

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

“NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS”

FACULTAD DE EDUCACIÓN

OFICINA DE GRADOS Y TITULOS

PROGRAMA DE SUFICIENCIA PROFESIONAL



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACION PRIMARIA

ASIGNATURA: GESTIÓN EDUCATIVA

TÍTULO

**EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN
INSTITUCIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Elizabeth Magyori Crescimbeni More

**LIMA – PERÚ
2018**

DEDICATORIA

A Ángel mi padre que me brindó la oportunidad de dar este importante paso, a Ángel mi hermano que es como mi segundo padre y siempre ha estado ahí para mi, a Andrés mi esposo que siempre está para recordarme lo que puedo lograr, a mi hija Luanna que es la fuerza para superarme a diario y a Lita mi madre que si bien no está a mi lado físicamente, sin ella no hubiese sido posible nada de lo que he logrado en mi vida.

INDICE

PRESENTACIÓN	v
RESUMEN	vi
CAPÍTULO I. TRABAJO EN EQUIPO	7
1.1. Fundamentos teóricos	7
1.1.1. Definiciones	7
1.1.2. Conceptualizaciones	8
1.1.3. Características	9
1.1.4. Importancia	10
1.1.5. Trabajo en equipo vs trabajo grupal	11
1.1.6. Tipos o clases	13
1.1.7. Principios	14
1.1.8. Ventajas generales	15
1.1.9. Ventajas específicas	15
CAPÍTULO II. GESTIÓN INSTITUCIONAL	18
2.1. Fundamentos teóricos	18
2.1.1. Definiciones	18

2.1.2.	Objetivos	19	iv
2.1.3.	Funciones	20	
2.1.4.	Tipos	21	
2.1.5.	Instrumentos	22	
CAPÍTULO III. APLICACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO		26	
3.1.	El trabajo en equipo en la elaboración del Proyecto Educativo de la Institución Educativa Liceo Naval “Contralmirante Montero	26	
3.2.	El trabajo en equipo dentro de las aulas	27	
CONCLUSIONES		31	
SUGERENCIAS		32	
FUENTES DE INFORMACION		33	
ANEXOS		35	

PRESENTACIÓN

El presente trabajo tiene como título “El trabajo en equipo y su influencia en la gestión institucional” y su propósito es mostrar el verdadero significado del trabajo en equipo y como logra influenciar en el desarrollo de la gestión de las instituciones educativas, está estructurado en tres Capítulos:

Capítulo I: “El trabajo en equipo”, contiene los siguientes aspectos: concepto de trabajo en equipo, las características del trabajo en equipo, los tipos o clases, las funciones, la importancia, y la diferencia entre trabajo en equipo y trabajo grupal.

Capítulo II: “Gestión Institucional”, contiene los siguientes aspectos: concepto de gestión, concepto de institución, qué es la gestión institucional, características de gestión institucional, tipos de gestión institucional, importancia de la gestión institucional.

Capítulo III: “Aplicación del trabajo en equipo”, contiene los siguientes aspectos: la aplicación práctica del trabajo en equipo del Liceo Naval Contralmirante Montero para la elaboración del PEI.

RESÚMEN

El trabajo en equipo es un concepto que abarca muchas características que son empleadas erróneamente en diversas ocasiones, no se aplican de modo que la institución logre la transformación positiva que se espera, el logro de objetivos, productividad, competitividad, los que deberán estar basados en las necesidades de mejora continua que se necesite.

Existen diferentes tipos de trabajo en equipo pero todos llegan a referirse a lo mismo, logro de objetivos en común, ya que su importancia está basada en la evolución e innovación de la institución.

La gestión institucional es un trabajo que implica la coordinación de diversos elementos que influyen en el manejo de la institución, incluye manejo de problemas de aspecto administrativo, organizacional, planificación, etc.

El reto de la gestión es facilitar a futuro un planeamiento estratégico que permita el cambio, anticipándose a los problemas y logrando una respuesta que se adelante a los mismos.

Palabras clave: Trabajo, equipo, influencia, gestión, institución.

CAPÍTULO I

EL TRABAJO EN EQUIPO

1.1. Fundamentos teóricos

1.1.1. Definiciones

- Trabajo en equipo de Rosa María Jaramillo – 2011: Un equipo es aquel conjunto de personas otorgado, según a sus habilidades y competencias específicas, con la finalidad de lograr una específica siendo guiados por un líder.
- Katzenbach. Smith 2004: Lo considera como una cantidad reducida de personas, quienes cuentan con capacidades que se complementan, vinculadas a un solo propósito, objetivos de trabajo y organización general y sobre todo la responsabilidad reciproca entre sus integrantes..
- Para Ceneval (2006): es el resultado de la integración de diferentes personas, quienes pueden cambiar entre ellos sus ideas, conocimientos, etc. llegando a lograr los propósitos trazados, implica la constante colaboración, mantener la concordancia, conexión y espíritu grupal.
- Fritz (S.F.): asevera que toda organización está conformada por diversas personas, quienes se esfuerzan en el logro de un fin que con anterioridad se ha proyectado.
- Borrell, 2004: relaciona el desarrollo de profesionales eficientes con equipos eficientes, y propone que esta relación fortalece el desarrollo de la sociedad.

De esta manera, “un equipo debe estar conformado por diferentes personas que contribuyen para conseguir producto. En los equipos, se deben establecer un conjunto de reglas, las que permitirán mantener esclarecidas las actitudes y funciones de cada miembro, estas reglas permitirán a cada elemento del equipo incorporarse con los otros y trabajar adecuadamente logrando integración en el grupo y su conexión se evidencia en la cooperación continua y en la sensación de formar parte, compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

Acerca de lo manifestado sobre las definiciones de trabajo en equipo los diferentes autores mencionados coinciden en que un trabajo en equipo involucra a todos los participantes de manera articulada ya que todos tienen un objetivo establecido, por el cual trabajarán colaborando entre ellos para lograrlo.

Establece también que si bien el equipo está conformado por varias personas trabajando coordinadamente, cada quien desarrolla una parte del trabajo de acuerdo a sus habilidades, pero sin perder el objetivo en común.

1.1.2. Conceptualizaciones

Gilmore, C. & Moraes, 2002: en estos tiempos los equipos principalmente se preocupan por la mejora tanto en la eficiencia y efectividad de cualquier organización. Un equipo está considerado como un grupo correctamente bien formado quienes se esfuerzan para lograr un propósito específico.

Teniendo en cuenta lo revisado consideramos que la palabra "equipo" va a implicar la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no podrá lograrse sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción alguna. Podría

considerarse como un juego de fútbol: donde todos los integrantes del equipo deben trabajar colaborando y lograr tener la misma sintonía para poder ganar. El “futbolista” no puede jugar por sí solo y lograr un resultado positivo dentro del juego, tiene que tener en cuenta que es parte de un equipo. Muchas veces solemos creer que el trabajo en equipo tan sólo incluye la reunión de un grupo de personas, pero esto no es correcto, significa mucho más que eso.

