. Realizar trabajo conjunto o en equipo se ha convertido en algo fundamental en toda organización siempre en cuando se cumpla algunas características grupales que permita un buen clima laboral y que esta permita a su vez crecer como equipo y como organización.

El trabajo en equipo merece un reconocimiento a cada uno de sus miembros, así como también a todo el conjunto que realizó el esfuerzo en conjunto, como un todo; por lo tanto, si se quiere tener éxito se debe reforzar este resultado para mantener la eficacia y eficiencia en una labor , de tal manera se promoverá aún más como una motivación al querer participar , comprometerse y ser parte del equipo, lo que sucede de manera análoga en los resultados obtenidos de la ECE en una Institución Educativa que para tal efecto se necesita el esfuerzo coordinado, el apoyo a los docentes, directivos, padres de familia y los propios alumnos suman esfuerzos para lograr este objetivo en común que es de lograr que un mayor porcentaje luego de la evaluación logren obtener un nivel de logro destacado en las áreas de comunicación y Matemática.

Según Garrido, Urgate y Vodanovic (2011) en su tesis titulada, “Análisis de trabajo en equipo liderazgo en equipos multidisciplinarios en servicios de salud pública”, esta investigación se realizó en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública, con un trabajo intenso y minucioso se llegó a la conclusión siguiente: que existe un mejor trabajo en equipo entre profesionales del mismo tipo, con esto se refiere a que no se logra coordinar a todos los profesionales en torno a un objetivo, para esto se debe reconocer las habilidades y conocimientos de los colaboradores de una organización para poder adaptar tareas o proyectos en los cuales ellos se puedan desenvolverse y aportar más al proyecto para lograr el objetivo.

Este trabajo se realizó en un contexto diferente a educación, por consiguiente el trabajo en equipo se puede aplicar en diferentes contextos y ámbitos ; ya que son necesarios para lograr metas, objetivos , propósitos en común, según a estas conclusiones se debe reconocer las habilidades y conocimientos de los integrantes, esto se refiere a la composición del equipo en su organización y conformación considerando varios criterios para tener un buen desempeño eficaz se requiere integrantes con diferentes aptitudes, la influencia de la personalidad de los miembros, que compartan ciertas similitudes en algún criterio para formar grupos de trabajo y desempeñarse de manera eficiente por el clima laboral favorable con la que se rodea, para lo cual cada integrante aportara según sus habilidades, experiencias y resolver problemas.

Para Trujillo, J. (1998) Brasilia en el artículo “trabajo en equipo, una propuesta para los procesos de enseñanza – Aprendizaje” siendo una de las conclusiones: El aula de clase se expresará como espacio-taller donde los estudiantes elaboran su reflexión, análisis y desarrollo de sus ideas en equipo, discutiendo conjuntamente lo que hacen entre si y por qué lo hacen. Esto permite recrear el entorno y la realidad de contexto, al mismo tiempo que amplía el rango de habilidades a desarrollar, dentro de referentes de convivencia y respeto por el individuo. El trabajo en equipo es aplicado también en aula, donde el estudiante de manera cooperativa con sus compañeros y compañeras construyen aprendizajes, para ello se recomienda formar pequeños grupos de cuatro a cinco integrantes por equipo, designando a un coordinador por grupo en el cual mediante la socialización y el trabajo en equipo

desarrollan habilidades, destrezas, actitudes y se logra de mejor manera los propósitos planteados.

Así mismo para la variable procesos pedagógicos se revisó diferentes fuentes en el cual se identificó antecedentes relacionados como:

Según Villalta M. Guzmán y Nussbaum en la Revista Complutense de Educación 417 “Procesos pedagógicos y uso de tecnología en el aula” Universidad de Santiago de Chile y Pontificia Universidad Católica de Chile 2013, la revista menciona las siguientes conclusiones: El seguir una lógica deductiva en el proceso pedagógico requiere que el profesor fortalezca su rol como mediador entre los estudiantes y el contenido disciplinar, fortaleciendo así la organización y secuencia de la información entregada. Por otro parte, desde un enfoque inductivo, se fomenta el trabajo colaborativo de los estudiantes, abriendo escenarios para el diseño, aplicación y evaluación de las estrategias de acción requeridas en la correspondiente resolución de problemas.

En cuanto a la variable procesos pedagógicos el autor concluye que el rol del docente es fundamental, ya que actúa como mediador porque acompaña a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje, siendo guía, orientador, apoya a dar solución, aclarar las dudas, monitorea los grupos de trabajo, etc que mejor haciendo uso de la tecnología que han dado resultados óptimos; pero ante ello el docente debe orientar este recurso de manera consciente a lo pedagógico, es decir cuándo y cómo usarlo para mejorar la calidad en el desarrollo de los aprendizajes; no obstante sucede en muchas de las instituciones Educativas de ámbito rural, donde se observa que los docentes deben hacer malabares para elaborar materiales didácticos contextualizados, donde los equipos tecnológicos brillan por su ausencia, en ocasiones se encuentran empaquetadas por falta de la energía eléctrica lo cual dificultan al maestro utilizar estos recursos. Así mismo tal como indica el autor que los procesos pedagógicos afianzan el trabajo cooperativo, consideran los saberes previos, necesidades e intereses de los estudiantes permitiendo un desarrollo secuencial de los procesos pedagógicos que permiten desarrollar habilidades y capacidades.

De igual manera Córdoba L. y Arrieta R. en el Artículo de investigación científica y tecnológica “ Los procesos pedagógicos en la educación inicial “: una apuesta para la construcción de sujetos sociales “ 2016 – 2017 Cartagena, entre una de las conclusiones se menciona: las estrategias utilizadas por las docentes en los procesos pedagógicos con los niños en los Centros de Desarrollo Infantil de Cartagena, contribuyen de forma directa al desarrollo de capacidades comunicativas, cognitivas, emocionales, sociales, corporales y estéticas en los niños, en la formación de seres sociales, críticos, autónomos, reflexivos, investigadores, propositivos, innovadores, creativos, sensibles en últimas a su construcción. (P.138)

Las autoras según este artículo destacan los resultados luego de emplear estrategias, haciendo uso de los procesos pedagógicos en el país de Colombia que se obtuvo buenos resultados, destacando que fueron empleados en niños del nivel inicial con desarrollo en sus competencias que este es, un objetivo nacional para todos los estudiantes en los tres niveles de la educación Básica Regular peruana.

Según Peña, A. López S. en la tesis “Plan de mejoramiento en los procesos pedagógicos para enriquecer la gestión educativa del jardín Andy Panda” trabajo que se realizó para optar al título de: Especialista en Gerencia y Proyección Social de la Educación (Bogotá – Colombia 2017) luego de los resultados de la investigación se encontró: que la opinión o preferencia de los niños, no se toman muy en cuenta, y que hace falta identificar sus potencialidades e intereses en relación con los procesos de enseñanza y aprendizaje. De la misma manera ante esta situación el Ministerio de Educación para la planificación curricular propone considerar el diagnóstico situacional. Psicolingüístico, cultural sobre el contexto donde viven los estudiantes, considerar las necesidades, intereses, preferencias de los estudiantes, así como también considerar las demandas de los padres de familia y comunidad, para analizar, reflexionar e identificar las debilidades y fortalezas y a partir de ello elaborar situaciones significativas que nos permitan planificar y desarrollar de manera acertada su práctica docente utilizando los procesos pedagógicos para desarrollar competencias en los estudiantes.

A nivel nacional:

Según Gastañadui, R, R. Purizaca, C. (2017) en la tesis denominada “Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa Liceo Trujillo” mención en Administración de la Educación, entre sus conclusiones señala: que existe correlación altamente significativa entre compromiso laboral y trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y muy alta ($r=0.986^{**}$). Es decir, a mayor compromiso organizacional, mayor trabajo en equipo, para ello se utilizó un diseño correlacional con muestra de 91 docentes. Se manejó dos cuestionarios, para medir el compromiso organizacional y trabajo en equipo, con 18 y 41 ítems respectivamente. Instrumentos validados por el criterio de validez de contenido, mediante juicio de expertos y con análisis de índices correlacionales ítem – total, todos superiores a 0.400 y significativos, coeficiente de confiabilidad de 0.937 y 0.921 para las dos variables, basado en el método de consistencia interna Alpha de Crombasch eliminando ítems.

Según las variables Compromiso Organizacional y Trabajo en equipo existe correlación significativa alta, la misma que fueron elaborados en un contexto similar aplicados a docentes, en este caso fue superior en cantidad de la muestra a la nuestra, con instrumentos similares, pero sin embargo existe una diferencia en la cantidad de ítems formulados por los autores, las cuales de igual manera permitieron obtener los resultados; así mismo se afirma que cuando existe mayor compromiso, responsabilidad, mayor será el trabajo en equipo.

Según Quintanilla, R. en la tesis denominada “Trabajo cooperativo y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de historia y filosofía de la educación; facultad de educación, UNAP – 2015 “ Iquitos , trabajo realizado para optar el grado académico de doctor en educación, se llegó a una de la siguiente conclusión: el trabajo Cooperativo se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Historia y Filosofía de la Facultad de Educación, UNAP-2015, al obtener $X^2_{c} = 37.86$ $gl = 4$ $X^2_{tabular} = 3.86$ $p = 0.000$ $r = 0.687$. Según Verificación de la metodología Trabajo Cooperativo de los estudiantes en la asignatura de Historia y Filosofía de la Educación; el 34,5% consideran que ésta es regular y 65,5% que es Buena. La población estuvo conformada 187 estudiantes de las carreras profesionales de la

Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, las técnicas que se empleó en la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de preguntas, para el procesamiento de la información se utilizó el programa estadístico SPSS.V19.

El trabajo cooperativo se evidencia cuando existe un compromiso, logros y objetivos comunes, con ayuda del uno al otro, cumpliendo actividades y responsabilidades en forma unida, planificando, organizando y distribuyendo tareas con la finalidad de que todos los estudiantes aprendan, den soluciones de forma unida. En este entender esta investigación determinó que existe relación con el rendimiento académico en estudiantes de la facultad de educación y Humanidades, la cual es similar respecto al tipo de investigación, evidenciándose que el trabajo cooperativo entre estudiantes consideran que es buena, lo cual significa que el rendimiento académico es buena; en vista que mediante la cooperación, unión , colaboración, el aporte de cada uno de los miembros del equipo se unirán esfuerzos en la concretización de un objetivo en común, generando de esta manera mayores resultados, mejoramiento en el rendimiento académico.

Según Félix Quincho Lorenzo (2014) Ensayo “procesos pedagógicos en una sesión de aprendizaje” para optar el título segunda especialidad en acompañamiento pedagógico para fomentar el acompañamiento pedagógico y acompañantes pedagógicos en el marco del PELA. A la cual se llega a las siguientes conclusiones:

Los procesos pedagógicos involucran y determinan a diversos agentes en la sesión de aprendizaje, desde la planificación, ejecución y evaluación con gran responsabilidad para el entendimiento de cambio de una nueva practica educativa. Así mismo concluye que en el desarrollo de la práctica pedagógica, el docente debe asumir el reto de poner en práctica sus conocimientos y habilidades, recreando los procesos pedagógicos, uno de los mayores retos de los y las docentes de aulas unidocentes y multigrados.

El desarrollo de las actividades en una sesión de aprendizaje con los procesos pedagógicos involucra y establecen a diversos agentes educativos desde la

planificación de las unidades didácticas, operativizando en las sesiones de aprendizaje para finalmente ser evaluados con el fin de cambiar la práctica docente, asumiendo esta labor con responsabilidad, compromiso y entendimiento acerca de la importancia que tienen los procesos pedagógicos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje. El docente debe actualizarse constantemente sobre los conocimientos, estrategias, métodos, medios, etc. según a los cambios y reformas educativos que nuestro País demanda y otras a nivel mundial. Realizando una planificación en las sesiones de aprendizaje, formulando creativamente el desarrollo de los procesos pedagógicos para generar, lograr competencias en los estudiantes, siendo cada vez innovadores en la labor docente según las realidades, el contexto. En cuanto a Instituciones de tipo unidocente y multigrado la labor docente es más compleja debido a que se exige el rol en gran medida del docente, brindando atención simultánea, atención diferenciada, directa e indirecta a los estudiantes, que en ocasiones el docente alberga hasta 3 ciclos que sin embargo se desarrolla las secuencias pedagógicas haciendo uso de los procesos pedagógicos.

Según Quispe, R. Dueñas S. en la Tesis “Mejorar el uso adecuado de los procesos pedagógicos y didácticos en la programación de sesiones de aprendizaje en la institución educativa N° 257 de la provincia de Ilo” para obtener el título profesional de licenciada en educación - 2017 una de las conclusiones a que se llegó fue: Los productos o resultados obtenidos en el proceso de monitoreo se observa que hay mejora en los docentes para elaborar sus sesiones de aprendizaje haciendo uso de los procesos pedagógicos y didácticos en las diferentes áreas. Si bien es cierto que mediante la observación se identifica de manera pertinente la descripción de los problemas; sin embargo, una autoevaluación es válida también para hacer un diagnóstico situacional, debido a que en estos últimos años según los estándares de calidad toda clase de organización deben implantar la cultura de la evaluación, partiendo de una autoevaluación o autoconocimiento.

De manera análoga, Walter Antonio Saldaña Oyola. (2018) realizó el trabajo de investigación titulado “Desarrollo de los Procesos Pedagógicos” tesis para optar el título de segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico”

entre las conclusiones de este estudio se considera: A través de las visitas realizadas a las diferentes aulas, cumpliendo con el monitoreo se pudo evidenciar el inadecuado desarrollo, conocimiento y manejo de los procesos pedagógicos, lo que se corroboró al aplicar los instrumentos de recojo de información, otra conclusión es: el deficiente desarrollo de los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje, constituye una barrera en la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.

Según a esta conclusión el autor afirma que existe un déficit en el manejo de los procesos pedagógicos que los docentes desarrollan en las sesiones de aprendizaje, generando de esta manera aprendizajes poco o nada significativos, sin considerar muchos aspectos del estudiante que es evidenciado con los informes y fichas de un monitoreo, es necesario conocer y manejar los procesos pedagógicos , en vista que son actividades que los docentes deben desarrollar en el desarrollo de las sesiones de manera pertinente con el cumplimiento de cada uno de los componentes, ya que son procesos secuenciales y trascendentales para desarrollar capacidades, habilidades y actitudes en los estudiantes.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Trabajo en equipo.

Como expone Gutiérrez (2010) al referirse al equipo de trabajo nos dice que es un conjunto de personas que interactúan y se colaboran mutuamente en busca del logro de propósitos y objetivos comunes a través del aporte de conocimientos, habilidades y acciones de cada uno de los participantes. A pesar de no percibir en muchos de los casos en las organizaciones el trabajo en equipo se ha practicado cuando los objetivos están claros para el equipo considerando que para lograr éxito es importante el aporte de todos en conjunto bajo una sola mirada que son los buenos resultados. A esto le podemos llamar sinergia dentro de la institución educativa.

Según Stephen P. Robines, Timothy A. Judge (2009, p.323) el equipo en trabajo es un "Grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo" El trabajo en equipo siempre dará mejores resultados en cumplimiento de los propósitos estipulados por la

organización se observará un trabajo coordinado entre todos sus miembros. De tal manera como dice el autor “un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado” Dentro de toda organización debe existir la sinergia vista como la unión de todos los miembros en la búsqueda del bien común para alcanzar los propósitos trazados, pero sin descuidar la importancia de cada individuo. Cada institución debe formar sus equipos de trabajo teniendo en cuenta el trabajo hacia una sola dirección, para el cumplimiento de metas, los integrantes del equipo deben asemejarse al funcionamiento de las partes de un reloj. Si una de las piezas falla no se logra con el propósito que es dar la hora, lo mismo sucede dentro de los equipos de trabajo si un individuo falla no hay cumplimiento de los propósitos trazados. Todo esto se asemeja a lo que dentro del campo de las ingenierías se refiere a una sinergia, ósea que la suma de las partes es diferente al todo.

Del mismo modo, Paul M. Muchinsky (2007, p.285) “son unidades sociales ligadas que trabajan dentro de un sistema social, más grande, la organización...El trabajo de equipo requiere que los miembros interactúen intercambiando información, compartiendo recursos, y coordinándose y reaccionando entre sí en la causa de lograr la tarea del grupo.” Dentro de un grupo de trabajo debe haber primero una coordinación, fijar las metas que se desean alcanzar y las actividades o procesos que se deberán realizar para tal fin, el equipo de trabajo debe estar basado además en la comunicación activa y la confianza para que se pueda interactuar entre los miembros.

Así mismo, Jaramillo (2012, p.7) “un equipo puede definirse como un conjunto o grupo de personas que poseen capacidades complementarias y que colaboran para alcanzar unos objetivos comunes compartiendo responsabilidades” Jaramillo (2012, p.7)

Los miembros de todo equipo deben realizar un trabajo cooperativo, colaborar entre sí, para poder alcanzar las metas y objetivos comunes, es necesario que los miembros compartan responsabilidades teniendo en cuenta sus capacidades y aptitudes. Por ejemplo, si un miembro del equipo tiene como fortaleza el manejo de la tecnología y otro compañero de trabajo es su debilidad: pero es ducho realizando producciones literarias y se quiere lograr una producción literaria en forma virtual,

entonces ambos integrantes deberán complementarse de acuerdo a sus habilidades para un fin en común.