Trabajar en equipo no solo es reunión de personas, este trabajo implica compromiso, no es sólo va a tener relevancia las estrategia y los procedimientos que la empresa considera apropiadas para alcanzar las metas comunes. Es indispensable que dentro de todo este trabajo haya liderato, concordancia, entendimiento, imaginación, disposición, distribución y contribución de todos los miembros que conformen el equipo. Todo conjunto debe ser conducido por un dirigente, quien deberá organizar las responsabilidades y lograr el cumplimiento de las normas establecidas por todos sus integrantes.

Para realizar el trabajo en equipo se necesita que todos los participantes muestren compromiso en llegar a cumplir las metas trazadas, pero el hecho de que todos trabajen juntos no implica que siempre deba existir un líder, quien logre que todos caminen en el mismo sentido.

1.1.3 Características

- Se compone equilibradamente por fines y trabajos realizados por diversos individuos.

- Las obligaciones deben estar distribuidas entre todos los integrantes.
- Las actividades se deben realizar organizadamente.
- Toda programación organizada de forma grupal debe apuntar hacia un mismo norte.
- Conseguir fluidez en el desarrollo del trabajo demora, hay que aprender a trabajar efectivamente como equipo, para la realización adecuada del fin.

1.1.4. Importancia

Su importancia nace por la reflexión de sostener que entre tanto más individuos se unan de forma responsable ante la ejecución de cualquier labor, los resultados se evidenciarán mejores y más efectivos.

Trabajar con otros es primordial en nuestra sociedad, ya que a pesar de ser seres particulares sería difícil sobrevivir y crear extraordinarias individualmente. Se necesita de otros para crear una sociedad, en la que se debe convivir y procurar evidenciar lo mejor de nosotros mismos.

Se puede considerar que el trabajar en equipo es invertir a futuro, podríamos tomarlo como el soporte fundamental del avance en sociedad y del crecimiento de la humanidad, también el individual, en el aspecto universitario o laboral. El grupo produce una poderosa influencia sobre la persona, la cual logra contribuir en el crecimiento y desarrollo de su identidad.

Las relaciones interpersonales precisan de confianza, tolerancia, apoyo mutuo respeto, y aceptación de los demás, también es muy importante las diferencias entre los

integrantes del grupo, ya que esto ayuda a enriquecerlo y logra volverlo mucho más productivo.

Dentro equipo, todos y cada uno de los integrantes son importantes y si se cuenta con la motivación necesaria podremos descubrir que tienen bastante que aportar, también se debe considerar que no todo el mundo encaja en todos los grupos. El desafío está en lograr encontrar la concordancia perfecta.

1.1.5. Trabajo en equipo vs trabajo grupal

No debemos confundir "trabajar en equipo" con "equipo de trabajo". Son dos conceptos que van de la mano, pero que poseen diferentes significados. El trabajar en equipo involucra a toda la humanidad, quienes presentaran sus habilidades y destrezas que permiten lograr su propósito final. Los participantes necesitan estar coordinados, mantener una mente libre, activa y asociada a la misión y visión de la empresa.

Cada elemento del grupo debe crear para conseguir frutos adecuados, Unirse con sus pares, descubrir la solución de problemas de forma creativa, ser empático, considerar a sus colegas, omitir las discrepancias que se susciten y ser competente.

	GRUPO DE TRABAJO	EQUIPO DE TRABAJO
Objetivo	Los integrantes muestran intereses comunes.	<i>La meta está más claramente definida y especificada.</i>
Compromiso	Nivel relativo.	<i>Nivel elevado.</i>
Cultura	Escasa cultura grupal.	<i>Valores compartidos y elevado espíritu de grupo.</i>
Tareas	Se distribuyen de forma igualitaria.	<i>Se distribuyen según habilidades y capacidad.</i>
Integración	Tendencia: la especialización fragmentada, división.	<i>Aprendizaje en el contexto global integrado.</i>
Dependencia	Independencia en el trabajo, individual.	<i>Interdependencia que garantiza los resultados.</i>
Logros	Se juzgan los logros de cada individuo.	<i>Se valoran los logros de todo el equipo.</i>
Liderazgo	Puede haber o no un Coordinador, Fuerte e individualizado.	<i>Hay un responsable que coordina el trabajo. Liderazgo compartido.</i>
Conclusiones	Más personales e individuales.	<i>De carácter más colectivo.</i>
Evaluaciones	No se evalúa.	<i>La autoevaluación es continua.</i>
Responsabilidad	Individual.	<i>Individual y colectiva.</i>
Formación	Ocurre a partir de su creación o instalación.	<i>Su formación es un proceso de desarrollo.</i>
Resultados	Son vistos como la suma del esfuerzo individual.	<i>Se toman y evalúan como producto del esfuerzo conjunto de sus miembros.</i>
Conflictos	Se resuelven por imposición o evasión.	<i>Se resuelven por medio de la confrontación productiva.</i>
	Se encuentra centrado principalmente en la tarea.	<i>Se centra en la tarea y en el soporte socio-emocional de sus miembros.</i>
	No se reconoce diferencias de valores, juicios e incompetencia entre sus miembros.	<i>Se reconocen e incorporan las diferencias como una adquisición o capital del equipo.</i>

Cuadro comparativo de “*Diferencias entre grupo y equipo de trabajo*” (p.8)
Trabajo en equipo - Rosa María Jaramillo Solorio – 2011

1.1.6. Tipos o clases

Atendiendo a su duración en el tiempo

- **Permanentes:** Realizan una función de forma permanente en el tiempo y están integrados en la estructura organizativa de la empresa. Por ejemplo: Equipo directivo del Instituto o de una empresa.
- **Temporales:** Se crean con una finalidad concreta, conseguida ésta desaparecen. Ejemplo: Equipo de información sobre la gripe A.

Atendiendo al grado de formalidad

- **Formales:** Creados por la propia empresa con una finalidad concreta, ya sea permanente o temporal.
- **Informales:** Surgen espontáneamente de entre los miembros de la empresa, para atender necesidades concretas. Ejemplo: equipo creado en solidaridad con una causa.

Atendiendo a su finalidad

- **De solución de conflictos:** Su misión es resolver conflictos concretos que puedan surgir y afecten a la marcha normal de la empresa.
- **De toma de decisiones:** Encargados de adoptar decisiones relevantes para la marcha de la empresa. Por ejemplo el equipo directivo.

- **De producción:** Equipo formado por trabajadores de la empresa, mediante la creación de estos equipos se busca una motivación de los trabajadores haciéndoles sentir parte de la empresa.

Atendiendo a la jerarquización o no de sus miembros

- **Horizontales:** Son equipos integrados por empleados de un mismo nivel jerárquico. Ejemplo: equipo directivo.
- **Verticales:** A diferencia del anterior, lo integran trabajadores de diferentes niveles jerárquicos.

1.1.7. Principios

- El equipo integro tiene la obligación de saber y asumir los propósitos, lo que les dará la capacidad e trabajar en conjunto hacia lo trazado, permitiendo conseguir al público resultados magníficos.
- Todos deben conocer sus responsabilidades y la labor asignada.
- La comunicación dentro del equipo debe ser la mejor, ya que eso es la base de su coordinación.
- Si bien es cierto cada integrante del grupo tiene una tarea designada, esto no significa que se trabaje sin comunicarse entre ellos para que sepan lo que se está haciendo.
- Fomentar la seguridad y aconsejar a quienes no logran cumplir con el propósito trazado, evitar sancionar ya que eso refuerza la inseguridad.

1.1.8. Ventajas generales

- **Motivación:** todos los integrantes pueden ser distinguidos, esto desarrolla sensación de satisfacción e integración al grupo.
- **Compromiso:** involucra con los fines del equipo y el fin organizacional.
- **Más ideas:** la retroalimentación que se produce cuando dos o más personas trabajan hacia el mismo fin produce más ideas.
- **Mayor creatividad:** estimulada debido a la combinación de todo el empeño puesto por cada participante.
- **Mejor comunicación:** es un ambiente donde se promueve el diálogo libre y favorable.
- **Mejor resultado:** conseguir resultados positivos resulta más factible.

1.1.9. Ventajas específicas

Individuales:

- Trabajo menos tenso, ya que las responsabilidades son compartidas.
- Todos los integrantes deben proporcionar soluciones desde sus puntos de vista.
- Satisfacción al participar del logro de una labor muy buena.
- Todo logro y estímulo económico es compartido dentro de todo el equipo.
- Es mayor la sensación de satisfacción en la realización de un trabajo hecho adecuadamente.

- Las disposiciones tomadas por todo el grupo tienen mayor aceptación que las disposiciones tomadas por un solo individuo.
- La información es mayor cuando se trabaja en grupo que si se trabaja individualmente.
- Este tipo de trabajo permite que se tengan diversos puntos de vista al momento de tomar una decisión.
- El trabajo se enriquece y las frustraciones se vuelven mínimas.
- Cuando se trabaja intercambiando ideas con los demás se logra afianzar la integración, de este modo se conocen aptitudes de los participantes.

Empresas y organizaciones:

- Aumento en la calidad del trabajo, ya que las decisiones son tomadas por consenso.
- Se refuerza la conciencia social y la obligación con la entidad.
- Tiempo de investigación reducida ya que toda colaboración y acuerdo para buscar soluciones es grupal.
- Baja del costo en la inversión económica de los organismos.
- Las fuentes de conocimiento e información son más amplias.
- Se manifiestan diferentes maneras de afrontar un problema.
- Las decisiones se tornan más claras.
- Las opiniones tienen mayor diversidad.
- Las soluciones logran un mayor porcentaje de aceptación.

El trabajo en equipo

es aquel

tiene ventajas

grupo de individuos bajo la
conducción de un coordinador

se caracteriza por

- Luchar por un objetivo común.
- Ser una integración armónica.
- Responsabilidades compartidas.
- Actividades coordinadas.
- Desempeño armónico de su labor.

es importante

ya que los resultados se evidenciarán mejores y más efectivos, produce una poderosa influencia sobre la persona, que contribuye en el crecimiento y desarrollo de su identidad.

***Generales:** motivación, mayor compromiso, más ideas, creatividad, mejor comunicación y mejores resultados.

***Específicos:** individual, empresarial y organizacional.

sus principios son

*Todo el equipo debe conocer y asumir propósitos trazados.

*Todos deben saber y asumir responsabilidades y labor asignadas.

*La comunicación es base de su coordinación.

*Fomentar seguridad entre los integrantes, evitar sanciones.

se clasifica

***Duración en el tiempo:** permanentes, temporales.

***Grado de formalidad:** formales, informales.

***Su finalidad:** solución de conflictos, toma de decisiones, producción.

***La jerarquización de sus miembros:** horizontales, verticales.

CAPITULO II

GESTION INSTITUCIONAL

2.1. Fundamentos teóricos

2.1.1. Definiciones

- **Alvarado:** se podría entender como la ejecución del total de métodos, herramientas y orientaciones destinadas al empleo de medios y producción del trabajo de la entidad.
- **Sovero:** lo considera como la suma de acciones y labores empleados para dirigir las responsabilidades del área de administración, que sirven de apoyo a la gestión pedagógica teniendo como finalidad el logro de los propósitos presentados en la organización.
- **Farro:** es la suficiencia organizacional para la implementación de un proyecto decisivo, mediante importes de la organización que contenga el mismo, desagregando notablemente frutos de estos últimos, a través de proyectos funcionales anuales.
- **Cassasus:** instrumento para la mejora en efectividad, capacidad, dominio y trascendencia, con elasticidad, prudencia y comprensión necesaria.

La manera de lograr generar nuevos fundamentos para el cambio en una entidad educacional, se necesita la intervención del cuerpo social organizado, gobierno local, comunidad educativa y entidades del Estado. Actualmente aquellos individuos

responsables de dirigir o ser encargados de la administración formativa, deben asumir el compromiso de transformar el cambio en un propósito común.

La Gestión Institucional es un desarrollo constante, el cual no debe ser sometido a variaciones bruscas, debe trabajarse por fases las que deben ir desvaneciéndose para mostrar el acceso a nuevas, se debe considerar que debemos empezar a modificar la gestión convencional por otro reciente modelo de administración, de modo que en conjunto se logre convertir a la escuela en un organismo que favorezca al cambio.

Tomando todo lo visto anteriormente podemos definir la gestión institucional como un proceso articulado de acciones planificadas, a través de los proyectos trabajados en las instituciones educativas, con la finalidad de lograr objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

2.1.2. Objetivos

Ley 28044, artículo 64:

- Estimular la Institución Educativa cual sociedad de formación, responsable del logro de una estupenda excelencia formativa.
- Reforzar la capacidad de resolución de los organismos educacionales, para que procedan con libertad.
- Conseguir el uso efectivo, competente y novedoso de las Entidades educativas, que lleven hacia la superioridad educativa.
- Estimular la auto-evaluación y evaluación constante que asegure la conquista de los propósitos y metas dispuestos por la Entidad Formativa.