1.3.1.1 Tipos de equipos

Según Paul M. Muchinsky (2007, p. 287)

- **Equipos de resolución de problemas**

Es un tipo de equipo creado con el propósito de enfocarse en resolver un problema o una cuestión particular. Cada miembro debe tener un alto grado de confianza en el proceso de resolución del problema que se enfoca en un asunto dado.

- **Los equipos creativos**

Son los equipos responsables de explorar posibilidades y alternativas, con el objetivo amplio de desarrollar un producto o servicio nuevo. Una característica necesaria del equipo es la autonomía. Todo equipo de trabajo debe tener autonomía de los sistemas y procedimientos y de igual manera las ideas de los integrantes deben ser analizadas.

- **El equipo Táctico**

Son responsables de ejecutar un plan claramente definido, los miembros del equipo táctico deben tener una gran sensibilidad, una comprensión clara de quien hace que y un conjunto claro de estándares de desempeño. Esto quiere decir que cada miembro del equipo debe tener una tarea específica muy enfocada.

De manera análoga, Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009, p. 223- 225) Identifica cuatro tipos de trabajo, que veremos a continuación:

Equipos para resolver problemas, los integrantes del equipo interactúan para compartir ideas y ofrecer algunas sugerencias con la intención de mejorar el trabajo, sus procesos y métodos. Los equipos de trabajo son los que analizan la manera de mejorar o cambiar la calidad, eficiencia y ambiente de trabajo. Cada miembro realiza un análisis de la realidad y se plantea al equipo de trabajo para tener mejores resultados

Equipos de trabajo auto dirigidos, Son integrantes agrupados que realizan trabajos interdependientes “Los miembros de estos equipos de trabajo auto dirigidos incluye responsabilidades de planificación y organización del trabajo, deben conceder quehaceres a los miembros del equipo, tomar decisiones y enfrentar problemas.

Equipos tranfuncioanles, Se refiere a los equipos de trabajo que cumplen la función de intercambiar información entre personal de diferentes áreas incluyendo en ellas nuevas ideas y propuestas para resolver problemas.

Los equipos tranfuncioanles están formados por miembros de un mismo nivel jerárquico que se juntan para realizar una tarea específica.

Equipos Virtuales, “Consiste en que las personas hacen uso de los recursos tecnológicos como el internet para unirse a grupos de personas que están en línea con el objetivo de alcanzar una meta en común. Estos grupos de uso de las redes sociales, pueden usar conferencias por video, correo electrónico.

1.3.1.2 Dimensiones del trabajo en equipo.

Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009) Indican la creación de equipos de trabajo eficaces basado en los tipos de trabajo mencionados anteriormente, ya que se busca resolver un problema a la perfección, con la cooperación de todos los miembros del trabajo en equipo ya que estos estarán comprometidos con todos los propósitos de la institución educativa, los componentes claves que hacen que los equipo actúen con una sinergia positiva y muestren su eficacia se agrupan en cuatro dimensiones generales.

- **Contexto**

Esta dimensión determina que los equipos de trabajo sean exitosos y está enmarcada por cuatro factores contextuales que son:

Recursos adecuados. - Está basado en el apoyo que los equipos de trabajo reciben de la institución, este apoyo incluye la información oportuna sobre las

actividades planificadas, la recandelarización de programas que no se lograron, la formación de los grupos con miembros adecuados, el estímulo y el apoyo administrativo.

Liderazgo y estructura. - Aquí es importante el papel del líder en este caso del director de la institución, quien debe tener el rol de facilitador para así garantizar coordinación entre los equipos y así alcanzar una meta común.

Clima de confianza. - Los miembros del equipo de trabajo deben confiar entre ellos y en sus líderes, la existencia de una confianza entre los miembros del equipo facilita la cooperación y permite que todos los miembros se comprometan con la meta y decisiones del líder.

Evaluación del desempeño y sistemas de recompensa. - Para lograr esto se debe modificar el sistema tradicional de evaluación y recompensa que está orientado al individuo, se debe considerar la recompensa vista como beneficios o incentivos a los grupos pequeños, la evaluación y los incentivos deben estar basados en los grupos para así reforzar el compromiso y esfuerzo de estos.

- **Composición del equipo**

Esta dimensión incluye variables con la forma como se organizan y conforman los grupos de trabajo, esta dimensión incluye:

Aptitud de los miembros. –Para desenvolverse con mucha eficacia un equipo de trabajo necesita de 3 tipos de aptitudes, la primera es la experiencia técnica de las personas, la segunda es gente capaz de tomar decisiones y resolver problemas, la tercera, todo equipo requiere de integrantes que escuchen y sepan resolver problemas y puedan estar en la capacidad de autorregularse.

Personalidad de los miembros. - La personalidad individual tiene gran influencia dentro del comportamiento del equipo de trabajo, se debe realizar una buena selección de los individuos para que desempeñen roles de equipo.

Asignación de roles. –Cada equipo así como cumple diferentes roles , también tienen diferentes necesidades para lo que es importante seleccionar a sus miembros para cumplir con los roles otorgados. Se debe seleccionar a los miembros del equipo de trabajo teniendo en cuenta las aptitudes y preferencias para esto los líderes deben entender las capacidades personales y que estas aportan para el logro de propósitos.

Diversidad de los miembros. - Es mejor formar equipos teniendo en cuenta que los miembros compartan ciertos atributos demográficos comunes como: la edad, sexo, raza, nivel educativo o duración del servicio en la institución y todo esto dará resultados porque habrá una buena comunicación entre los miembros.

Tamaño de los equipos. - Según las investigaciones los equipos e trabajo más eficaces tienen 10 miembros como máximo, se sugiere la participación de 4 o 5 integrantes para conseguir los logros esperados, ya que cuando los equipos son muy extensos es difícil la cohesión, la confiabilidad disminuye y aumenta la pereza social y la comunicación es menor

Preferencias de los miembros. - Siempre se deben tomar en cuenta las preferencias individuales y las aptitudes, personalidad y habilidades.

- **Diseño del trabajo**

Los equipos de trabajo para ser eficaces deben trabajar juntos y aceptar las responsabilidades con un fin común. Dentro del diseño de trabajo deben cumplir: Autonomía para desenvolverse en la institución y realizar las diferentes actividades; cada miembro debe demostrar libertad en la toma de decisiones

Variedad de aptitudes. - El diseño del trabajo debe brindar la posibilidad de usar diferentes aptitudes y talentos para enriquecer el trabajo de los integrantes y brindar resultados satisfactorios.

Identidad con la tarea. - Los miembros deben tener la capacidad de terminar una tarea o cumplir lo programado, debe haber como resultado un producto. Cada

miembro del equipo debe identificarse con las actividades y tareas programadas por la institución para de esta manera lograr la meta prevista.

Significancia de la tarea. - Todos los miembros del equipo deben trabajar con una meta común, esta meta debe tener un efecto sustancial sobre los otros miembros de la institución.

- **Procesos de los equipos**

Esta dimensión incluye variables como:

Propósito y plan común. - Los equipos de trabajo tienen un plan y propósito comunes, que les proporciona dirección y compromiso a los miembros, los equipos deben realizar un plan y propósito que les pertenezca tanto de manera individual como colectiva, deben ser reflexivos y ajustar su plan cuando sea necesario. Este plan se debe realizar los primeros días de trabajo en equipo, planificando y organizando todas las actividades para el año lectivo de esta manera se evitan las improvisaciones.

Metas específicas. - El propósito común se traduce en una meta de desempeño específica, medible y realista; Plantear metas claras facilitan la comunicación y ayuda a los equipos a centrarse en la obtención de productos.

Eficacia del equipo. - Para que un equipo sea eficaz debe tener confianza en si mismo, cuando un equipo ha obtenido un logro pequeño esto le da confianza y le motiva para un logro futuro.

Modelos mentales. - Los equipos de trabajo eficaces tienen modelos mentales exactos y comunes: conocimientos, opiniones sobre cómo realizar una actividad. Es mejor cuando los miembros del equipo tienen conocimientos y habilidades similares.

Niveles de conflicto. - La existencia de conflictos de tarea es positiva dentro de los equipos ya que permite o estimula la discusión, promueve la evaluación crítica de los problemas y conducen a tomar mejores decisiones en equipo.

Pereza social. - Como ya se dijo es mejor la formación de equipos pequeños para evitar la pereza social, los equipos eficaces reducen esta tendencia porque evalúan el nivel individual y colectivo de sus miembros.

1.3.1.4 Diferencia entre los grupos y equipos

Según Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009) Existe una diferencia ente grupos y los equipos: Se le conoce como grupo de trabajo a aquel en el que sus miembros interactúan con la intención de compartir información y en forma conjunta tomar decisiones. No es necesario involucrarse en el trabajo colectivo, dentro del grupo de trabajo no existe una sinergia positiva ya que no existe un compromiso real por parte de los miembros del equipo de trabajo. Por el contrario, un equipo de trabajo es aquel que genera un esfuerzo coordinado provocando una sinergia positiva, el producto de esfuerzos es mayor a la suma de las contribuciones personales. Lo que refleja que dentro de una organización es factible la sinergia positiva entre sus miembros, todos trabajan hacia una misma meta.

Del mismo modo, Jaramillo (2012) Expresa la existencia de una diferencia entre el grupo de trabajo y el equipo de trabajo, “Un grupo de trabajo se compone de un determinado número de personas, que por lo general se reportan a un superior común y tienen una interacción cara a cara, que tienen cierto grado de interdependencia en el desempeño de las tareas a fin de alcanzar las metas de la organización”. Jaramillo (2012, p. 9)

Los grupos no están interrelacionados entre sí, claro que tienen metas que alcanzar, pero no tienen una identidad y un rol de pertenencia a la Institución educativa, muchos de sus integrantes se limitan a cumplir su rol, pero no tienen una responsabilidad y cohesión con su equipo de trabajo.

Desde la formación del equipo de trabajo se puede observar la cohesión que existe entre sus miembros, están unidos en un solo compromiso y una sola meta, todos trabajan con responsabilidad poniendo en práctica sus habilidades capacidades y aptitudes, demostrando identificación plena con la institución y se sienten responsables del cumplimiento de las metas y propósitos trazados.

1.3.1.5 Principios del trabajo en equipo

Según Paul M. Muchinsky (2007) identifica varios principios que listamos a continuación:

Principio 1: El trabajo en equipo implica que los miembros se proporcionan retroalimentación entre sí y lo aceptan. Los miembros deben participar de tareas conociendo sus ventajas y desventajas y los líderes muestren la capacidad de aceptar las críticas constructivas de organizar con oportunidad las actividades y realizar reuniones para la toma de decisiones.

Principio 2: El trabajo en equipo implica la disposición, preparación y disposición a respaldar a los compañeros miembros durante la ejecución de tareas. Los miembros deben tener la capacidad de interactuar en las diferentes áreas y no deben mostrar temor a recibir ayuda.

Principio 3: El trabajo de equipo implica que los miembros del grupo se vean a sí mismos en forma colectiva como un grupo cuyo éxito dependa de su interacción. Quiere decir que el desempeño de los miembros de manera individual será el desempeño del equipo.

Principio 4: El trabajo de equipo significa fomentar la interdependencia dentro del equipo. Se debe tener en cuenta que todos los miembros son de suma importancia dentro del equipo de trabajo ya que de ello dependerá el logro de propósitos comunes y el cumplimiento de las actividades programadas.

Principio 5: El liderazgo del equipo hace una diferencia con respecto al desempeño del equipo. Los líderes son el modelo para todos los miembros del equipo de trabajo, los líderes deben participar en forma abierta la realización del trabajo, quiere decir deben proporcionar y aceptar la retroalimentación y las conductas de apoyo.

1.3.1.6 La dinámica de los equipos.

Según Jaramillo (2012) explica cómo se da la formación de los equipos de trabajo en cinco etapas.

Etapas de formación.

En esta etapa se define la integración de un miembro al equipo considerándose los roles y las habilidades de cada uno, poniéndose a prueba la capacidad de un líder. Es muy difícil iniciar el paso de individuo a realizar actividades como parte de un equipo. Pero esta se genera por:

- Ausencia de líder,
- Indiferencia de algunos integrantes,
- Desconcierto con respecto de valores y objetivos,
- Ausencia de normas de convivencia.

Etapas de tormenta.

Se trata de realizar acciones positivas como la conciliación ante sucesos de conflictos que se pueden generar, esto implica que se debe negociar de acuerdo a los intereses y responsabilidades, así como ceder en algunos aspectos por desacuerdos entre los miembros del equipo, por intereses de asumir el liderazgo, desacuerdos en asumir los roles, privilegiándose la experiencia individual para asumir este rol. El conflicto debe considerarse de manera positiva, ya que a partir de los desacuerdos surgen los acuerdos. En la conformación de grupos se debe considerar las cualidades, aptitudes, y capacidades personales para así enriquecer el trabajo en equipo. Las características de esta etapa son:

- Negociables en valores, reglas y objetivos
- Existe más confianza y se manifiestan opiniones al grupo,
- Existe un líder que provoca la comunicación e interacción.

Etapas de establecimiento de normas

Referido a que los miembros del equipo empiezan a sentirse más en confianza, se identifican con más fuerza que al inicio, generándose una armonía entre los integrantes. Así mismo se establecen normas para regular las conductas de los integrantes, el logro de los objetivos y la resolución de problemas personales. Las normas se proponen considerando el bien común y teniendo en cuenta siempre el cumplimiento de las metas y objetivos comunes. Las normas son respetadas por todos los integrantes. Presenta las siguientes características:

- Son compartidos los Valores, reglas y objetivos.
- Equipo Constituido,
- aplicación de métodos comunes,
- para la solución de problemas se muestran habilidades y talentos de los integrantes,
- Se logra productos esperados.

Etapa del desempeño.

Consiste en que los integrantes del equipo inician a desempeñarse de manera pertinente logrando los objetivos propuestos, ya que existe la confianza, la cooperación y un sentido de compromiso hacia el equipo, donde los miembros a partir de sus autoconocimiento y el reconocimiento de las habilidades, fortalezas, experiencias y debilidades de los demás integrantes, se planifica, organiza y asigna roles para prevenir obstáculos y lograr el avance de los objetivos, generando la satisfacción y orgullo de pertenecer al equipo. En esta etapa cada integrante demuestra sus capacidades y habilidades individuales, todas estas aptitudes coadyuvaran al logro de metas, en esta etapa también los integrantes se identifican con las metas institucionales Sus características son:

- Se actúa de manera interdependiente, individual, pero apoyando y apoyándose en el equipo.
- Los miembros responden automáticamente a los problemas.

Etapa de suspensión.

Esta etapa se da cuando el equipo de trabajo a alcanzado sus metas, reflexiona sobre su trabajo realizado y ya se puede separar y formar otros equipos de trabajo.

1.3.1.7 Roles de los miembros de un equipo.

Cada miembro de un equipo de trabajo debe cumplir un rol importante, para que de esta manera se viabilice el logro de metas comunes y exista una buena organización y planificación para el logro de las mismas. No existe una clasificación común de los roles de los miembros de un equipo, cada autor propone un tipo de clasificación.

El moderador: Se dedica a coordinar, orientar, motivar y controlar a los demás integrantes pudiendo ejercerlo de manera consultiva, anárquica, autocrática ,

democrática, relajada y orientadora. **El colaborador:** cumple la función de secundar, complementar, apoyar, sustentar y respaldar la labor de todo el equipo, especialmente de quien asume el rol de moderador.

El creativo: Es aquel que sugiere, innova, crea y propone nuevas cosas y nuevas formas de realizarlas.

El relacionista: se dedica a cuidar el bienestar armónico del grupo, al interior del mismo o fuera de ella.

El evaluador: Es aquel crítico, el que reúne al equipo cuando este se dispersa y realiza su crítica evaluativa tanto a las debilidades y fortalezas a los resultados como los procedimientos.

El rol de un coordinador, Este cumple la función de moderador en casos de excesos y vicios de los miembros del equipo

El portavoz: es el que expresa el acontecer grupal, lo que el resto del grupo no está en posibilidad de hablar.

El chivo emisario: es aquel al que se le expresa y deposita todos las situaciones que afectan al grupo y que generan tensión o conflictos grupales.

El saboteador: Es aquel que es resistente al cambio.

1.3.2 Procesos Pedagógicos

Según la Unesco (2000) considera a los procesos pedagógicos como “conjunto de prácticas que el docente realiza, con relaciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en procesos educativos, escolarizados y no escolarizados, con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida.” Unesco (2000 p.1)

La institución Educativa es una entidad donde se fomenta la construcción de aprendizajes con vínculos afectivos, interpersonales entre el profesor y el estudiante, para ello se crea ambientes o espacios de confianza, comunicación y motivación para la interacción entre docente y alumno que permite construir aprendizajes nuevos de manera cooperativa y grupal que generará cambios en los alumnos y por ende serán competentes para actuar en la sociedad, con una formación ética; no obstante no es una labor solamente del maestro sino también de la participación de las familias, la comunidad y demás agentes educativos que interviene en la formación integral del educando.