2.1.3. Funciones

Haciendo referencia a Obregón podríamos decir que las funciones son:

- a. **Planificación:** se refiere al trabajo activo del Director y el equipo con quienes realiza el ¿qué hacer y cómo lograr? volver a la escuela en una sede de perfección en la pedagogía, conforme al proyecto educativo que se encarga de orientar los procedimientos de educación en las aulas, desde un resultado de su contexto.
- b. **Organización:** involucra el bosquejo de la organización oficial para el progreso de la administración de la institución, de esta manera se logra facilitar la integración y disposición de toda actividad que involucre docentes, estudiantes y otros involucrados; también el uso de los medios para realizar los procesos, programas y sobre todo los proyectos, que involucran la segmentación del trabajo y funciones, mediante la jerarquización de autoridades y responsabilidades y un plano que muestre las relaciones que existe entre los actores y con su entorno.
- c. **Dirección:** se vincula con el dominio, el estímulo y la formación de un ambiente de organización partiendo por el directivo, que lograra integrar las capacidades de los diversos individuos, partiendo de la responsabilidad de todos con el proyecto, en dirección a la mejora de la docencia y la adecuada gerencia de los recursos de la institución.
- d. **Control y seguimiento:** se realiza para afirmar la realización de la planificación según el cuadro de responsabilidades y disposición del trabajo que se estableció, para conseguir los propósitos y términos otorgados a los

diversos integrantes; e incluir modificaciones a la planificación y a la distribución de recursos.

2.1.4. Principios

Según Obregón podemos mencionar los siguientes principios:

- a. **Gestión centrada en los estudiantes:** el agente principal en una escuela son los estudiantes, es por eso que todo lo que se trabaje, se organice, ejecute, los fines que se establezcan como logros, la distribución que se proponga mediante de leyes, normativas y sistemas de supervisión; deberán ser llevados a la formación global del estudiante.
- b. **Jerarquía y autoridad claramente definidas:** El tener este orden establecido permite que la organización se fortalezca, de modo que la dirección se convierta en promotora del revolucionario liderazgo.
- c. **Determinación de quién y cómo se toman las decisiones:** para un buen desempeño se designarán las obligaciones que deberá asumir cada individuo, clase, comité y grupo en la determinación de acuerdos y su consecuencia.
- d. **Claridad en definición de canales de participación:** toda participación de los elementos que conformen la Institución Educativa debe tener relación con los propósitos de la institución.
- e. **Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización:** considerar que cada elemento de la entidad posee diferentes destrezas y competencias del personal, a partir de eso se debe considerar la

ubicación más adecuada en el puesto que le permita desarrollarse y mostrar un alto rendimiento y se realice.

- f. **Coordinación fluida y bien definida:** Toda actividad debe estar previamente coordinada, de esta manera se agiliza el trabajo y muestra mejores resultados.
- g. **Transparencia y comunicación permanente:** las actividades que se realizan dentro de la Institución Educativa debe ser comunicada de manera adecuada y oportuna a toda la comunidad. Esto contribuye a lograr ambiente propicio de alianzas, obviando suposiciones, malos entendidos e inculpaciones.
- h. **Control y evaluación eficaces y oportunos para un mejoramiento continuo:** el monitoreo y evaluación permite ayudar a mejorar el desempeño docente, ya que proporciona información con el fin de orientar oportunamente en las decisiones y asegurar que las tareas sean tomadas en relación a los objetivos de la institución.

2.1.5. Los instrumentos de la gestión institucional

El PEI

Es considerado un instrumento de organización y administración estratégica, ya que tiende a relacionar normas y puesto que involucra normas y lineamientos en la elaboración del propósito educativo, todo esto sirve para poner en práctica las acciones y sistema de mejora. Se sustenta en la misión, los valores y las bases acordados que necesita la identidad de la Institución, concede coherencia a las funciones de todos los participantes de la entidad

formadora, logra en el personal un sentimiento de pertenecer a la entidad, encausa la toma de decisiones, contribuye a conocer el perfil de los miembros de la entidad de aprendizaje, entre otros aspectos.

El proyecto curricular institucional

El artículo 33° de la Ley General de Educación N° 28044 señala que:

El comienzo de la formación del diseño curricular es obligación del MINEDU. Esto brinda la oportunidad de que el ente de la región y localidad varíe con la finalidad de adaptar las características de los estudiantes y del entorno; de tal modo que cada institución educativa logre construir su propuesta curricular.

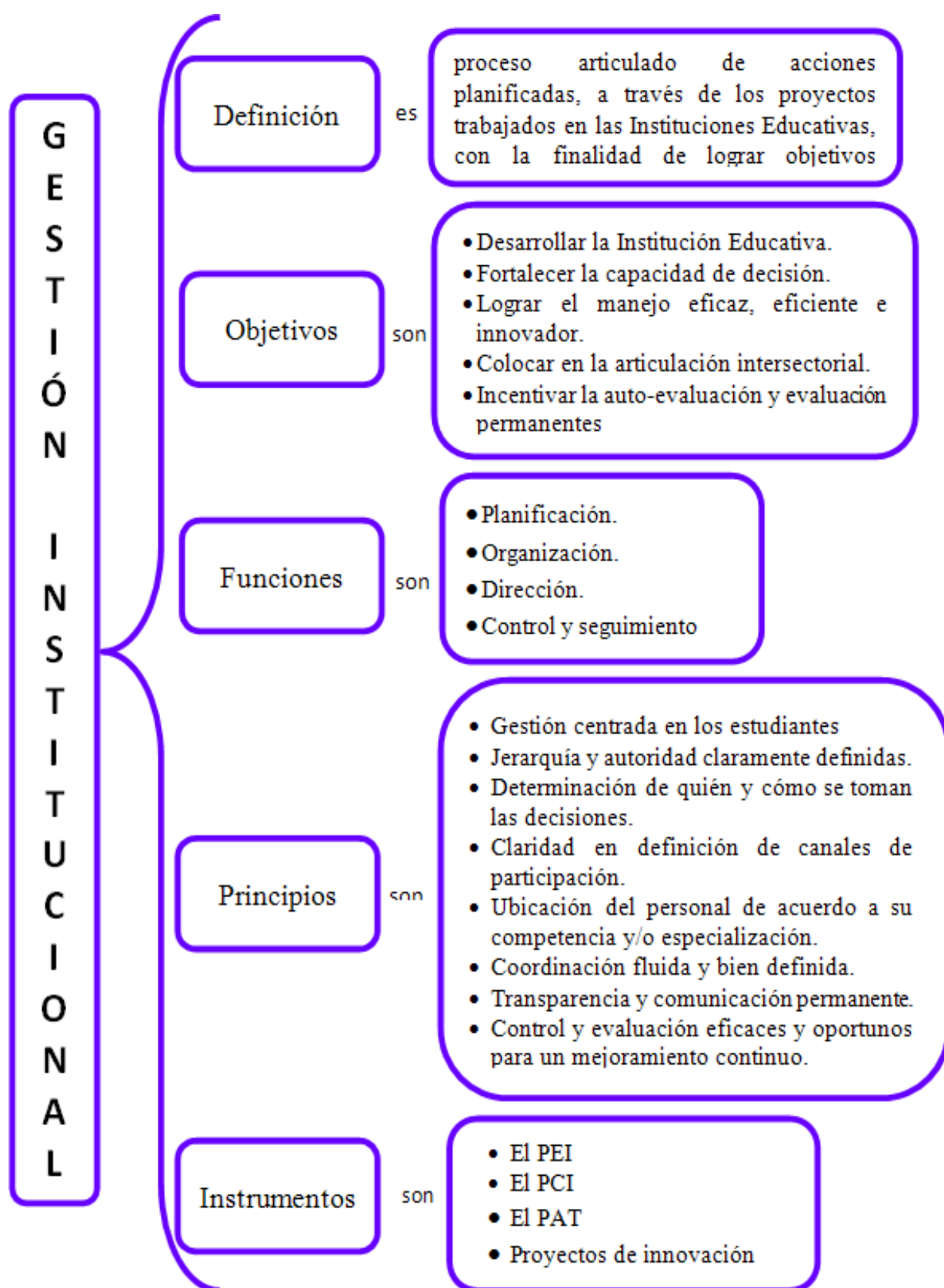
El plan anual de trabajo

Es un componente fundamental para la aplicación debido al contenido de lo acordado en el esquema de largo plazo como el PEI.

Debe contener todas las actividades establecidas a corto plazo que serán realizadas en el lapso de un año, dentro de ella se encuentra toda actividad a cumplir. Toda actividad debe ser realizada para conseguir el propósito clave en el corto plazo. Se debe aclarar que todo trabajo, será elaborado por una comisión designada dentro de una asamblea de docentes con participación la de plana directiva, reconociendo que se tiene elementos fundamentales a ejecutarse durante el periodo escolar, del mismo modo toda actividad establecida en el plan anual deben ser monitoreadas y analizadas por trimestres, de modo que se comprueben avances y posteriormente realizar la toma de decisiones.

Los proyectos de innovación

Todas las instituciones requieren de cambios, en específico la educación, ya que se considera en cambios constantes por ser ciencia. Considerando los resultados, todo el personal docente debe incluir en su trabajo la planificación proyectos de innovación, los cuales estarán designados a la resolución de los problemas de su medio ambiente o entorno y motivar a quien lo lleve a cabo, otorgándole facilidades tanto con los estudiantes y apoderados para la ejecución de los proyectos.



CAPITULO III

APLICACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

3.1. El trabajo en equipo en la elaboración del Proyecto Educativo de la Institución Educativa Liceo Naval “Contralmirante Montero

En la Institución Educativa Liceo Naval “Contralmirante Montero” la elaboración del Proyecto Educativo Institucional es resultado del esfuerzo y responsabilidad de toda la comunidad y agentes educativos de la Comunidad Monterina.

Se han tomado en cuenta los aportes y la experiencia de todos los integrantes de la población, la cual ha sido recogida en arduos trabajos, reuniones de grupo, coordinaciones de área, exposiciones y aplicación de encuestas; finalmente se logró la satisfacción de estructurar el Proyecto.

Lo trabajado en equipo por los miembros del Liceo Naval “Contralmirante Montero” se convierte en un instrumento fundamental de gestión, la cual orientará y organizará toda acción educativa en el Área Institucional Pedagógica Administrativa manteniendo principalmente el marco de una cultura de paz.

El primer componente es la identidad que está constituida por la reseña histórica, misión, visión y valores, los cuales son elaborados por los directivos de las diversas Instituciones Navales en reunión con la Jefatura de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

El segundo componente se constituye por el diagnóstico de la realidad a través de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA), el cual es analizado mediante encuestas tanto a la comunidad educativa como a los padres de familia.

El tercer componente es la propuesta pedagógica que está constituida por los principios, pedagógicos, perfiles, diversificación curricular, temas transversales, sistema metodológico de evaluación y tutoría, el cual es elaborado por los docentes tutores y docentes de las diversas áreas extracurriculares, con el apoyo activo de los auxiliares de educación, los cuales se reúnen de acuerdo al grado y también por áreas.

El cuarto componente está constituido por la propuesta de gestión, en ella se desarrolla los principios, procesos, clima institucional, instrumentos de gestión y estructura organizativa, los cuales son elaborados por el Concejo Directivo quienes previamente realizan reuniones con los Coordinadores de Áreas, así como también con los Responsables de cada grado.

3.2. El trabajo en equipo dentro de las aulas

Desde que nacemos todos los seres humanos somos seres sociales, en la actualidad empiezan su actividad social incluso antes de empezar a hablar o caminar. Mientras más crecemos nos volvemos seres sociales que vivimos y trabajamos siempre dentro de una comunidad. El trabajar en equipo y colaborar entre nosotros es una tarea que se debe aprender desde muy jóvenes.

Ya que aporta muchos beneficios, no sólo mientras estudiamos, también en el futuro, debido a que varias de las habilidades adquiridas dentro de las aulas, gracias al trabajo en grupo, nos brindarán herramientas para desenvolvernó de forma adecuada y segura.

Beneficios del trabajo en equipo dentro de las aulas

Los docentes deben motivar el trabajo en equipo en las clases, ya que aporta cuantiosos beneficios y ventajas para los estudiantes. La interacción entre los estudiantes estimula los procesos mentales como la comprensión, el pensamiento crítico, el razonamiento, etc.

Trabajar en equipo aporta las siguientes ventajas.

- **Genera relaciones positivas:** Los estudiantes se comienzan a apoyan los unos a los otros ya que todos tienen un fin en común. Beneficia la responsabilidad y el compromiso con sus compañeros.
- **Mejora las relaciones sociales e interpersonales:** es una habilidad que siendo ya adultos es difícil de conseguir y gracias al trabajo en equipo en edades tempranas fundamentalmente en la escuela desarrollan y que, sin duda, en el futuro será muy útil. Desarrollar la empatía, ayuda a conocer y entender mejor a las personas y logra que tengamos la capacidad para resolver situaciones difíciles. El trabajo en equipo fomenta la diversidad entre diferentes. Los que son más hábiles ayudan a los menos, de esta manera se potencia los valores como el respeto, el esfuerzo y el compromiso.

- **Fomenta el ‘aprender a aprender’:** el trabajo en equipo permite a los estudiantes aprender de lo que otros compañeros saben, este es uno de los mayores beneficios que contribuye el trabajar en grupo. Edifican sus propios saberes mediante de la interacción con sus compañeros, asimilan la información simultáneamente y logran dar con una solución única, pero durante el proceso de este trabajo logran adquirir gran conocimiento.
- **Aumenta la autoestima de los alumnos, su motivación e interés:** realizar trabajos en grupo en el aula, incentiva que el estudiante sea independiente y comprometido. El estudiante será consciente de su responsabilidad frente a sus éxitos y fracasos, por lo tanto trabajará desarrollando mayor independencia en sus decisiones.