Por su parte Quincho (2014) al referirse a los procesos pedagógicos dice que son actividades que realiza el maestro con intencionalidad con la intención de intervenir en el proceso de aprendizaje del estudiante, como indica el autor se refiere a un cúmulo del quehacer educativo que desarrolla el docente de manera pertinente con el fin o propósito de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, estas actividades son repetidas, o sea que se realizan muchas veces en una situación de aprendizaje, según las necesidades. Para lograr aprendizajes significativos como indica Ausubel el estudiante debe relacionar los conocimientos nuevos con las estructuras cognitivas que ya posee, de acuerdo a su interés, necesidad, que tenga sentido y significado en su vida, para que posteriormente ponga en práctica lo aprendido en situaciones y contextos nuevos, es decir sea competente.

De igual manera Hernández (2002 p.16) se refiere a los procesos pedagógicos como “son procesos que median la construcción del aprendizaje y son ejecutados por los docentes.” En este entender los procesos pedagógicos son actividades secuenciadas que el docente desarrolla de manera intencional, mediando los conocimientos de manera permanente, con el fin de construir e influenciar eficazmente aprendizajes significativos en los estudiantes y que estos a la vez desarrollaran competencias para la vida. Se entiende por competencia cuando una persona es capaz de resolver, solucionar problemas o propósitos por sí mismo en diferentes contextos haciendo uso de sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Por ello para que una persona logre ser competente necesita aprender, partiendo de situaciones desafiantes, de manera deductiva e inductiva, construyendo sus conocimientos de manera significativa, progresiva y a largo plazo. Para desarrollar los procesos pedagógicos es necesario que los docentes conozcan el contexto, la realidad en donde se desenvuelve el estudiante, considerar en las planificaciones curriculares los intereses, necesidades, costumbres, tradiciones etc. de los estudiantes para desarrollar sesiones de manera pertinente y diversificada.

1.3.2.1 Importancia.

Los procesos pedagógicos son relevantes en la programación curricular y el proceso de las acciones de aprendizaje que es una etapa en donde se concretizan lo planificado, la cual debe considerarse una estructuración donde se consideren los procesos pedagógicos y así garantizar el logro de los aprendizajes significativos en los estudiantes, donde los niños y adolescentes tengan un rol activo, investigador, reflexivo, crítico y analítico para construir conocimientos, aprender haciendo.

Así mismo el Ministerio de Educación propone trabajar en un enfoque por competencias, por ello se debe desarrollar en un contexto particular, de manera pertinente, donde el estudiante necesita saber hacer, saber aprender para enfrentar a la realidad, resolver problemas o lograr un propósito. Para lograr competencias es necesario movilizar las capacidades respondiendo a preguntas tras preguntas, además el docente debe planificar y desarrollar una secuencia didáctica con los momentos didácticos y procesos pedagógicos, es decir se refiere a procesos que deben estar consideradas durante toda la sesión y haciendo uso de la pedagogía con el sustento teórico de los aprendizajes como: la psicogenética de Jean Piaget, aprendizaje significativo de David Ausubel. Sociocultural de Vygotsky, Bruner y otros, que plantean de como aprenden los estudiantes. En este sentido es importante conocer, comprender y aplicar en la práctica pedagógica.

1.3.2.2 Dimensiones. - Según el MINEDU (2015), son los siguientes:

- **Problematización:**

Consiste en partir de la formulación de un problema, de un reto, dificultades que deben ser resueltos, que generen interés, motivación, necesidad, que cree expectativas en los estudiantes, y que este sea capaz de provocar conflicto cognitivo en los estudiantes para que sean capaces de solucionar, resolver y poner a prueba sus habilidades, capacidades, actitudes. Para que exista conflicto cognitivo es necesario considerar que el estudiante deba tener algo de conocimiento, un saber previo para que haya una disonancia entre lo que ya sabe y lo nuevo que aprenderá. Cabe resaltar que el planteamiento no debe ser de alta demanda cognitiva, ni tan baja, no siempre será de interés para todos, pudiendo provocar en algunos desintereses, cansancio, frustración, aburrimiento, etc. en los estudiantes, por ello es importante que el docente conozca el contexto, la condición

social y geográfica, intereses, posibilidades, dificultades para elegir y plantear situaciones que sean pertinentes.

Esta dimensión también es abordada por Santos Domite (2001 p.1) en la revista Educación de adultos y desarrollo, la problematización es considerada como “un proceso cognoscitivo, que consiste en un ir y venir entre la formulación de preguntas y la búsqueda de respuestas...” en este entender la autora considera que la formulación de preguntas motivadoras genera el conocimiento y que es el inicio de un proceso para lograr experiencias de aprendizaje, siempre que el docente deba formular preguntas y motivar a los estudiantes a que respondan de manera activa, dado que un problema despierta en el estudiante la duda que es considerado como el mejor estímulo para aprender, reflexionar mediante el dialogo orientado al logro de un objetivo en común, otro aspecto también es que el docente deba conocer el entorno sociocultural de los estudiantes para según las necesidades , intereses, el alumno pueda aprender en base a hechos de su realidad y comprender de mejor manera lo que aprenden.

Según el Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación (2014) La problematización se refiere al proceso de facilitar la creación de conflictos cognitivos en los estudiantes de manera que son movidos a altos niveles de pensamiento, de análisis, reflexión, investigación, creatividad para la construcción de nuevas experiencias de aprendizaje .Es decir que el docente debe facilitar experiencias reales de su contexto y que al mismo tiempo sirvan de pretexto para desarrollar competencias en el proceso de aprendizaje, generando cuestionamientos, discusiones que activaran sus conocimientos previos, interés por resolver el problema, facilitando el trabajo en equipo, para la obtención de un producto, en la cual sean capaces de presentar un informe de todo el proceso realizado en la construcción de aprendizaje. De igual manera Mariño Rueda, en el artículo “Problematizar: acción fundamental para fomentar el aprendizaje activo” (2014) hace referencia a la problematización como una estrategia didáctica y condición principal que el docente desarrolla para generar un aprendizaje activo, la cual es generado a partir de un problema, cuya solución es altamente importante para el estudiante o grupo.

Por su parte Marguardt (2014) es una actividad que el docente considera para organizar, presentar en forma de problema, para fomentar la interrelación entre el grupo, los cuestionamientos, la acción, el apoyo y el aprendizaje para encontrar soluciones mediante preguntas, desarrollando o adquiriendo destrezas y habilidades, respecto a la adquisición de las informaciones y a los métodos empleados. En cuanto a Dermeval Saviani (1996, p.47) la problematización es considerado como un problema a ser preguntado, cuestionado, es considerado como un obstáculo, enigma de algo no conocido, dificultad o duda que el ser humano por naturaleza busca dar soluciones a su vida de manera reflexiva para luego dilucidar. Además, según el psicólogo Paulo Freire (1983) menciona la problematización como una actividad reflexiva que el docente debe estimular de manera crítica en los estudiantes con dialogo sobre situaciones, términos que necesitan ser resueltos o solucionados con valor cognitivo, practico y ético, realizando un análisis con el fin de actuar de mejor manera sobre la realidad, siendo ciudadanos comprometidos con la transformación creadora. Así mismo, el enfoque constructivista del aprendizaje manifiesta que la problematización se acontece cuando se genera un desequilibrio en el estudiante al ser propuesto en el proceso de enseñanza y aprendizaje por el docente que fomenta la búsqueda de acciones necesarias, informaciones para darle solución.

• Propósito y organización:

Se trata de comunicar el sentido del proceso al estudiante, debe saber lo que va a aprender y como lo va a prender, los productos, las tareas, la forma de la organización, describir las actividades a realizarse, prever los materiales que se usaran, así mismo establecer acuerdos de convivencia para desarrollar las actividades de manera óptima y estar prestas a solucionar las situaciones imprevistas, considerando la optimización del tiempo. Para que los estudiantes sean conscientes del propósito de la sesión es necesario que se realice el parafraseo, es decir que los estudiantes participen y comuniquen con sus propias palabras lo que se da a conocer, así mismo los acuerdos de convivencia, deberán ser planteados de acuerdo a la necesidad y entre todos los estudiantes del aula, para luego ser analizados, evaluados al término de la sesión y asumir compromisos de mejora.

De igual modo el artículo EFdeportes.com, Revista digital, Buenos Aires 2017 aborda el término propósito, entendido como una necesidad o pretensión que está direccionada al quehacer educativo y que se manifiesta lo que se desea lograr, los propósitos son caminos a donde quiero llegar, para qué y cómo hacerlo. El propósito es un componente que da intencionalidad y direccionalidad a la planificación. Según el autor se refiere a metas, objetivos, fines, deseos y aspiraciones a lograr en el quehacer educativo, que es como una brújula que va a orientar durante toda actividad para encaminar de manera pertinente. Para comunicar el propósito el docente debe colocar en la pizarra o en un lugar visible para todos desde el inicio hasta el final de la sesión, recordando constantemente durante la sesión lo que se quiere lograr, esto permitirá que se genere la motivación por la actividad que desarrollara. Finalmente considerar la organización como van a trabajar, si serán en equipos de trabajo, los materiales que serán utilizados, estrategias y como serán evaluados

- **Motivación, interés, incentivo:**

Es un proceso permanente que el docente debe generar las condiciones para despertar y mantener el interés hacia las actividades que se desarrollaran en todo el proceso, evidenciándose en el esfuerzo, interés, voluntad que los estudiantes muestran para resolver los desafíos o retos. La motivación requiere de un clima emocional positivo, por ello el docente debe proporcionar espacios de confianza y comunicación para que los estudiantes tengan una actitud abierta, disposición mental activa, predispuestos a aprender, aprovechar los errores, equivocaciones de los estudiantes en oportunidades de aprendizaje, para que ellos mismos identifiquen, analicen, sus fallas, evalúen cotejando las respuestas, de esta manera se fomentará la autonomía, confianza en los estudiantes.

Dentro de los procesos pedagógicos la motivación se caracteriza por ser cíclico porque se moviliza en todo momento de la sesión, motivar es incentivar, despertar y mantener el interés, la atención para el logro de capacidades. Según el autor Barriga y otros (1998) indica que la motivación significa “poner en movimiento” la cual hace referencia a que el estudiante debe estar en constante energía de procedimientos, de mantenerlos en la ilación, la coherencia, lo cual implica generar diversas estrategias, innovaciones con respecto al uso de materiales y recursos,

planteando dudas, hipótesis , manipulando objetos ,realizando experimentos que despierten y promuevan la curiosidad, imaginación, análisis y reflexión, para reconocer cuales fueron sus errores y aprender de ello, así mismo que sean conducidos de manera dinámica al logro de sus aprendizajes.

- **Saberes previos:**

Son aquellos conocimientos empíricos, producto de la experiencia que tiene el estudiante cuando está en relación por su contexto familiar, social de cualquier condición geográfica, cultural, credo, habilidad, ya cuentan consigo y que han logrado mediante sus experiencias y vivencias personales, que es considerada como una función pedagógica al constituir el punto de partida para construir el nuevo aprendizaje, complementando, contrastando de lo que ya sabe y darle sentido al nuevo conocimiento. Para darle mayor valoración a los saberes previos es necesario que el docente deba prever el medio para registrar las ideas para luego hacer referencia a ellos a lo largo del proceso.

Del mismo modo el artículo CIE (centro de innovación educativa) México 2015 hace referencia a los saberes previos como puente cognitivo, un anclaje entre los conocimientos previos y los nuevos, es considerado como un gran medio para involucrar a los estudiantes desde un inicio del proceso de aprendizaje, así mismo considera que “la mente del alumno no está en blanco, ya posee variedad de experiencias, ideas , conocimientos y conceptos que pueden estar equivocadas, otras correctas, algunas completos, otros que necesitan ser ampliados, el punto es que existe conocimiento previo, que para conocer algo nuevo, se necesita activar una idea o conocimiento previo con el que pueda dar sentido a una nueva información para que el aprendizaje sea significativo”.

También la teoría de Ausubel señala la significatividad que tiene los saberes previos para hacer posible los conocimientos nuevos, si se relacionan sobre aquello que se quiere enseñar, para Ausubel el aprender es sinónimo de comprender, es decir que tenga significado, sentido, que se recordara mejor porque quedara en su estructura de conocimientos para el que lo internaliza, ya que los conocimientos previos permitirán anclar a los nuevos. Así mismo para Piaget hace referencia en su teoría cómo el alumno adquiere el conocimiento por medios de dos fases: la asimilación,

el alumno adquiere información que es significativa, de interés, con valor, considerando los saberes previos, es entonces que se dará la siguiente fase de la acomodación: entre los esquemas ya poseídos y los nuevos que serán complementarios para conducir a la equilibrarían entre estos dos, siendo la finalidad y el progreso que lleva al desarrollo del pensamiento.

- **Gestión y acompañamiento del desarrollo de las competencias:**

Consiste en que el docente debe secuenciar los procesos didácticos, estrategias adecuadas, generar interacciones y acompañar a los estudiantes en el proceso de construcción de aprendizaje, generando el dialogo, análisis, reflexión, etc. fomentando la participación activa de todos, apoyando a estudiantes con dificultades y anticipar acciones de retroalimentación. La secuencia didáctica en si no provocara aprendizajes, es indispensable que el docente observe, acompañe, asuma el rol de facilitador, mediador en el desarrollo de aplicación y descubrimiento, generando la el análisis y autorreflexión para la toma de decisiones, dialogo, entre los estudiantes. En este proceso el estudiante debe participar activamente con autonomía y colaboración en la gestión de sus propios aprendizajes y que el docente debe gestionar, monitorear y retroalimentar permanentemente a los estudiantes teniendo en cuenta las diferencias que existe en el aula.

Con respecto a Gestión y acompañamiento del desarrollo de las competencias algunos autores dicen que es” ponerse al lado de los estudiantes guiando sus actividades académicas en el devenir de su proceso de aprendizaje, escuchando sus necesidades e inquietudes, aportando perspectivas y compartiendo con ellos herramientas que lo ayuden en su aprendizaje e inclusive haciendo aportes al crecimiento personal y profesional” Jaramillo, Osorio y Narváez (2011, p.113).

De manera análoga Puerta C. en la Revista virtual Universidad Católica del Norte, Colombia (2016) afirma que es imprescindible entender que no solo la intención es de coadyuvar en la construcción del conocimiento, completar la mente con información, sino que pueda potenciar sus capacidades para enfrentar con facilidad a la sociedad que le espera para interactuar, la familia, el contexto laboral, el medio donde se desenvolverá , es decir debe estar direccionado a una acción de humanización , de reconocer al estudiante como un ser en esencia que puede ser capaz de aprender desde su propia naturaleza.

Según el modelo pedagógico socio constructivista por Vigotsky se plantea trabajar en grupos y el docente asume un rol de facilitador y mediador, esto se evidencia en este aspecto de la gestión, donde el docente facilita las actividades para desarrollar las competencias con su ayuda, para gestionar estas actividades se formuló una secuencia didáctica con actividades planificadas de manera secuencial para que sean ejecutadas por los estudiantes con los procesos didácticos en cada área. Así mismo se da el acompañamiento cuando el docente asume el rol de mediador, es decir monitorea los grupos de trabajo, guía y orienta como deben desarrollarse las actividades, ayuda en la solución de las dudas. El acompañamiento es importante para guiar , mediar las actividades planificadas entre los estudiantes y los conocimientos que construirán a través del uso de diversas estrategias, materiales, recursos, etc. para lograr el propósito ; atendiendo las necesidades, intereses, inquietudes ,estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes, no obstante vale resaltar la importancia de desarrollar el aspecto humanizante en el estudiante, brindar un trato afectivo que le permita sentirse acogido, en un ambiente de confianza y respeto ,de movilizar diversas capacidades para que sea capaz de resolver problemas en diferentes ámbitos de la vida , promoviendo en ellos potencialidades para desenvolverse eficaz y eficientemente en la sociedad.

Evaluación: Es un proceso permanente y continuo de observación y registro del progreso de aprendizaje de los estudiantes, que permitirán reconocer los aciertos y desaciertos para mejorar, reflexionar, confrontar, expresar, interpretar y elegir opciones para mejorar los aprendizajes. Es necesario diferenciar la evaluación formativa de la evaluación sumativa, que en ambos se evalúa el docente, la primera consiste comprobar los avances del aprendizaje que se da durante todo el proceso, el propósito es generar la reflexión sobre como debió ser, que logros se debió obtener con respecto a los logros alcanzados por los estudiantes, para buscar y mejorar mecanismos y estrategias que implica mejorar el desarrollo de competencias, fomentando la autoevaluación y heteroevaluación. La evaluación, sumativa se refiere al resultado final obtenida por el estudiante durante todo el año escolar y darle la valoración alcanzada.

Según Careaga, A. en la Revista Venezolana de educación, es considerada como “el recurso para proporcionar información sobre los procesos, que debe ser valorada

después para ayudar a la toma de decisiones de quienes gobiernan o intervienen en los mismos”. Careaga (p.346),

La toma de decisiones es fundamental después de una evaluación, el propósito es tener conocimiento de las debilidades en cuanto a los procedimientos y métodos utilizados durante la práctica educativa por lo que el docente debe tomar en cuenta esta acción.