Algunas pautas a tener en cuenta y tareas para desarrollar ciertas habilidades

Hay que señalar que los educadores debemos tener en cuenta algunas pautas respecto a los grupos que formen o la actitud que debe tomar el mismo profesor:

- Los equipos de trabajo deben ser equilibrados, es decir que los estudiantes que lo integren deben tener diferentes visiones, niveles y maneras de trabajar. De esta manera, lograremos unos de los objetivos del trabajo en equipo, que unos estudiantes aprendan de otros.
- Desde el inicio deben estar pautadas las normas de comunicación. El docente deberá dar las indicaciones y reglas a los integrantes del equipo, de modo que se eviten cualquier conflicto y discusión. El docente tiene la

responsabilidad de actuar como conductor y observador, instituyendo los objetivos y supervisando el desarrollo del trabajo designado.

- La repartición en clase de los equipos es trascendental. Debe existir en todo momento una organización cómoda y la repartición de los materiales y herramientas debe ser de manera equitativa a todos los conjuntos.

CONCLUSIONES

Primera. El trabajo en equipo logrará ser efectivo siempre que se dé bajo la supervisión de un líder, estableciendo normas específicas y contando con la colaboración activa y comprometida de todos los miembros.

Segunda. La Gestión Institucional no es trabajo solo de los directivos o coordinadores de grado y área, debe existir la participación de todos los integrantes de la Institución Educativa.

Tercera. La realización de la documentación de una Institución Educativa es amplia y requiere la que docentes, auxiliares, directivos y personal administrativo se comprometan en su realización y evaluación constante.

SUGERENCIAS

- 1.** Concientizar a cada participante de la Institución Educativa acerca de la importancia de trabajar en equipo, dentro de toda labor docente, desde la labor dentro del aula con los alumnos hasta el trabajo organizado en conjunto con todo el personal, mediante charlas y ejercicios prácticos.

- 2.** Promover la capacitación a todos los integrantes de la Institución Educativa para que participen de manera activa en la Gestión Institucional, de modo que se la Institución Educativa se vea fortalecida y se desarrolle con mayor eficiencia.

- 3.** Sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia del trabajo en equipo dentro de la elaboración de los documentos de la Gestión Institucional.

FUENTES DE INFORMACION

- Areche, V.F. (2013) La Gestión Institucional Y La Calidad En El Servicio Educativo Según La Percepción De Los Docentes Y Padres De Familia Del 3°, 4° Y 5° De Secundaria Del Colegio “María Auxiliadora” De Huamanga, Universidad Nacional Mayor De San Marcos , Facultad De Educación, Lima
- Br. Hurtado, C.R. (2017) Gestión Institucional Y Calidad De Servicio En La Institución Educativa Tomas Alva Edison Del Distrito De San Juan De Lurigancho, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado, Lima, Perú
- Llamo J. (2018) Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela De Posgrado, Lima, Perú
- Huayllani M.C. (2018) La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela De Posgrado, Lima, Perú
- Toro L.Y. (Mayo 2015) La Importancia Del Trabajo En Equipo En Las Organizaciones Actuales, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad De Ciencias Económicas, Bogotá D.C.

Páginas Web de Consulta

- <http://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020>
- <https://www.aiteco.com/ventajas-del-trabajo-en-equipo/>
- <http://www.redalyc.org/html/4981/498150319021/>
- <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>
- <http://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/>
- <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2978/El%20trabajo%20en%20equipo%20de%20los%20profesores%20y%20profesoras%20factor%20de%20calidad%2c%20necesidad%20y%20problema.%20El%20papel%20de%20los%20directivos%20escolares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <http://www.thinkingpeoplerecursoshumanos.es/es/blog-thinking-people/la-importancia-del-trabajo-en-equipo/>
- <http://www.tiemposmodernos.eu/clases-de-equipos-de-trabajo/>

ANEXOS



**PROYECTO
EDUCATIVO
INSTITUCIONAL
(PEI)
2018**



LICEO NAVAL "CONTRALMIRANTE MONTERO"

ACTA DE OPINIÓN FAVORABLE DEL PEI 2018

El día 09 de marzo del 2018, se reunió el Consejo Directivo del Liceo Naval "Contralmirante Montero" presidido por la Directora Laura Teresa ROCHA Rocha con los siguientes integrantes:

Sub Directora General	:	Diana Elizabeth HITO Zúñiga
Sub Directora de Secundaria	:	Gloria Guadalupe UZURRIAGA Sierra
Sub Directora de Primaria	:	Yacquelina VILLARREAL Gin
Sub Directora de Inicial	:	Natalia Laura CASTILLO Ruiz
Coordinadora de TOE	:	Delia Edelmira SALINAS Cabrera
Coordinador de Convivencia y Disciplina Escolar	:	Andrés GARAY Prinz
Coordinadora de Actividades e Imagen Institucional	:	Silvana Mercedes NOMBERTO Siluentes
Coordinadora de Educación Física y Deportes	:	Rocío SANTA CRUZ Salinas
Jefe de la Oficina de Calidad, Acreditación Y Certificación	:	Magda BELTRÁN Saldaña
Jefe de la Oficina de Administración	:	Andy Williams RUIZ García
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos	:	Manuel Francisco DEL AGUILA Martín

Para emitir opinión favorable respecto al Proyecto Educativo Institucional (PEI) del presente año 2018 de nuestro Liceo Naval "Contralmirante Montero", el cual ha sido elaborado con la participación de toda la Comunidad Educativa.

Firman en señal de conformidad, el 09 de marzo de 2018.

Diana HITO Zúñiga
Sub Directora General

Yacquelina VILLARREAL Gin
Sub Directora de Nivel Primaria

Delia SALINAS Cabrera
Coordinadora de TOE

Silvana NOMBERTO Siluentes
Coord. de Actividades e Imagen Institucional

Magda BELTRÁN Saldaña
Jefe de la Oficina de Calidad Acreditación
y Certificación

Manuel DEL AGUILA Martín
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Gloria UZURRIAGA Sierra
Sub Directora de Nivel Secundaria

Natalia CASTILLO Ruiz
Sub Directora de Nivel Inicial

Andrés GARAY Prinz
Coord. de Convivencia y Disciplina Escolar

Rocío SANTA CRUZ Salinas
Coord. de Educación Física y Deportes

Andy RUIZ García
Jefe de la Oficina de Administración

Laura Teresa ROCHA Rocha
Directora

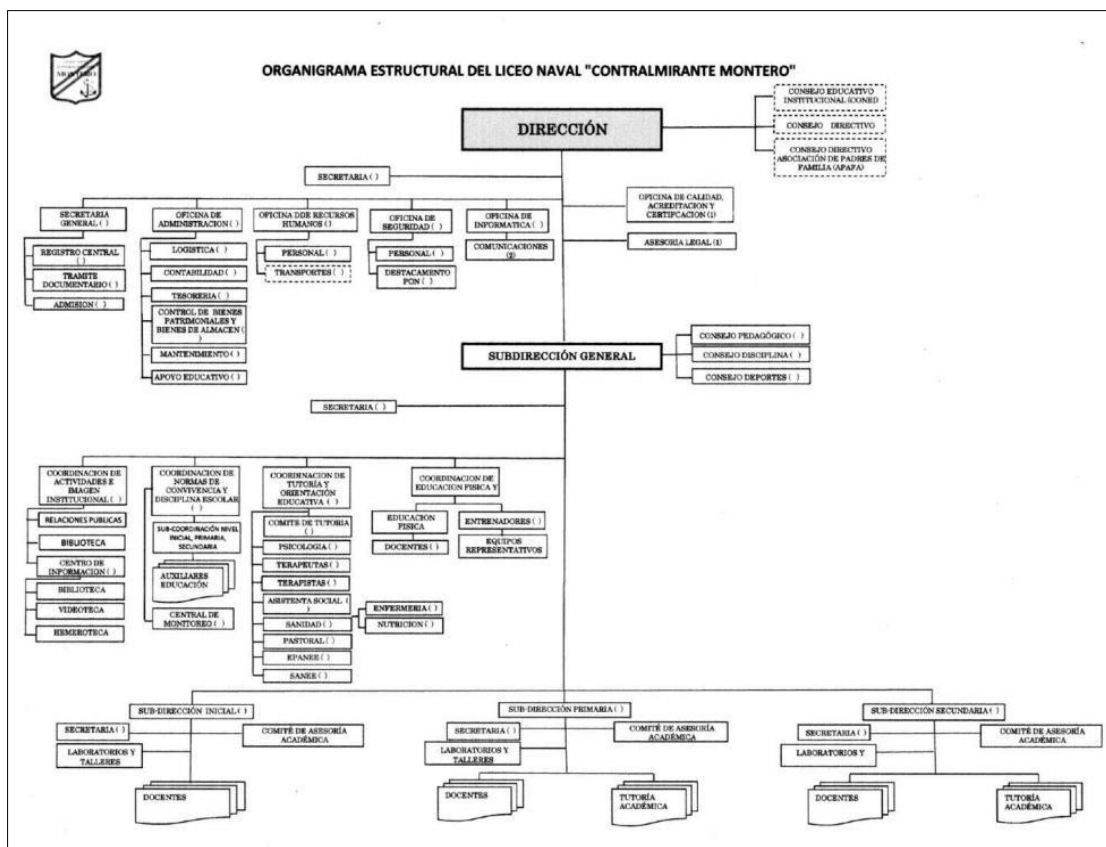
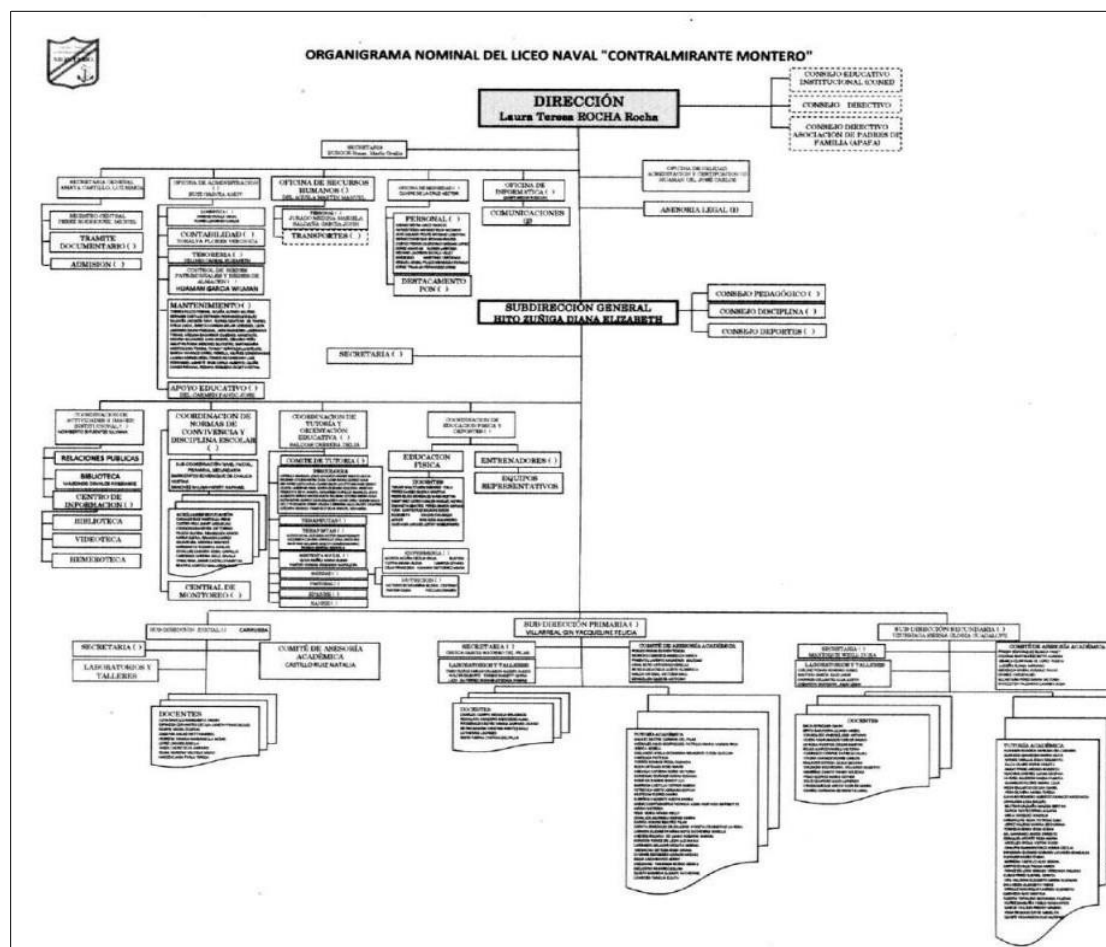