En este sentido la evaluación tiene el enfoque formativo, es decir la finalidad es mejorar el aprendizaje de los estudiantes, el docente debe darse cuenta si el estudiante está desarrollando o no la competencia, mediante el uso de instrumentos por ejemplo listas de cotejo, que estos deben ser conocidos por los estudiantes y no tener la concepción para desaprobar.

De manera análoga Santos (2011) define como “un proceso de dialogo, comprensión y mejora, de dialogo como discusión y reflexión compartida de todos los que están implicados en la actividad evaluada...” Santos, M. (p.2)

Mediante el dialogo se comprende y a la vez mejora la calidad de este proceso, emitiendo juicios de valoración que son nutridos por el dialogo, la reflexión, las discusiones de todos que están implicados, dando una opinión y valoración sobre la actividad evaluada.

La evaluación formativa tiene la finalidad de mejorar el proceso de aprendizaje, estrategias, materiales, etc. Que sirve para tomar conciencia, reflexionar sobre cómo están aprendiendo y progresando los estudiantes, ante esta situación se busca reforzar, retroalimentar, buscar alternativas previas una indagación formal y continua que en muchas veces la evaluación es abordada con procedimientos informales, desde el diagnostico que nos brinda información útil, para conocer en qué nivel de aprendizaje se encuentra el estudiante, así como en el proceso que se aplican diferentes instrumentos y técnicas, como las pruebas objetivas, escritas , etc. que ayudan a identificar las dificultades y poder tomar decisiones para mejorar.

Por el contrario, la evaluación sumativa emite resultados para calificar el rendimiento haciendo referencia a una valoración final de calificación que sirve para la selección y jerarquización de los estudiantes según los resultados cuantitativos o cualitativos alcanzados, es decir a lo que el estudiante ya ha aprendido al termino del año escolar.

Ante ello la evaluación debe ser de carácter holístico, es decir se debe evaluar en su totalidad al estudiante, no solo en conocimientos, sino en los múltiples aspectos de su personalidad, actitudes, cualidades, aptitudes, intereses, etc. sustentado por la teoría constructivista y el enfoque por competencias, ante ello la evaluación cobra relevancia, que es necesario renovar los criterios y las formas de evaluar como la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación ,que años atrás se realizaba de manera tradicional, memorístico, dejando de lado el descubrir de las capacidades, potencialidades que cada individuo posee.

1.4 Formulación del problema

Ante la problemática descrita se formula la siguiente pregunta:

1.4.1. Problema General

¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria?

1.4.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo es el trabajo en equipo en la Institución Educativa n° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria?
- ¿Cómo es el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria?
- ¿En qué medida las dimensiones del trabajo en equipo se relacionan con las dimensiones de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria?

1.5 Justificación del estudio

Legalmente el presente estudio se justifica en la Resolución Ministerial n° 199 – 2015 - MINEDU y que el referido informe hace referencia por el Consejo Nacional de Educación , concretizado por el Proyecto educativo Nacional al 2021 en el objetivo 2 y 3 hace referencia a estudiantes e instituciones que logran aprendizajes pertinentes y de calidad e instituciones acogedoras e integradoras que enseñan bien y lo hacen con éxito, así mismo docentes con desarrollo profesional que ejercen la docencia. Por otro lado El Marco de Buen desempeño Docente define 4 dominios que busca mejora la práctica docente y guiar el aprendizaje de los estudiantes, haciendo énfasis en el dominio 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el cual menciona dos competencias : conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos , con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. El dominio 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el cual se hace referencia a tres competencias. Lina Luz Córdoba Girado y Rosaura Arrieta Flórez (2017) En

el artículo de investigación en Colombia enfatiza que los procesos pedagógicos desarrollados en niños menores de 5 años en el marco del nivel inicial, se direccionan a sujetos críticos, propositivos, autónomos y participativos, libres para elegir el tipo de vida que desean en su realización como personas, desarrollando y potenciando en capacidades en los niños como autores de aprendizajes, conocimientos, y realidades. Así mismo los procesos pedagógicos direccionarán las actividades socializadoras, relacionados a la resolución de conflictos, buen trato, convivencia familiar, entre otras experiencias significativas que ayudarán a transformar la realidad.

1.6 Hipótesis:

Hipótesis General:

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.

Hipótesis Específicas:

- El trabajo en equipo en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria se da de manera regular.
- El manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria es regular.
- Existe una relación directa y significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y las dimensiones de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.

1.7 Objetivos:

Objetivo General:

Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.

Objetivos Específicos:

- Describir cómo es el trabajo en equipo en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.
- Describir como es el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.
- Determinar en qué medida las dimensiones del trabajo en equipo se relacionan con las dimensiones de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.

II MÉTODO

2.1 tipo y diseño de investigación

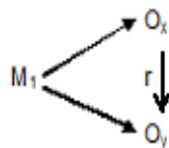
De acuerdo a la estrategia de investigación, el presente estudio es de tipo descriptivo correlacional. Según Sampieri es descriptivo, porque mide y describe los fenómenos tal cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan evaluar dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, seleccionando preguntas para que sean de manera independiente medidos y explicar cómo son cada uno. De la misma manera se menciona que es correlacional porque pretende decidir si guarda relación entre variables o no existe dicha correspondencia, además de puntualizar en nivel de relación entre las variables y sus dimensiones mediante la prueba estadística.

Y por las características de la investigación el presente estudio tiene el **diseño no experimental** de corte transversal o transeccional correlacional.

Es no experimental, porque se observa los acontecimientos o hechos a investigar de manera objetiva, real en su contexto natural para luego ser observados, descritos, analizados sin interferir el fenómeno a investigar (Hernández y otros; 1998, p. 188)

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque este diseño describe situaciones, fenómenos que se dan en un solo momento, es decir este describe relaciones entre dos variables en un preciso instante. (Hernández y otros; 1998)

Tipología:



Dónde:

M_1 : Es la muestra

O_x : Observaciones de la variable trabajo en equipo

O_y : Observaciones de la variable procesos pedagógicos

r : La relación entre las variables.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Las variables del presente estudio de investigación son:

Variable de estudio 1: Trabajo en equipo

Dimensiones: según Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge propone:

- Contexto.
- Composición.
- Diseño del trabajo.
- Proceso

Variable de estudio 2: Procesos pedagógicos

Dimensiones según MINEDU son:

- Problematización
- Propósito y organización
- Motivación, interés, incentivo
- Saberes previos
- Gestión y acompañamiento del desarrollo de las competencias.
- Evaluación

2.2.2. Operacionalización Variable de estudio 1: Trabajo en equipo

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>El trabajo en equipo</p> <p>“Grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo”</p> <p>“un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado”</p> <p>Stephen P. Robbins , Timothy A. Judge (2009, p 323)</p>	<p>El trabajo en equipo es preferible sobre el trabajo individual.</p> <p>Los componentes claves que hacen que los equipos de trabajo sean eficientes se agrupan en cuatro categorías generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexto. • Composición. • Diseño del trabajo. • Proceso 	<p>Contexto:</p> <p>Los cuatro factores contextuales, que parecen tener una relación más significativa con el desempeño de un equipo.</p> <p>Stephen P. Robbins , Timothy A. Judge (2009, p 328)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos adecuados. ▪ Liderazgo y estructura. ▪ Clima de confianza ▪ Evaluación del desempeño y sistema de recompensa.
		<p>Composición:</p> <p>Esta categoría incluye indicadores que se relacionan con la forma en la que se asigna personal a los equipos.</p> <p>Stephen P. Robbins , Timothy A. Judge (2009, p 330)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personalidad. ▪ Asignación de roles. ▪ Diversidad. ▪ Tamaño de equipos. ▪ Flexibilidad de los miembros. ▪ Preferencia de los miembros.
		<p>Diseño de trabajo:</p> <p>Los equipos necesitan trabajar juntos y aceptar la responsabilidad colectiva para llevar a cabo tareas importantes.</p> <p>Stephen P. Robbins , Timothy A. Judge (2009, p 334)</p> <p>Proceso:</p> <p>Se relaciona con la eficacia, incluyen el compromiso de los miembros con un propósito común, establecer metas y como minimizar la pereza social.</p> <p>Stephen P. Robbins , Timothy A. Judge (2009, p 335)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía. • Variedad de aptitudes. • Identidad con la tarea. • Significancia de la tarea. • Propósito común. • Meta específicas. • Niveles de conflicto. • Pereza social.

Variable de estudio 2: Procesos pedagógicos

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>PROCESOS PEDAGOGICOS</p> <p><i>Son "actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante"</i></p>	<p>Las principales tareas de los procesos pedagógicos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • problematización. • Propósito. • Motivación. • Saberes Previos • Gestión de Acompañamiento. • Evaluación 	<p>PROBLEMATIZACIÓN: Son todos los procesos que conducen al desarrollo de competencias necesitan partir de una situación retadora que los estudiantes sientan relevantes (intereses, necesidades y expectativas) o que los enfrenten a desafíos, problemas o dificultades a resolver; cuestionamientos que los movilicen; situaciones capaces de provocar conflictos cognitivos en ellos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proporciona desafíos, problemas relevantes. • Considera intereses, necesidades y expectativas. • Provoca conflictos cognitivos. • Despierta el interés, curiosidad y deseo • Considera su condición social, zona geográfica, del estudiante.
		<p>PROPOSITO:</p> <p>Significa dar a conocer a los estudiantes los propósitos de la unidad, del proyecto, de la sesión de aprendizaje, etc., es decir, de los aprendizajes que se espera que logren y, de ser pertinente, cómo estos serán evaluados al final del Documento de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica el propósito de la acción que se esperan que se logren. • Involucra en conseguir los productos. • Describe el tipo de actividades a desarrollarse. • Prevé los materiales a utilizar.
		<p>MOTIVACION:</p> <p>Los procesos pedagógicos necesitan despertar y sostener el interés e identificación con el propósito de la actividad, con el tipo de proceso que conducirá a un resultado y con la clase de interacciones que se necesitará realizar con ese fin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Genera un clima de confianza • Motiva para el trabajo efectivo y oportuno. • Promueve el interés de principio a fin. • Genera concentración y compromiso. • Incita a perseverar en la resolución de desafíos.

		<p>SABERES PREVIOS: Todos los estudiantes de cualquier condición social, zona geográfica, cultura o trayectoria personal tienen vivencias, conocimientos, habilidades, creencias y emociones que se han ido cimentando en su manera de ver y valorar el mundo, así como de actuar en él.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica y valora los saberes previos. • Toma en cuenta sus opiniones positivamente. • Registra sus ideas, pensamientos, experiencias en material tangible. • Considera los saberes previos para tomar decisiones sobre la planificación curricular
		<p>GESTION DE ACOMPAÑAMIENTO:</p> <p>Acompañar a los estudiantes en la adquisición y desarrollo de las competencias implica generar secuencias didácticas (actividades concatenadas y organizadas) y estrategias adecuadas para los distintos saberes: aprender técnicas, procedimientos, habilidades cognitivas; asumir actitudes; desarrollar disposiciones afectivas o habilidades socioemocionales; construir conceptos; reflexionar sobre el propio aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Genera secuencias didácticas • Fomenta la reflexión. • Observa y acompaña a los estudiantes en su proceso de ejecución y descubrimiento. • Atiende a las problemáticas surgidas en la interacción social. • Dinamiza el trabajo colaborativo. • Coordina con los equipos de trabajo • Dosifica el tiempo
		<p>EVALUACION:</p> <p>Todo proceso de aprendizaje debe estar atravesado por la evaluación de principio a fin; es decir, la evaluación es inherente al proceso. Es necesario, sin embargo, distinguir la evaluación formativa de la sumativa o certificadora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la evaluación al inicio, proceso y final. • Aplica instrumentos para verificar los avances del aprendizaje. • Recoge información usando técnicas e instrumentos de evaluación. • Analiza sobre las dificultades y logros. • Toma decisiones oportunamente para mejorar los aprendizajes.

TABLA 1 ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	Trabajo en equipo	Procesos pedagógicos
TIPO	Cualitativa Ordinal	Cualitativa Ordinal
ESCALA DE MEDICIÓN	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.
CATEGORIAS	DEFICIENTE, REGULAR, BUENO, MUY BUENO	DEFICIENTE, REGULAR, BUENO, MUY BUENO

2.3 Población y muestra

Según Tamayo, Tamayo (1997) el concepto de población se refiere a un ámbito, determinado por el investigador que será objeto a ser estudiado, las cuales deben tener las mismas características para obtener información objetiva a través de la aplicación de instrumentos en este espacio determinado. " (P.114)

En este entender el presente estudio fue realizado en la Institución Educativa N° 50924 María Natividad Honor Ortiz de Patria, en la cual laboran 26 docentes, entre contratados y nombrados de los niveles primaria y secundaria, para lo cual se consideró la misma cantidad de población como la muestra, por ser la población pequeña, con el fin de garantizar la objetividad de los resultados.

Población

La población es censal, está constituida por 26 docentes tanto del nivel primario y secundario de la Institución Educativa María Natividad Honor Ortiz de Patria.

Muestra

Es la parte pequeña que representara a la población universal, en este entender ya que la población es 26 docentes, se considera la misma cantidad de población para la muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable de estudio: Trabajo en equipo

Para evaluar la variable trabajo en equipo, se ha utilizado el cuestionario que es un instrumento privilegiado para analizar esta variable, teniendo en cuenta sus variables y dimensiones, se considera la siguiente técnica con su instrumento

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario sobre el trabajo en equipo

respectivo:

Descripción:

El instrumento de trabajo en equipo consta de 30 ítems distribuidos en 4 dimensiones: contexto, composición, diseño del trabajo, proceso propuesto por Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2009)

Variable de estudio: Procesos Pedagógicos

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario sobre el manejo de los procesos pedagógicos.

Para analizar el manejo de los procesos pedagógicos en docentes, se aplicó el cuestionario porque nos permitirá ahondar aspectos educativos y que son muy usados en este ámbito por considerarse beneficioso y no tener obstáculos para su aplicación, análisis y recabar los resultados para formular anticipaciones acerca de la investigación. (Bizquera, 2004:233) por ello se permitirán recoger información de los docentes con diferentes preguntas, incluyendo las dimensiones, y se realizara estimaciones sobre las conclusiones a la población investigada, se considera la siguiente técnica con su instrumento respectivo.

Descripción:

El instrumento para recolectar datos sobre el manejo de los procesos pedagógicos en el aula es el cuestionario que consta de 30 ítems distribuidos en 6 dimensiones:.

Prueba de confiabilidad y validez de los instrumentos.

Entenderemos como confiabilidad a la capacidad del instrumento para medir de forma consistente y precisa la característica que se pretende medir, incluyendo en si dos conceptos importantes cuales son los de consistencia interna y estabilidad temporal.

La consistencia interna recoge el grado de coincidencia o parecido (homogeneidad) existente entre los ítems que componen el instrumento. La estabilidad en el tiempo se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar las mismas mediciones cuando se aplica en momentos diferentes a los mismos sujetos.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla:

TABLA 2 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 21, los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Contexto	0,789	07
D2: Composición	0,834	09
D3: Diseño del trabajo	0,726	07
D4: Proceso	0,773	07
Trabajo en equipo	0,865	30

FUENTE: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos en la anterior tabla, según la prueba de Alfa de Cronbach, se observa que para la variable trabajo en equipo y sus dimensiones se ubican por encima de 0,7, lo que quiere decir que la confiabilidad es alta y que el instrumento es confiable para medir estas variables y sus dimensiones.

TABLA 4 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE PROCESOS PEDAGÓGICOS

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

D1: Problematización	0,811	05
D2: Propósito y organización	0,786	04
D3: Motivación	0,791	05
D4: Saberes previos	0,782	04
D5: Gestión de acompañamiento	0,780	07
D6: Evaluación	0,834	05
Procesos pedagógicos	0,791	30

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Procesos pedagógicos y para sus dimensiones dieron como resultado por encima de 0,7 lo que significa que nos da como resultado en un nivel alto la confiabilidad para esta variable y sus dimensiones, concluyéndose que el instrumento es confiable para medir esta variable.

2.1. Método de análisis de datos.

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección serán organizados, resumidos y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística de τ de Kendall, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida, para ello usaremos los dos tipos de pruebas que existen para el τ de Kendall:

- **Correlación de Spearman.** Medida no paramétrica de asociación para variables ordinales. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.
- **Interpretación el valor de “Rho de Spearman”:**

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- De 0.40 a 0.69 Moderada correlación
- De 0.70 a 0.89 Alta correlación
- De 0.90 a 1.00 Muy alta correlación

3 RESULTADOS

3.1 Descripción

Tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, presentamos los resultados obtenidos. Para la calificación de los resultados se utilizaron las escalas que pasamos a describir en las siguientes tablas:

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Contexto	7-14	DEFICIENTE
	15-21	REGULAR
	22-28	BUENO
	29-35	MUY BUENO
D2: Composición	9-18	DEFICIENTE
	19-27	REGULAR
	28-36	BUENO
	37-45	MUY BUENO
D3: Diseño del trabajo	7-14	DEFICIENTE
	15-21	REGULAR
	22-28	BUENO
	29-35	MUY BUENO
D4: Proceso	7-14	DEFICIENTE
	15-21	REGULAR
	22-28	BUENO
	29-35	MUY BUENO
TRABAJO EN EQUIPO	30-60	DEFICIENTE
	61-90	REGULAR
	91-120	BUENO
	121-150	MUY BUENO

TABLA 6 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE PROCESOS PEDAGÓGICOS

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
--------------------	---------	------------

D1: Problematización	5-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENO
	21-25	MUY BUENO
D2: Propósito y organización	4-8	DEFICIENTE
	9-12	REGULAR
	13-16	BUENO
	17-20	MUY BUENO
D3: Motivación	5-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENO
	21-25	MUY BUENO
D4: Saberes previos	4-8	DEFICIENTE
	9-12	REGULAR
	13-16	BUENO
	17-20	MUY BUENO
D5: Gestión de acompañamiento	7-14	DEFICIENTE
	15-21	REGULAR
	22-28	BUENO
	29-35	MUY BUENO
D6: Evaluación	5-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENO
	21-25	MUY BUENO
PROCESOS PEDAGÓGICOS	30-60	DEFICIENTE
	61-90	REGULAR
	91-120	BUENO
	121-150	MUY BUENO

3.1. Resultados descriptivos por variables.

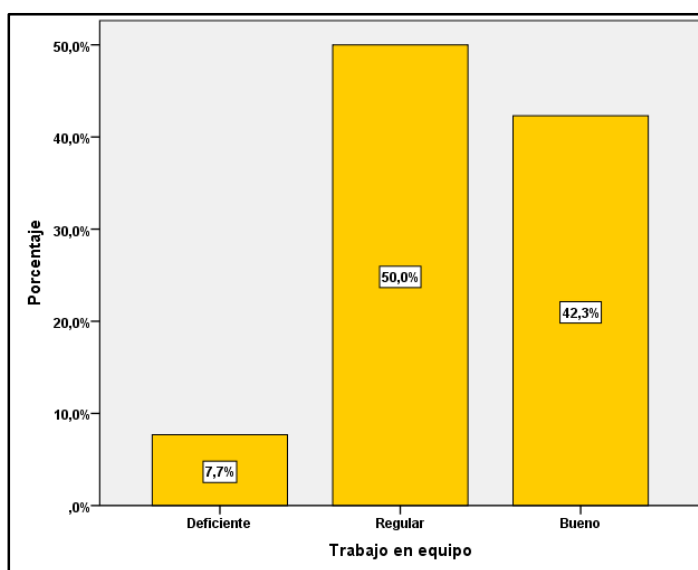
3.1.1. Resultados para Trabajo en equipo

TABLA 7 TRABAJO EN EQUIPO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	7,7
REGULAR	13	50,0
BUENO	11	42,3
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 TRABAJO EN EQUIPO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto a los resultados para la variable Trabajo en equipo obtenidas a partir de la muestra de estudio, en la presente la tabla y gráfico anterior se aprecia teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, observamos que el trabajo en equipo se da con frecuencia de manera regular en un 50,0% lo que evidencia un problema en la Institución Educativa, puesto a los diversos cambios que se van dando en la sociedad del saber y el mundo de las tecnologías, toda organización debe tener un alto rendimiento en el trabajo en equipo para así alcanzar los estándares de calidad educativa y estar dentro del mundo competitivo, y lograr las metas propuestas, pero como vemos en el gráfico existe también un 7,7% de docentes que tienen un deficiente desempeño en el trabajo en equipo, quiere decir que este grupo de docentes no coordina un nivel adecuado de trabajo y

obstaculiza el logro de metas comunes en la Institución Educativa, mientras que un 42,3% de docentes se esfuerza por realizar un trabajo coordinado y se identifican con sus metas e Institución Educativa para el logro de propósitos comunes.

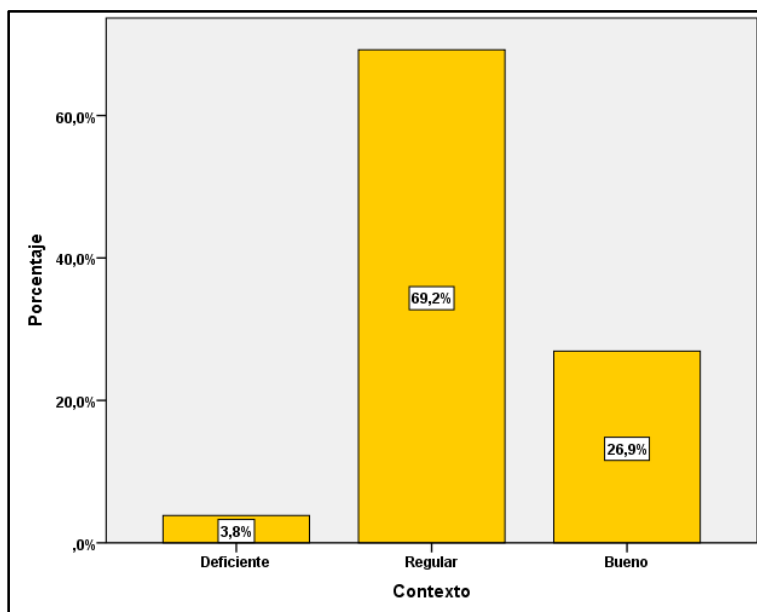
3.1.2. Resultados para dimensiones de Trabajo en equipo

TABLA 8 CONTEXTO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	3,8
REGULAR	18	69,2
BUENO	7	26,9
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 CONTEXTO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores los resultados para la dimensión Contexto de la variable Trabajo en equipo obtenidas a partir de la muestra, en la cual el 3,8% de

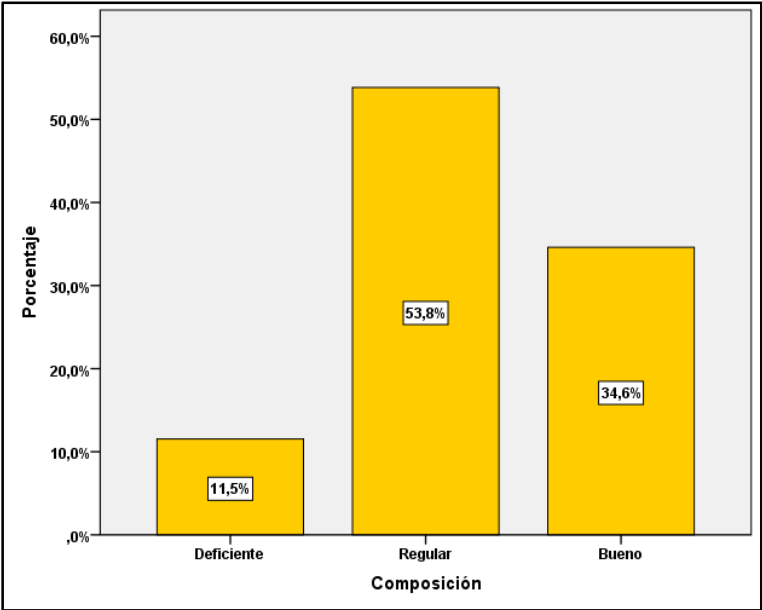
los docentes están en un nivel de deficiente, el 69,2% nivel regular y el 26,9% en el nivel de bueno. Teniendo en cuenta el resultado, los docentes consideran que el factor de composición se da de manera regular con el desempeño de cada miembro del equipo de trabajo, por lo que esto permite el logro de metas y objetivos de manera regular. Sin embargo, se debe tener en cuenta los recursos de la institución para la realización de las actividades planificadas, así mismo en esta etapa el desempeño del líder y su organización cumple un rol de mucha importancia, ya que el éxito o fracaso de la institución depende del desenvolvimiento del líder enmarcado dentro de un clima saludable basado en la confianza y la comunicación asertiva para luego del desarrollo de este proceso realizar la evaluación del desempeño de cada uno de los miembros del trabajo en equipo.

TABLA 9 COMPOSICIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	3	11,5
REGULAR	14	53,8
BUENO	9	34,6
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 COMPOSICIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Composición de la variable Trabajo en equipo se presentan según la tabla y gráfico anterior, la cual se evidencia que, el 11,5% de los docentes se ubican en la categoría de deficiente, el 53,8% en la categoría de regular y el 34,6% en la categoría de bueno.

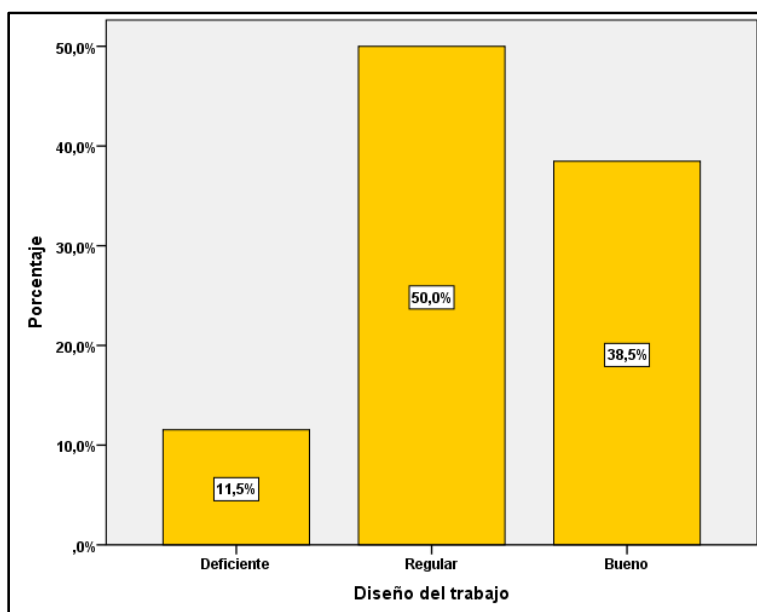
Los resultados muestran que los docentes observan la existencia de una composición regular de los equipos de trabajo, para ello se debe tener en cuenta la aptitud, la personalidad, la asignación de roles, la diversidad, el tamaño de los equipos y las preferencias individuales de los miembros del equipo de trabajo. Se evidencia básicamente que los docentes no están cumpliendo con tener una experiencia técnica dentro del campo educativo, ya que algunos docentes que trabajan en el aula tienen más experiencia profesional de otras ramas como las ingenierías o administración; Por lo tanto, existe una regular composición del grupo por existir diferencias en aspectos de experiencia, personalidad que limitan a la hora de asignar roles para direccionar a un solo propósito.

TABLA 10 DISEÑO DEL TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	3	11,5
REGULAR	13	50,0
BUENO	10	38,5
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 DISEÑO DEL TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

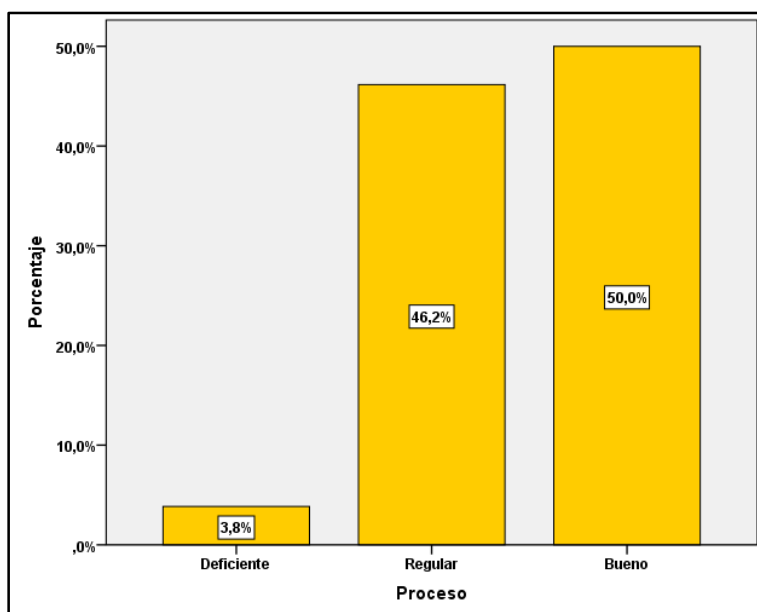
En la tabla y gráfico anterior se observan los resultados para la dimensión Diseño del trabajo de la variable Trabajo en equipo obtenidas a partir de la muestra, en la cual el 11,5% de los docentes se ubican en la categoría de deficiente, el 50,0% en la categoría de regular y el 38,5% en la categoría de bueno. El diseño de trabajo en este gráfico nos permite observar que la mitad de los docentes encuestados manifiestan que se realiza de manera regular debido a que algunos miembros no cumplen con el cumplimiento de tareas asignadas; ante esta situación se debe tener en cuenta la autonomía de los miembros, la variedad de las aptitudes, la identidad con las actividades, y la significancia que cada miembro le otorga a la tarea que realiza.

TABLA 11 PROCESO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	3,8
REGULAR	12	46,2
BUENO	13	50,0
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 PROCESO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Para la dimensión Proceso de la variable Trabajo en equipo se presentan en la tabla y gráfico anteriores los resultados, en la cual el 3,8% de los docentes se ubican en la categoría de deficiente, el 46,2% en la categoría de regular y el 50,0% en la categoría de bueno. Los docentes de la Institución Educativa observan el proceso de formación de los equipos de trabajo en su mayoría como bueno que quiere decir que los miembros tienen un propósito común, que cada miembro tiene una meta específica y demuestran la eficacia del equipo de trabajo. Pero existen también docentes que no cumplen con los propósitos planteados por la institución, realizando sus actividades de manera aislada solo para cumplir la tarea asignada, pero sin identificarse con la institución.

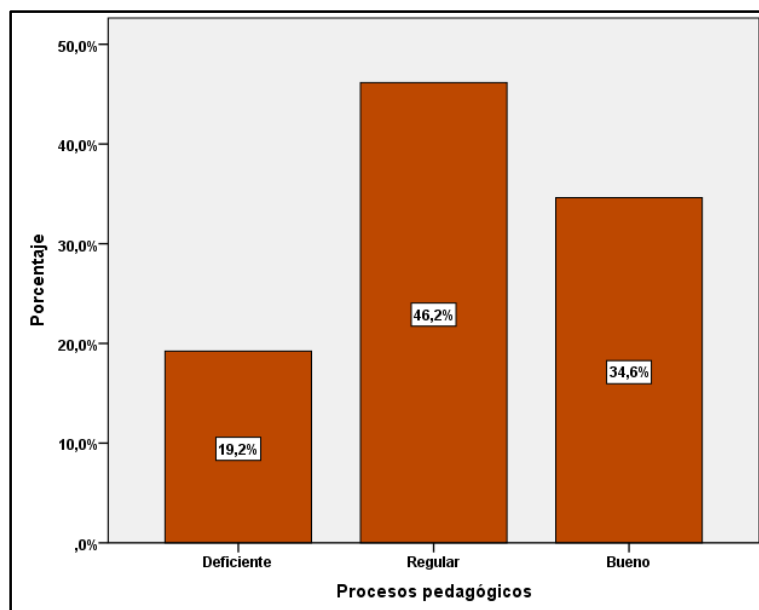
3.1.3. Resultados para Procesos pedagógicos

TABLA 12 PROCESOS PEDAGÓGICOS

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	19,2
REGULAR	12	46,2
BUENO	9	34,6
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 PROCESOS PEDAGÓGICOS



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Según la tabla y gráfico anterior se aprecian los resultados para la variable Procesos pedagógicos obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 19,2% de los encuestados consideran que es deficiente, mientras que el 46,2% considera que es regular y el 34,6% que es bueno. Se puede observar que la mayor parte de los docentes consideran que los procesos pedagógicos se dan de manera regular en la Institución Educativa, considerando que la mayoría planifica y programa las actividades con una intención pedagógica, realiza un seguimiento oportuno del aprendizaje de sus estudiantes para desarrollar competencias en los estudiantes.

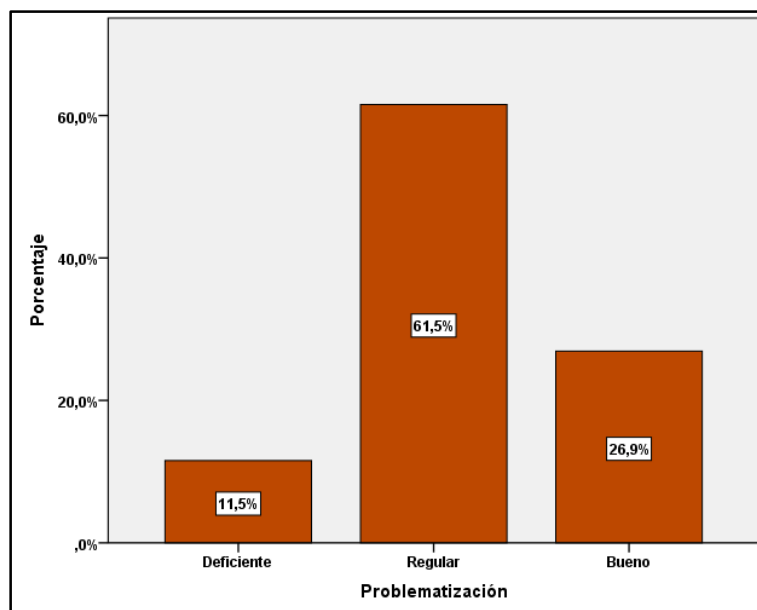
3.1.4. Resultados para dimensiones de Procesos pedagógicos

TABLA 13 PROBLEMATIZACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	3	11,5
REGULAR	16	61,5
BUENO	7	26,9
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 PROBLEMATIZACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

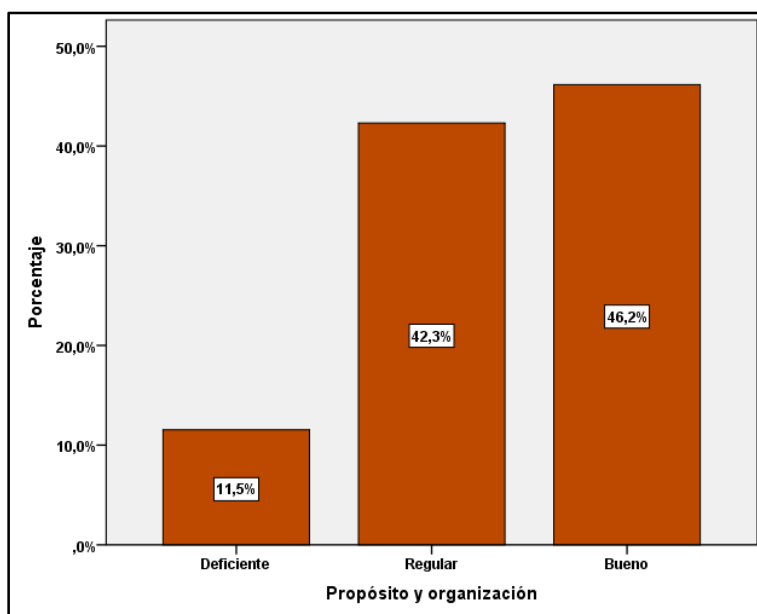
En cuanto a los resultados para la dimensión Problematización de la variable Procesos pedagógicos obtenidas a partir de la muestra según la tabla y gráfico anterior se determina que el 11,5% de los encuestados consideran que es deficiente, mientras que el 61,5% considera que es regular y el 26,9% es bueno. El resultado obtenido de la encuesta se observa que los docentes en la mayoría realizan la problematización al iniciar su sesión de clases, que despiertan el interés en los estudiantes basándose en un problema objetivo y de su propia realidad para que el estudiante se sienta comprometido con su nuevo aprendizaje, despertando el interés de los estudiantes con situaciones retadoras para desarrollar en ellos aprendizajes significativos

TABLA 14 PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	3	11,5
REGULAR	11	42,3
BUENO	12	46,2
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

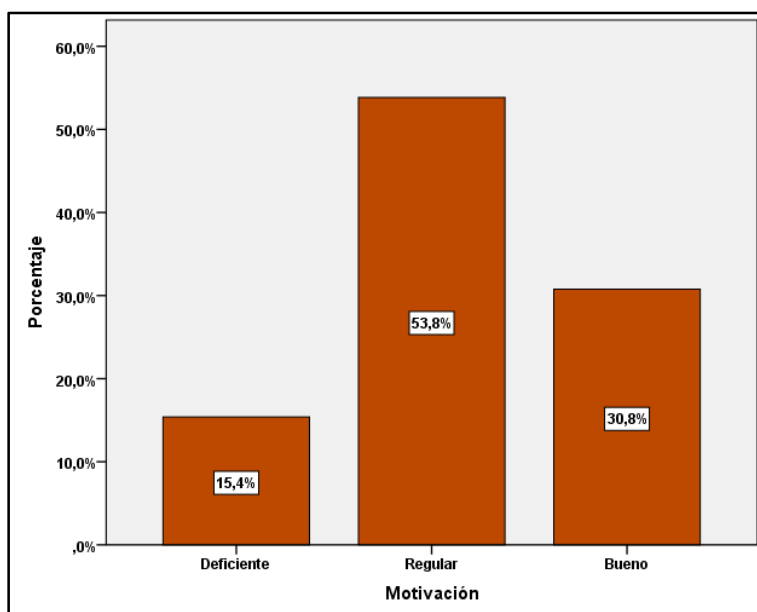
Los resultados para la dimensión Propósito y organización de la variable Procesos pedagógicos presentados en la tabla y gráfico anterior, se obtiene que el 11,5% de los encuestados consideran estar en deficiente, mientras que el 42,3% considera que es regular y el 46,2% es bueno. El siguiente cuadro nos muestra la dimensión de propósito y organización, que según las encuestas los docentes lo consideran en su mayoría entre regular y bueno, esto quiere decir que los docentes comunican en cada sesión de aprendizaje el propósito de aprendizaje, las actividades que se desarrollaran, los materiales con las cuales trabajaran y de qué manera lo harán. Sin embargo, existe todavía aspectos a mejorar

TABLA 15 MOTIVACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	15,4
REGULAR	14	53,8
BUENO	8	30,8
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 9 MOTIVACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Motivación de la variable Procesos pedagógicos se presentan en la tabla y gráfico anterior, se verifica que el 15,4% de los encuestados consideran que es deficiente, mientras que el 53,8% considera que es regular, y el 30,0% es bueno.

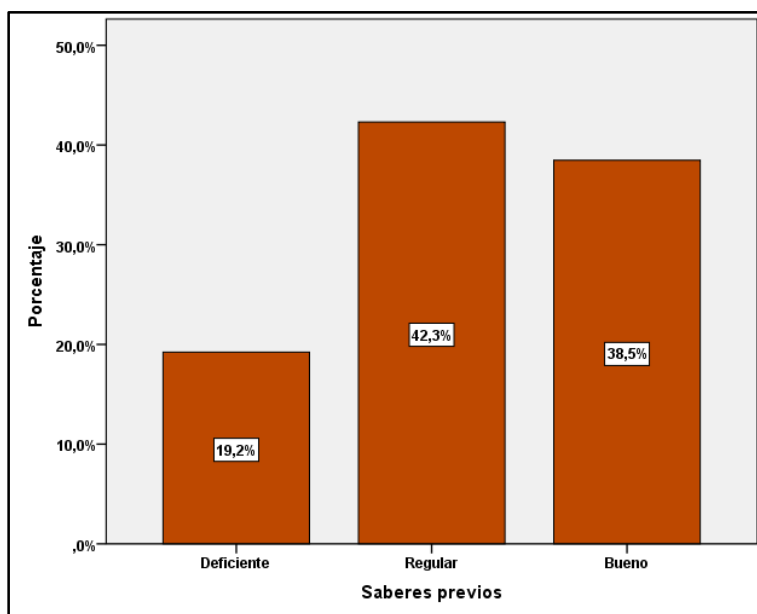
En este grafico podemos observar que En este grafico podemos observar que más de la mitad de los docentes consideran que la motivación en las aulas es regular, esto nos lleva a pensar que los estudiantes tanto del nivel primario y secundario están motivados para aprender, que el docente plantea una clase innovadora que llama a atención al estudiante y hace que este sienta que el aprendizaje le será útil para su vida, que parte de su realidad y quedara almacenado en su memoria a largo plazo, pero existe otro porcentaje de docentes que considera que la motivación no se cumple ya que muchos alumnos están distraídos y no colaboran en el aula.

TABLA 16 SABERES PREVIOS

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	19,2
REGULAR	11	42,3
BUENO	10	38,5
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 10 SABERES PREVIOS



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

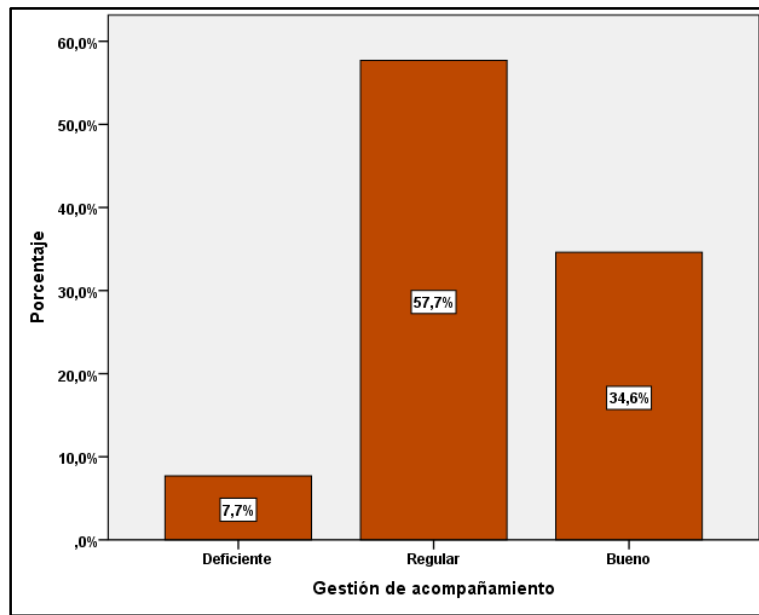
La dimensión Saberes previos de la variable Procesos pedagógicos se presentan en la tabla y gráfico anterior, la cual da como resultados: el 19,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 42,3% considera que es regular y el 38,5% que es bueno. De la misma manera para la dimensión de saberes previos los docentes consideran que se da de manera regular en las aulas, de lo que se puede interpretar que los docentes recogen los saberes previos de sus estudiantes para enriquecerlos y convertirlos en nuevos aprendizajes significativos, se debe considerar que todos los estudiantes vienen al aula con un cúmulo de saberes previos que son en su mayoría fruto de sus propias experiencias y vivencias que tienen que ser consolidadas porque son parte importante de su formación como ciudadanos y futuros profesionales.

TABLA 17 GESTIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	7,7
REGULAR	15	57,7
BUENO	9	34,6
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 11 GESTIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

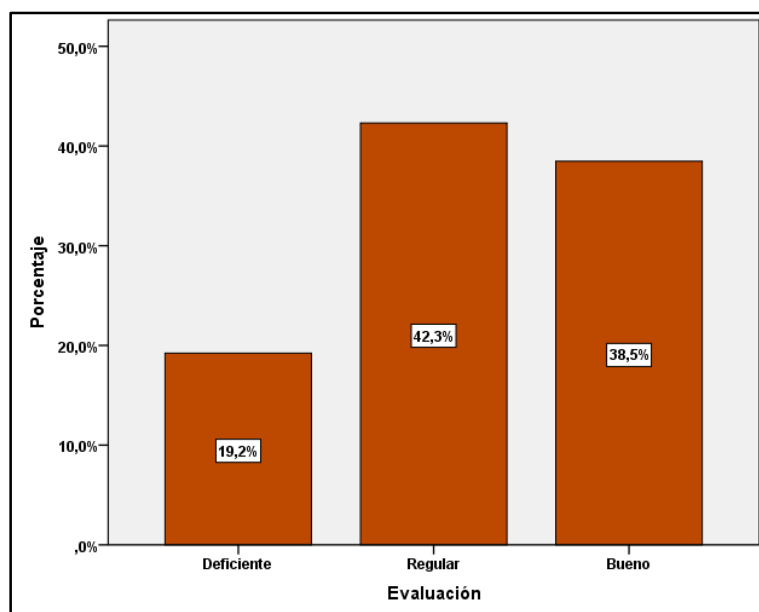
Para la dimensión gestión de acompañamiento de la variable Procesos pedagógicos según en la tabla y gráfico anterior, los resultados son: el 7,7% de los encuestados consideran que es deficiente, mientras que el 57,7% considera que es regular y el 34,6% que es bueno. Se puede observar que la gestión de acompañamiento como dimensión de los procesos pedagógicos está considerada por los docentes como regular, esto quiere decir que los docentes organizan sus trabajos, planifican y programan sus actividades con antelación para evitar las improvisaciones, pero que existen algunas deficiencias en cuanto al manejo y aplicación del acompañamiento, el rol de mediador que debe desempeñar el docente.

TABLA 18 EVALUACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	19,2
REGULAR	11	42,3
BUENO	10	38,5
Total	26	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 12 EVALUACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto a los resultados para la dimensión Evaluación de la variable Procesos pedagógicos se aprecian que el 19,2% de los encuestados consideran que es deficiente, mientras que el 42,3% considera que es regular y el 38,5% que es bueno. La misma que se pueden verificar en la tabla y grafico anterior. Los docentes aprecian la evaluación de manera regular, que equivale a decir que los docentes realizan la tarea de evaluación en sus estudiantes poniendo en práctica la observación, recolección y el análisis de los resultados para emitir un juicio de valor y realizar la oportuna retroalimentación para el logro de aprendizajes en todos los estudiantes, pero también hay docentes que observan la evaluación desde un punto deficiente, esto es debido a que no todos los estudiantes logran los aprendizajes programados y en la Institución Educativa existen muchos casos de repitencia escolar.

3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos

3.2.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Tau de Kendall.

TABLA 19 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,303	4	,000
Razón de verosimilitud	20,701	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,026	1	,000
N de casos válidos	26		

Interpretación y análisis:

	H₀: Las variables Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos son independientes estadísticamente
Hipótesis estadísticas	H_a: Las variables Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div></div> <div style="text-align: right;"> Valor calculado $\chi^2 = 20,303$ </div> </div>
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos no son independientes estadísticamente

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,746	,096	5,481	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos no están correlacionadas Ha: Las variables Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,746.

3.2.2. Prueba de Sub hipótesis

3.2.2.1. Correlación entre Contexto y Problematización

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONTEXTO Y PROBLEMATIZACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,500	,162	2,827	,009 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Contexto y Problematización no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Contexto y Problematización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Contexto y Problematización están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla

anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,500

3.2.2.2. Correlación entre Composición y Problemización

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMPOSICIÓN Y PROBLEMATIZACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,401	,148	2,143	,002 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Composición y Problemización no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Composición y Problemización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,002$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Composición y Problemización están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,401

3.2.2.3. Correlación entre Diseño del trabajo y Problemización

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DISEÑO DEL TRABAJO Y PROBLEMATIZACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,668	,119	4,397	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

	Ho: Las Dimensiones Diseño del trabajo y Problematización no están correlacionadas
Hipótesis estadísticas	Ha: Las Dimensiones Diseño del trabajo y Problematización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Diseño del trabajo y Problematización están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,668

3.2.2.4. Correlación entre Proceso y Problematización

TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PROCESO Y PROBLEMATIZACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,420	,168	2,269	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

	Ho: Las Dimensiones Proceso y Problematización no están correlacionadas
Hipótesis estadísticas	Ha: Las Dimensiones Proceso y Problematización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Proceso y Problematización están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla

anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,420

3.2.2.5. Correlación entre Contexto y Propósito y organización

TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONTEXTO Y PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,478	,128	2,663	,000 ^c
N de casos válidos		26			
<u>Interpretación y análisis:</u>					
Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Contexto y Propósito y organización no están correlacionadas				
	Ha: Las Dimensiones Contexto y Propósito y organización están correlacionadas				
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$				
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$				
Valor p calculado	$p = 0,00$				
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Contexto y Propósito y organización están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,478				

3.2.2.6. Correlación entre Composición y Propósito y organización

TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMPOSICIÓN Y PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,694	,112	4,723	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Composición y Propósito y organización no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Composición y Propósito y organización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Composición y Propósito y organización están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,694

3.3.2.7. Correlación entre Diseño del trabajo y Propósito y organización

TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DISEÑO DEL TRABAJO Y PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,743	,104	5,437	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Diseño del trabajo y Propósito y organización no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Diseño del trabajo y Propósito y organización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Diseño del trabajo y Propósito y organización están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,743

3.3.2.8. Correlación entre Proceso y Propósito y organización

TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PROCESO Y PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Siq.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,666	,130	4,379	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:



Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Proceso y Propósito y organización no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Proceso y Propósito y organización están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Proceso y Propósito y organización están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,666

3.3.2.9. Correlación entre Contexto y Motivación

TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONTEXTO Y MOTIVACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,500	,138	2,831	,009 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Contexto y Motivación no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Contexto y Motivación están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Contexto y Motivación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,500

3.3.2.10. Correlación entre Composición y Motivación

TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMPOSICIÓN Y MOTIVACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,638	,196	1,762	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Composición y Motivación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Composición y Motivación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Composición y Motivación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,638

3.3.2.11. Correlación entre Diseño del trabajo y Motivación

TABLA 31 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DISEÑO DEL TRABAJO Y MOTIVACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,771	,103	5,939	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Diseño del trabajo y Motivación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Diseño del trabajo y Motivación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Diseño del trabajo y Motivación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,771

3.3.2.12. Correlación entre Proceso y Motivación

TABLA 32 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PROCESO Y MOTIVACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,631	,140	3,989	,001 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Proceso y Motivación no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Proceso y Motivación están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Proceso y Motivación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,631

3.3.2.13. Correlación entre Contexto y Saberes previos

TABLA 33 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONTEXTO Y SABERES PREVIOS

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,491	,143	2,762	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Contexto y Saberes previos no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Contexto y Saberes previos están correlacionadas</p>
------------------------	--

	correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Contexto y Saberes previos están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,491

3.3.2.14. Correlación entre Composición y Saberes previos

TABLA 34 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMPOSICIÓN Y SABERES PREVIOS

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,603	,139	3,706	,001 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Composición y Saberes previos no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Composición y Saberes previos están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Composición y Saberes previos están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,603

3.3.2.15. Correlación entre Diseño del trabajo y Saberes previos

TABLA 35 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DISEÑO DEL TRABAJO Y SABERES PREVIOS

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,561	,149	3,322	,003 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Diseño del trabajo y Saberes previos no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Diseño del trabajo y Saberes previos están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Diseño del trabajo y Saberes previos están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,561

3.3.2.16. Correlación entre Proceso y Saberes previos

TABLA 36 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PROCESO Y SABERES PREVIOS

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,595	,133	3,624	,001 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Proceso y Saberes previos no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Proceso y Saberes previos están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Proceso y Saberes previos están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,595

3.3.2.17. Correlación entre Contexto y gestión de acompañamiento

TABLA 37 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,540	,163	3,145	,004 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:



Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Contexto y gestión de acompañamiento no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Contexto y gestión de acompañamiento están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Contexto y gestión de acompañamiento están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,540

3.3.2.18. Correlación entre Composición y gestión de acompañamiento

TABLA 38 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMPOSICIÓN Y GESTIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,547	,140	3,199	,004 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Composición y gestión de acompañamiento no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Composición y gestión de acompañamiento están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Composición y gestión de acompañamiento están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,547

3.3.2.19. Correlación entre Diseño del trabajo y gestión de acompañamiento

TABLA 39 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DISEÑO DEL TRABAJO Y GESTIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,409	,115	2,195	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Diseño del trabajo y gestión de acompañamiento no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Diseño del trabajo y gestión de

	acompañamiento están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Diseño del trabajo y gestión de acompañamiento están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,409

3.3.2.20. Correlación entre Proceso y gestión de acompañamiento

TABLA 40 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PROCESO Y GESTIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,446	,147	2,442	,022 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Proceso y gestión de acompañamiento no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Proceso y gestión de acompañamiento están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Proceso y gestión de acompañamiento están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,446

3.3.2.21. Correlación entre Contexto y Evaluación

TABLA 41 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONTEXTO Y EVALUACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,713	,116	4,838	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Contexto y Evaluación no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Contexto y Evaluación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Contexto y Evaluación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,713

3.3.2.22. Correlación entre Composición y Evaluación

TABLA 42 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMPOSICIÓN Y EVALUACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,703	,116	4,838	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Composición y Evaluación no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Composición y Evaluación están correlacionadas

	correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Composición y Evaluación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,703

3.3.2.23. Correlación entre Diseño del trabajo y Evaluación

TABLA 43 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DISEÑO DEL TRABAJO Y EVALUACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Siq.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,660	,127	4,300	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Diseño del trabajo y Evaluación no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Diseño del trabajo y Evaluación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Diseño del trabajo y Evaluación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,660

3.3.2.24. Correlación entre Proceso y Evaluación

**TABLA 44 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS
DIMENSIONES PROCESO Y EVALUACIÓN**

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,814	,064	6,865	,000 ^c
N de casos válidos		26			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Proceso y Evaluación no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Proceso y Evaluación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Proceso y Evaluación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,814

4 DISCUSIÓN

El actual modelo educativo que está siendo aplicado en nuestro país muestra un mapa de progreso que los estudiantes deben alcanzar al concluir la educación básica regular, para ello es necesario que la comunidad educativa muestre destrezas en el manejo de los procesos pedagógicos y se realice un eficaz trabajo en equipo en la Institución Educativa, que todos los docentes tengan propósitos comunes y se identifiquen con el logro de los mismos.

Teniendo en cuenta estos planteamientos es que decidimos estudiar el trabajo en equipo y el manejo de los procesos pedagógicos, problemática que se evidencia tanto en la tabla N° 9 y en la tabla N° 14 relacionados con la consideración de los docentes sobre estos temas como regulares , lo cual indica que existen deficiencias en el manejo de estos temas, lo cual corresponde a un inadecuado trabajo en equipo entre los docentes del nivel primario y el nivel secundario, así como también el manejo de los procesos pedagógicos no es óptimo.

En el presente estudio de diseño correlacional titulado “Trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria” se cumplió con los requisitos metodológicos, se elaboró los instrumentos con 30 ítems para cada variable, de acuerdo a las sugerencias metodológicas cumpliendo los procesos de operacionalización de las variables , se procedió a validar y a evaluar la confiabilidad, se recogió la información a 26 docentes en espacios y momentos que se consideraba oportuno para que la información no sea interferido, siendo de manera anónima. Así mismo se evaluó el nivel de validez, el nivel de confiabilidad de los instrumentos, llegando así al siguiente resultado: las variables Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla el coeficiente de asociación es igual a 0,746. Según nuestras hipótesis y el resultado de las pruebas de correlación entre las mismas se define que nuestras variables trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógico están relacionadas entre sí, y son dependientes una de la otra.

Este resultado es casi similar al resultado presentado por Gastañadui,R. Purizaca, C. (2017) en la tesis denominada “ Relación entre el compromiso organizacional y

trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa Liceo Trujillo) que arribo a la siguiente conclusión : existe correlación altamente significativa entre compromiso organizacional y trabajo en equipo [$r_s = 0.986^{**}$ $p\text{-valor} < ,01$] en la institución educativa Liceo Trujillo, para ello se utilizó un diseño correlacional con muestra de 91 docentes. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir compromiso organizacional y otro sobre trabajo en equipo, con 18 y 41 ítems respectivamente. Instrumentos validados por el criterio de validez de contenido, mediante juicio de expertos y con análisis de índices correlacionales ítem – total, todos superiores a 0.400 y significativos, coeficiente de confiabilidad de 0.937 y 0.921 para las dos variables, basado en el método de consistencia interna Alpha de Cronbach.

Resultado similar, Quintanilla, R. en la tesis denominada “Trabajo cooperativo y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de historia y filosofía de la educación; facultad de educación, UNAP – 2015 “ Iquitos se llegó a la conclusión que esta investigación determinó que existe relación con el rendimiento académico en estudiantes de la facultad de educación y Humanidades, la cual es similar respecto al tipo de investigación, evidenciándose que el trabajo cooperativo entre estudiantes consideran que es buena, lo cual significa que el rendimiento académico con 65,5% es buena; en vista que mediante la cooperación, unión , colaboración, el aporte de cada uno de los miembros del equipo se unirán esfuerzos en la concretización de un objetivo en común, generando de esta manera mayores resultados, mejoramiento en el rendimiento académico. La población estuvo conformada 187 estudiantes de las carreras profesionales de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, las técnicas que se empleó en la recolección de los datos fue la encuesta.

De forma análoga Rovira (2015) concluye que los equipos que triunfan son aquellos que trabajan en ambientes de respeto y buen trato. Un aspecto primordial que se debe considerar para lograr objetivos comunes dentro de una institución Educativa cuyo fin es mejorar la calidad educativa haciendo uso óptimo de los procesos pedagógicos de manera colegiada.

De forma similar Gutiérrez (2015) con respecto a la variable trabajo en equipos menciona que para llegar a la cima del éxito es necesario poseer un gran líder, afirmación que es razonable y inherente a todo tipo de organización que requiere de una persona capaz de dirigir hacia un fin, objetivo, por lo que los demás integrantes asumen compromisos, responsabilidades en común. Así como en las Instituciones Educativas se requiere de directivos líderes capaces de influir, fomentar a trabajos en equipo.

Según Holtz (2015) menciona que el trabajo en equipo es crucial para lograr mejores resultados, más eficiencia e innovación en las empresas, esta conclusión es análoga a este estudio ya que cuando las actividades sean abordadas en equipos mayores serán las posibilidades de logro, mejora, innovación y resultados óptimos, generando un clima organizacional saludable.

Según Garrido, Urgate y Vodanovic (2011) en su tesis titulada, “Análisis de trabajo en equipo liderazgo en equipos multidisciplinarios en servicios de salud pública”, de tipo descriptivo. Este trabajo se realizó en un contexto diferente a educación, por consiguiente el trabajo en equipo se puede aplicar en diferentes contextos y ámbitos ; ya que son necesarios para lograr metas, objetivos , propósitos en común, según a estas conclusiones se debe reconocer las habilidades y conocimientos de los integrantes, esto se refiere a la composición del equipo en su organización y conformación considerando varios criterios para tener un buen desempeño eficaz se requiere integrantes con diferentes aptitudes, la influencia de la personalidad de los miembros, que compartan ciertas similitudes en algún criterio para formar grupos de trabajo y desempeñarse de manera eficiente por el clima laboral favorable con la que se rodea, para lo cual cada integrante aportara según sus habilidades, experiencias y resolver problemas

De forma similar con el antecedente de Trujillo J. (1998) “trabajo en equipo, una propuesta para los procesos de enseñanza – Aprendizaje “se llega a la conclusión: que el trabajo en equipo es aplicado también en aula, donde el estudiante de manera cooperativa con sus compañeros y compañeras construyen aprendizajes, que permite formar pequeños grupos de cuatro a cinco integrantes por equipo, designando a un coordinador por grupo en el cual mediante la

socialización y el trabajo en equipo desarrollan habilidades, destrezas, actitudes y se logra de mejor manera los propósitos planteados, fomentando un ambiente de convivencia de respeto. De manera similar se debe realizar en docentes y en cualquier otro tipo de organización para el trabajo en equipo.

Estos datos están respaldados por: Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge quienes afirman que el equipo en trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado de todos sus integrantes, también afirman que en el equipo de trabajo interactúan los individuos para compartir información y tomar decisiones que ayuden al cumplimiento de propósitos y metas comunes. En relación a los procesos pedagógicos la Unesco afirma que el manejo de los procesos pedagógicos está relacionado con las prácticas que los docentes realizan en las aulas para construir conocimientos y aprendizajes, así como para clarificar valores y sobre todo tiene la finalidad de desarrollar competencias para la vida. Para que los egresados de la educación básica regular puedan desenvolverse como personas con civismo dentro de la sociedad y aportar a la sociedad del conocimiento siendo buenos profesionales.

En los cuadros y tablas de las dimensiones se observan que nuestras dos variables son consideradas en su mayoría como regulares esto refleja que los resultados sobre el estudio del trabajo en equipo y el manejo de los procesos pedagógicos no se cumplen de manera adecuada ya que aún se puede observar que existen improvisaciones en el aula y falta de coordinación en la programación de actividades que incluyen a los docentes y a los alumnos, evidenciándose falta de organización y la no reestructuración y análisis de los planes y programas para alcanzar las metas y propósitos trazados.

Según la Revista Complutense de Educación 417 “Procesos pedagógicos y uso de tecnología en el aula” Universidad de Santiago de Chile y Pontificia Universidad Católica de Chile 2013, la revista menciona la siguiente conclusión: el uso de la tecnología profundiza los contenidos a través de actividades que se dan en los procesos pedagógicos donde el docente cumple el rol de mediador, así mismo integra los apoyos informáticos como oportunidades para integrar las necesidades, intereses y saberes previos al proceso de la construcción de sus aprendizajes, fomentando la participación activa en las actividades a desarrollar,

en trabajos cooperativos mediante la planificación, ejecución y evaluación sobre las estrategias utilizadas para resolver los problemas.

De igual manera el “Artículo de investigación científica y tecnológica “ Los procesos pedagógicos en la educación inicial: una apuesta para la construcción de sujetos sociales “ 2016 – 2017 , concluye que las estrategias utilizadas por las docentes en los procesos pedagógicos con los niños en los Centros de Desarrollo Infantil de Cartagena, contribuyen de forma directa al desarrollo de capacidades comunicativas, cognitivas, emocionales, sociales, motrices y éticos en los niños, en la formación de seres sociales, críticos, autónomos, reflexivos, investigadores, propositivos, innovadores, creativos, sensibles en últimas a su construcción.

La tesis “Plan de mejoramiento en los procesos pedagógicos para enriquecer la gestión educativa del jardín Andy Panda” (Colombia 2017) se concluyó, que no se toman en cuenta las opiniones, preferencias y necesidades de los estudiantes y que es necesario reconsiderarlos, reconocer sus potencialidades y participación para realizar una planificación pertinente, incorporando los procesos pedagógicos, dicha tesis es similar al diagnóstico realizado en el presente estudio.

Según Quincho F. (2014) Ensayo “procesos pedagógicos en una sesión de aprendizaje” llega a las siguientes argumentos: el desarrollo de las actividades en una sesión de aprendizaje con los procesos pedagógicos involucra y establecen a diversos agentes educativos desde la planificación de las unidades didácticas, operativizando en las sesiones de aprendizaje para finalmente ser evaluados con el fin de cambiar la práctica docente, asumiendo esta labor con responsabilidad, compromiso y entendimiento acerca de la importancia que tienen los procesos pedagógicos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Este ensayo concuerda con el propósito que tiene los procesos pedagógicos, sin embargo, el autor enfatiza que será una labor más compleja en aulas multigrado y unidocentes.

Según la Tesis “Mejorar el uso adecuado de los procesos pedagógicos y didácticos en la programación de sesiones de aprendizaje en la institución educativa N° 257 de la provincia de Ilo” 2017 una de las conclusiones a que se llego fue: Después de brindar actividades de capacitaciones, talleres a los

docentes, se mejoró la estructuración de las sesiones de aprendizaje haciendo uso de los procesos pedagógicos y didácticos en las diversas áreas curriculares, contradiciendo de esta forma a los resultados obtenidos mediante el monitoreo con anterioridad. Esta tesis corrobora a la sugerencia de trabajar en equipo para optimizar el manejo de los procesos pedagógicos, organizando talleres y demás actividades para lograr un desempeño laboral óptimo en los docentes.

De manera análoga Saldaña W. (2018) realizó el trabajo de investigación titulado "Desarrollo de los Procesos Pedagógicos" a lo que se concluyó: A través de las visitas realizadas a las diferentes aulas, cumpliendo con el monitoreo se pudo evidenciar el inadecuado desarrollo, conocimiento y manejo de los procesos pedagógicos, lo que se corroboró al aplicar los instrumentos de recojo de información, otra conclusión es: el deficiente desarrollo de los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje, constituye una barrera en la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.

Finalmente consideramos que este trabajo de investigación será una contribución a futuras investigaciones para que aborden el tema de trabajo en equipo y manejo de procesos pedagógicos desde otra perspectiva.

5 CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,746, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables. En consecuencia, de acuerdo a esta prueba que evalúa si existe o no existe relación entre ambas variables, se demostró que el resultado es menor al margen de error, en consecuencia, se acepta la hipótesis de que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el manejo de los procesos pedagógicos.

Segunda: Respecto a la variable Trabajo en equipo, se concluye que el 7,7% de los docentes se ubican en la categoría de deficiente, el 50,0% en la categoría de regular y el 42,3% en la categoría de bueno. Lo que significa que la mitad de los docentes en esta Institución educativa falta mejorar en algunas situaciones de debilidad como la compasión del equipo que no se considera al momento de la conformación de grupos de trabajo, generando así una disonancia entre los integrantes, no obstante, un buen porcentaje trabaja de manera cooperativa, coordinada y comprometida con su desempeño.

Tercera: Respecto a la variable Procesos pedagógicos se concluye que el 19,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 46,2% considera que es regular, el 34,6% que es bueno. Significa que existen limitaciones con respecto al manejo de los procesos pedagógicos para llegar a un buen nivel con la totalidad de los miembros, observándose que aún hay algunos docentes que no manejan de manera pertinente estos procesos, como la gestión y acompañamiento y la evaluación.

Cuarta: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las dimensiones de las variables Trabajo en equipo y Procesos pedagógicos, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en la categoría de

moderado y alto. De esta manera se entiende que, si ya existe relación entre ambas variables, se determinó mediante esta prueba, que existe una relación directa y significativa entre las dimensiones de ambas variables, en vista que tiene como resultado es de 0,746 aceptando así la hipótesis planteada.

6 RECOMENDACIONES

PRIMERO. A los directivos de la Institución Educativa, propiciar talleres, capacitaciones, Gías, sobre estrategias para mejorar y optimizar el manejo de los procesos pedagógicos, así mismo brindar espacios de comunicación, liderazgo para fomentar y desarrollar diversas actividades planificadas entre docentes en trabajo en equipo, visto que el trabajo en equipo es fundamental para lograr metas y objetivos, a través de un trabajo cooperativo habrá mayor participación, compromiso.

SEGUNDO. Planificar y desarrollar actividades para que todos los docentes participen con responsabilidad y compromiso, generando objetivos en consenso, estableciendo metas y retos a lograr a nivel institucional, fomentando en todo momento la reflexión y el análisis sobre el trabajo en equipo dentro de la Institución Educativa.

TERCERO. Realizar el monitoreo y acompañamiento de los directivos hacia los docentes para identificar las debilidades y fortalezas en ellos, de esta manera analizar, reflexionar y tomar decisiones de manera consensuada para mejorar el manejo de los procesos pedagógicos en el aula, así mismo desarrollar Círculos de interaprendizaje entre docentes, Pasantías en aulas con docentes exitosos, sesiones demostrativas, talleres con especialistas sobre el manejo de los procesos pedagógicos.

CUARTO. Realizar talleres con la participación de todos los agentes educativos para fomentar la revisión de las actividades programadas, con la finalidad de percibir si se están obteniendo los logros propuestos o no, y si es necesario realizar un reajuste o reprogramación de las actividades para así dar cumplimiento y alcanzar con las metas y objetivos propuestos

8 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Careaga, A. (2001) La evaluación como herramienta de transformación de la práctica docente. Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.
- Córdoba, L. Arrieta, R. Artículo de investigación científica y tecnológica “Los procesos pedagógicos en la educación inicial: una apuesta para la construcción de sujetos sociales” ,2016- 2017 Cartagena
- Garrido, M. Urgate, M. y Vodanovic, V. (2011) Análisis de trabajo en equipo y liderazgo en equipos multidisciplinarios en servicios de salud pública. Universidad de Chile.
- Gastañadui, R. Purizaca, C. (2017) tesis denominada “Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa Liceo Trujillo” mención en Administración de la Educación
- Gimeno, J. (1998) Comprender y Transformar la enseñanza. España. Editorial Morata.
- Gutiérrez, T. (2015) Alto nivel. Recuperado de:<http://www.altonivel.com.mx/49378-liderazgola-clave-para-el-futuro-de-las-empresas.html>
- Holtz, V. (2015 febrero 03) Alto nivel. Recuperado de:<http://www.altonivel.com.mx/48806-las-20-leyes-para-lograr-equipos-de-alto-desempeno.html>
- Jaramillo, L. Osorio, M. Narváez, V. (2011) El acompañamiento en los procesos de mejora de la practica educativa en el preescolar de los maestros profesionales y en formación. Revista infancia imágenes.
- Jaramillo, Rosa M. (2012) Manual de trabajo en equipo, México, Departamento de capacitación y desarrollo de habilidades.
- Marco de Buen desempeño Docente, para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.

Muchinsky Paul M (2007) Psicología aplicada al trabajo, México, octava edición, Corporación Santa fe.

orientaciones generales para la planificación curricular aportes a la labor docente de diseñar y gestionar procesos de aprendizaje de calidad – MINEDU 2014

Peña, A. López S. Tesis “Plan de mejoramiento en los procesos pedagógicos para enriquecer la gestión educativa del jardín Andy Panda” para optar al título de: Especialista en Gerencia y Proyección Social de la Educación Colombia 2017

Puerta, C. (2016) El acompañamiento educativo como estrategia de cercanía impulsadora del aprendizaje del estudiante. Revista virtual Universidad Católica del Norte, núm. 49 – Colombia.

Quincho, F. (2014). Los procesos pedagógicos en una sesión de aprendizaje. Ensayo. Disponible en: <http://es.slideshare.net/felixquincholorenzo/los-procesos-pedagogicos-en-la-sesin-aprendizaje>.

Quintanilla, R. (2015) tesis “Trabajo cooperativo y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de historia y filosofía de la educación; facultad de educación, UNAP– 2015” para optar el grado académico de doctor en educación – Iquitos.

Quispe, R. Dueñas S. Tesis “Mejorar el uso adecuado de los procesos pedagógicos y didácticos en la programación de sesiones de aprendizaje en la institución educativa N° 257 de la provincia de Ilo” para obtener el título profesional de Licenciada en Educación - 2017

Resolución Ministerial N° 199 – 2015 - MINEDU

Rovira, A. (2015 febrero 13) Equipos y talento Recuperado de:<http://www.equiposytalento.com/noticias/2015/02/13/el-trabajo-en-equipo-es-lafuente-del-exito>.

Saldaña, W. tesis “Desarrollo de los procesos pedagógicos” para obtener el título de segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, Pontificia Universidad Católica del Perú - 2018

Santos, M. La evaluación un proceso de dialogo, comprensión y mejora. Centro de estudios Superiores La Salle, A. C.

Seminario de Análisis Prospectivo de la Educación en América Latina y El Caribe Oficina Regional de Educación de UNESCO, Santiago de Chile, 2000 “La educación en América Latina y El Caribe LOS PROCESOS PEDAGOGICOS. “

Simone, G. “Metodología de la investigación “, capítulo 5 (1998)

Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009) Comportamiento Organizacional, México, décimo tercera edición, Pearson educación

Tamayo <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Trujillo, J (1998) Articulo “Trabajo en equipo, una propuesta para los procesos de enseñanza – Aprendizaje”. Brasilia.


Villalta M. Guzmán y Nussbaum en la Revista Complutense de Educación 417 “Procesos pedagógicos y uso de tecnología en el aula” Universidad de Santiago de Chile y Pontificia Universidad Católica de Chile 2013 Vol. 26 Núm. 2 (2015) 405-424.

ANEXOS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria?	Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.	El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria	VARIABLE de estudio 1: Trabajo en equipo DIMENSIONES • Contexto. • Composición. • Diseño del trabajo. • Proceso	Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal o transeccional correlacional. Tipología:  M: Muestra O1: Medida de la variable 1 O2: Medida de la variable 2 R: Relación entre las variables
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE de estudio 2: Procesos pedagógicos. DIMENSIONES • Problematización • Propósito. • Motivación. • Saberes Previos • Gestión de Acompañamiento • Evaluación	Población: 26 docentes Muestra: 26 docentes Técnicas/ instrumentos Encuesta/ Cuestionarios para ambas variables. Técnicas para el análisis de datos Prueba estadística de krombash
¿Cómo es el trabajo en equipo en la Institución Educativa n° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria?	Describir cómo es el trabajo en equipo en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.	El trabajo en equipo en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria se da de manera regular.		
¿Cómo es el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria?	Describir como es el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.	El manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria es regular.		
¿En qué medida las dimensiones del trabajo en equipo se relacionan con las dimensiones de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria?	Determinar en qué medida las dimensiones del trabajo en equipo se relacionan con las dimensiones de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria.	Existe una relación directa y significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y las dimensiones de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor de Patria		

CUESTIONARIO TRABAJO EN EQUIPO

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del Trabajo en equipo. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. **ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS**

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	REACTIVOS	Nunca	Alguna vez	A veces	Casi siempre	Siempre
1	La información es oportuna y clara.					
2	La administración del centro educativo apoya en las actividades programadas.					
3	Se visualiza el rol de facilitador en los directivos.					
4	La confianza interpersonal facilita la cooperación entre los docentes.					
5	Dentro de la Institución existe confianza entre directivos y docentes.					
6	El sistema de recompensa está orientado al desempeño del docente.					
7	Se modifica constantemente el sistema de evaluación en la Institución Educativa.					
8	Se tiene en cuenta la personalidad de los docentes para el desempeño de roles.					
9	Existe una selección adecuada basada en la forma de ser de cada docente.					
10	Se tiene en cuenta las fortalezas individuales que cada docente aporta a un equipo.					
11	Existe la rotación dentro de los miembros del equipo.					
12	Los grupos de trabajo son pequeños para optimizar los resultados.					
13	Todos los miembros de los equipos de trabajo cumplen con sus funciones asignadas.					
14	Se pide la opinión de la comunidad educativa.					
15	Se toma en cuenta a todos para cambiar la programación de actividades.					

16	Se toma en cuenta las metas de los miembros de los equipos de trabajo.					
17	18. En la Institución Educativa se promueve la autonomía de los docentes.					
18	Las actividades de la I.E permiten actuar con autonomía.					
19	Se respetan y valoran las diversas aptitudes de los docentes.					
20	Se resaltan las aptitudes positivas según a los resultados del trabajo en equipo.					
21	La I.E busca estrategias para el cumplimiento de los objetivos trazados.					
22	Las actividades programadas cuentan con la participación activa de todos los componentes de la I.E.					
23	Las actividades programadas tienen un propósito significativo.					
24	Se lleva una agenda detallada de las actividades principales de la I.E.					
25	Todos los miembros de la I.E buscan alcanzar los propósitos comunes.					
26	Se llega a compromisos entre los docentes, con periodo de cumplimiento respecto a las metas específicas.					
27	Se revisa la agenda para detallar los puntos que aún no se lograron.					
28	La administración de la I.E busca la comunicación entre todos los agentes.					
29	En la I.E. Se asumen responsabilidades conjuntas para el trabajo en equipo					
30	La I.E realiza actividades que motiven al cambio de hábitos y así evitar la rutina y la pereza.					
TOTAL						

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO

ENCUESTA DEL MANEJO DE LOS PROCESOS PEDAGOGICOS

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción sobre el manejo de los procesos pedagógicos. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1	Al inicio de la sesión, Proporciona desafíos, problemas relevantes en los estudiantes.					
2	En el inicio de la sesión de aprendizaje se considera los intereses, necesidades y expectativas de los estudiantes.					
3	Se plantea preguntas que generan el conflicto cognitivo en los estudiantes.					
4	Se Despierta el interés, la curiosidad y el deseo por aprender en los estudiantes en el desarrollo de la sesión.					
5	Se plantea situaciones significativas, relacionadas con su condición social y geográfica de los estudiantes					
6	En el inicio de la sesión de aprendizaje, se comunica de manera clara a los estudiantes los aprendizajes esperados y la secuencia de las actividades					
7	Al inicio de la sesión se comunica el propósito de la sesión de manera clara.					
8	Se involucra a los estudiantes para lograr los productos de la sesión de aprendizaje					
9	Para desarrollar la sesión de aprendizaje. Se prevé los materiales y recursos pertinentes a utilizar					
10	Se motiva a los estudiantes para el trabajo efectivo y oportuno.					
11	Se promueve el interés por el aprendizaje en los estudiantes de principio a fin.					
12	Se Desarrolla actividades que generan concentración y compromiso en el aprendizaje de los estudiantes.					
13	Se desarrolla actividades que incitan a perseverar en la resolución de desafíos en los estudiantes.					
14	Se fomenta un clima emocional positivo para los estudiantes en el aula.					
15	Se formula preguntas a los estudiantes para identificar los saberes previos					

16	Se toma en cuenta las opiniones de los estudiantes de manera positiva.					
17	Se registra las ideas, pensamientos, experiencias de los estudiantes en material tangible.					
18	Se Considera los saberes previos de los estudiantes para tomar decisiones en la planificación curricular					
19	Se genera las secuencias didácticas para desarrollar la sesión de aprendizaje.					
20	En el desarrollo de la sesión, se promueve la reflexión y el pensamiento crítico a los estudiantes					
21	Se acompaña a los estudiantes en su proceso de ejecución y descubrimiento del aprendizaje.					
22	Se atiende a las problemáticas surgidas durante el desarrollo de la sesión en aspectos de interacción social.					
23	Se Coordina y dinamiza con los equipos de trabajo para promover la participación y colaboración entre los estudiantes.					
24	Se dosifica el tiempo para desarrollar los momentos de la sesión y actividades a realizar.					
25	Se brinda retroalimentación oportuna con un lenguaje sencillo de fácil comprensión a estudiantes p					
26	Se evalúa al inicio , proceso y final de la sesión de aprendizaje.					
27	Se aplica instrumentos para verificar los avances del aprendizaje					
28	Se recoge información usando técnicas e instrumentos de evaluación					
29	Se analiza sobre las dificultades y logros de los estudiantes.					
30	Se toma decisiones oportunamente para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					

¡Gracias por su colaboración!

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Trabajo en equipo y procesos pedagógicos en la Institución Educativa 50429 María Natividad Honor Ortiz de Aquise de Patria.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: CUESTIONARIO TRABAJO EN EQUIPO

1.3 INVESTIGADORAS : Soledad Cusi Flores, Sandy Gleny Estrada Silva

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, julio del 2018


 ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Belem Escamayta Guzmán
 Dra. Belem Escamayta Guzmán
 DOCENTE

DNI :23976494.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Trabajo en equipo y procesos pedagógicos en la Institución Educativa 50429 María Natividad Honor Ortiz de Aquisé de Patria.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA DEL MANEJO DE LOS PROCESOS PEDAGOGICOS

1.3 INVESTIGADORAS : Soledad Cusi Flores, Sandy Gleny Estrada Silva

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, julio del 2018


 ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 Dra. Belkis Escamayta Guzmán
 DOCENTE

DNI : 23996494

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Trabajo en equipo y procesos pedagógicos en la Institución Educativa 50429 María Natividad Honor Ortiz de Aquise de Patria.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: CUESTIONARIO TRABAJO EN EQUIPO

1.3 INVESTIGADORAS : Soledad Cusi Flores, Sandy Gleny Estrada Silva

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, julio del 2018


ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Sentencia
 Dr. Wilbert Zegarra Salas
 DOCENTE

DNI : 23899890

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Trabajo en equipo y procesos pedagógicos en la Institución Educativa 50429 María Natividad Honor Ortiz de Aquisé de Patria.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA DEL MANEJO DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS

1.3 INVESTIGADORAS : Soledad Cusi Flores, Sandy Gleny Estrada Silva

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, julio del 2018

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Signature

Dr. Wilbert Zegarra Salas
DOCENTE

DNI : 23899890

**SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR UN
TRABAJO DE INVESTIGACION EN LA I.E**

**SEÑOR: DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MARIA
NATIVIDAD HONOR ORTIZ DE AQUISE PATRIA**

S.D

Señor Director, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítanos exponerle lo siguiente:

Yo Sandy Gleny Estrada Silva identificada con DNI N 41104751, con domicilio legal en la urbanización Tingo B5 San Jerónimo y Soledad Cusi Flores con DNI N 41533537 y con domicilio en Avenida Los Andes N 6 Izcuchaca- Anta. Ante usted nos presentamos y exponemos:

Que en nuestra calidad de bachilleres en educación y estar culminando nuestros estudios en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de Maestros en Educación con mención en Administración de la Educación, solicitamos su autorización para realizar nuestro trabajo de investigación titulado: Trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa María Natividad Honor Ortiz de Aquise, y la aplicación de los instrumentos (cuestionarios) que nos permitirán la obtención de los datos correspondientes.

Por tanto, agradeceremos a usted acceda a nuestra solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa para nuestra institución.

, Patria. 20 de junio del 2018.


Sandy Gleny Estrada Silva


Soledad Cusi Flores



AUTORIZACION

Yo, Adler Grandez Barrio de Mendoza, director de la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Aquisé – Patria. Autorizo a las docentes Soledad Cusi Flores y Sandy Gleny Estrada Silva en su calidad de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, la realización de su trabajo de investigación titulado "Trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz de Aquisé – Patria" así como la aplicación de sus instrumentos para el recojo de información. Para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Administración de la Educación.

Patria 27 de Julio del 2018.



[Handwritten signature]
Adler Grandez Barrio de Mendoza

EI DIRECTOR DE LA I.E MNHOA DANDO A CONOCER A LOS DOCENTES LA REALIZACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION TRABAJO EN EQUIPO Y MANEJO DE PROCESOS PEDAGOGICOS







PATIO DEL NIVEL PRIMARIO DE LA I.E MNHOA PATRIA



PORTADA DE LA I.E MNHOA PATRIA

TRABAJO EN EQUIPO																														
N°	CONTEXTO							COMPOSICION									DISEÑO DEL TRABAJO						PROCESO							
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30
1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5
2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
9	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
10	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
11	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3
12	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
14	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3
15	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
16	5	3	3	4	4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	1
17	3	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4
18	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5
19	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
20	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3
21	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4
22	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
23	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3
24	3	3	4	3	5	3	2	4	2	2	1	2	5	2	3	3	3	3	2	3	5	4	3	4	5	3	2	2	2	4
25	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
26	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4

PROCESOS PEDAGOGICOS																														
PROBLEMATIZACION					PROPOSITO				MOTIVACION					SABERES PREVIOS				GESION DE ACOMPAÑAMIENTO							EVALUACION					
I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	
4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	
4	1	2	4	3	4	4	4	3	5	1	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
4	5	4	3	3	4	5	5	2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	
4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4
3	4	3	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	
4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	3	4	3	
4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	4	1	3	4	3	3	2	1	1	2	3	5	4	2	3	3	4	3	3	
2	4	3	3	2	3	1	2	3	4	3	5	2	3	1	2	3	2	4	2	2	1	1	3	5	2	3	3	3	3	



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

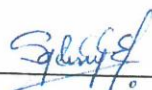
Nosotras SANDY GLENY ESTRADA SILVA identificada con DNI N° 41104751 Y SOLEDAD CUSI FLORES identificada con DNI N° 41533537 egresadas del Programa Académico de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de Investigación titulado "TRABAJO EN EQUIPO Y MANEJO DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS EN LA INSTITUCIÓN N° 50429 MARIA NATIVIDAD HONOR ORTIZ DE PATRIA"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822. Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

La universidad en donde realice dicha investigación solamente me ha dado la autorización para Realizar la investigación, pero no para publicar los resultados a través de ningún medio.


Soledad Cusi Flores

DNI: 41533537


Sandy Gleny Estrada Silva

DNI: 41104751

Trujillo, 31 de Julio del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dra. **USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN**, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“Trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N°50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria”**, de las estudiantes **CUSI FLORES, SOLEDAD y ESTRADA SILVA, SANDY GLENY**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 08 de agosto 2018



DRA. USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN
DNI: 23996494