ASPECTOS INTERNOS Y EXTERNOS

Código	D-01-09/V01
Fecha de Aprobación	01-03-17

ANÁLISIS EXTERNO	ANÁLISIS INTERNO	
	Fortalezas	Debilidades
	<ol style="list-style-type: none"> Personal docente capacitado y comprometido con la Institución educativa.(valores) Apoyo a la labor pedagógica por parte del Personal: Auxiliar de educación, Enfermería, Docentes Especialistas de Lenguaje, Psicólogos, Asistentes sociales, etc. Diversificación de disciplinas artísticas y deportivas. Ambientes educativos y de uso común como: campo deportivo, patios amplios, sala multiusos, salas de informática implementadas con equipos de última generación. 	<ol style="list-style-type: none"> Aulas prefabricadas de nivel inicial y tercero de secundaria. Insuficiente personal de mantenimiento. Desánimo de docentes por insuficiente remuneración Necesidad de actualización de los docentes en cuanto a tecnología y uso de las TICs. Estudiantes con poco acompañamiento de Padres de Familia en las actividades que realiza el Liceo.
Oportunidades	Estrategias FO	Estrategias DO
<ol style="list-style-type: none"> Mejora de la calidad educativa propuesta por el Estado Peruano (Reforma Educativa). Capacitaciones brindadas por la DIRBIEMAR, Editoriales y MINEDU. Concursos para los estudiantes organizados por diversas instituciones de la comunidad. Ubicación estratégica del liceo (cercanía al CEMENA, universidades, centros comerciales, hipermercados, zonas recreativas y transporte) Marina de Guerra ofrece servicio de movilidad escolar para el desplazamiento de los estudiantes. 	<ol style="list-style-type: none"> Promover la mejora de la calidad educativa implementando el ISO 9001-2015 (F1, F2, F3, F4, O1, O2, O3, O4, O5, O6, O7, O8, O9). Implementar el programa de gestión de la calidad. (F1, F2, O1). Formular y ejecutar proyectos por áreas que respondan al mejoramiento de la calidad educativa. (F1, F2, F3, F4, O1, O2, O4). Promover un Plan de Capacitación Docente continua incentivando el nivel académico de la plana docente (F1, F4, O1, O2). Reconocer con estímulos la participación de los Padres de familia en las diferentes actividades educativas para involucrarlos en la tarea educativa. (F1, F2, O9). 	<ol style="list-style-type: none"> Plan de contingencia para la mejora de ambientes (construcción de aulas del nivel inicial y el pabellón de tercero de secundaria en material noble) a través del PIP (D1, D2, O1, O5, O7). Solicitar a la jefatura de Educación la contratación de nuevo personal de mantenimiento para la mejora de la limpieza y mantenimiento de los espacios educativos y áreas de recreación del Liceo.(D3,O1) Monitorear el cumplimiento del Plan de limpieza y mantenimiento de los ambientes educativos. (D2, O1).

<ol style="list-style-type: none"> MINEDU brinda material educativo. Apoyo de la APAFA. Marina de Guerra del Perú tiene convenios educativos con instituciones públicas y privadas. Apoyo especializado de SAANE para la atención de estudiantes con dificultades en el aprendizaje. 		<ol style="list-style-type: none"> Promover la capacitación de docentes en su totalidad en uso de tics (D4, O2).
Amenazas	Estrategias FA	Estrategias DA
<ol style="list-style-type: none"> Contaminación ambiental producida por la emisión de gases tóxicos de los buses escolares, fábricas y basura. Asimismo, presencia de plagas de insectos por la cercanía al Parque de las Leyendas. Inseguridad vial en el ingreso y salida al Liceo. Migración de docentes a otras instituciones educativas por mejora salarial. Familias disfuncionales con bajo nivel cultural. 	<ol style="list-style-type: none"> Reconocimiento a la labor docente a través de incentivos y reconocimientos verbales públicos, en formación general, reuniones de coordinación y documentación remitida a su legajo personal. (F1, A3). Promover un Programa de Educación ambiental "Juntos podemos conocer y mejorar nuestros logros ambientales" (F1, F2, A1). Gestionar ante las autoridades competentes de Marina de Guerra del Perú, la disposición de un espacio determinado para un contenedor de basura y una mejor disposición de estacionamiento para los buses escolares. (F4, A1). Incentivar y reconocer la participación de los padres de familia en las diferentes actividades educativas que imparte el Liceo (F1, O9). Comprometer a autoridades Locales Municipales para mejorar la seguridad vial al ingreso y salida del Liceo Naval "Contralmirante Montero"(F2, A2) 	<ol style="list-style-type: none"> Promover el mejoramiento del clima institucional con incentivos y reconocimiento a la labor docente destacada. (D3,A3) Crear espacios con participación de padres de familia a través de escuela para padres, talleres y diversas actividades pedagógicas que contribuyan con el fortalecimiento de una buena dinámica familiar.(D5,A4)





LICEO NAVAL "CONTRALMIRANTE MONTERO"

CUADRO CON LA CANTIDAD DE ALUMNOS POR NIVELES Y SECCIONES AÑO 2017

CANTIDAD INSTALADA	NIVEL Y/O GRADO	ALUMNOS POR SECCIONES								SUB-TOT. ALUMNOS	SUB - TOTAL SECCIONES	TOTAL DE ALUMNOS	TOTAL ALUMNOS DE INICIAL	
	SECCIONES	TURQUESA	VERDE	LILA										
15 - 17	PRE KINDER		19	19	18	18	18	18	18	-	128	7	128	210
15 - 17	KINDER	ANARANJADO	AZUL	CELESTE	FUSCIA	ROSADO								
	SUB TOTAL	17	17	16	16	16		-	-		82	5	82	
		36	36	34	34	34	14	-			210	12	210	
PRIMARIA		SECCIONES								SUB-TOT. ALUMNOS				TOTAL ALUMNOS D PRIMARIA
		A	B	C	D	E	F	G						
18 - 22	PRIMERO	19	19	19	19	19	-	-			95	5	95	883
20 - 26	SEGUNDO	22	22	22	22	22	21	21			152	7	152	
24 - 28	TERCERO	24	24	24	24	24	24	-	-		144	6	144	
30	CUARTO	26	26	26	26	26	26	-			156	6	156	
30	QUINTO	28	28	28	28	28	28	-	-		168	6	168	
30	SEXTO	28	28	28	28	28	28	-	-		168	6	168	
	SUB TOTAL	147	147	147	147	147	127	21	0		883	36	883	
SECUNDARIA		SECCIONES								SUB-TOT. ALUMNOS				TOTAL ALUMNOS D SECUNDARIA
		A	B	C	D	E	F	G	H					
30	PRIMERO	30	30	30	29	29	29	29			206	7	206	985
30	SEGUNDO	29	29	28	28	28	28	28			198	7	198	
30	TERCERO	23	22	22	22	22	22	22	22		177	8	177	
30	CUARTO	23	23	23	23	23	23	23	22		183	8	183	
30	QUINTO	28	28	28	28	28	27	27	27		221	8	221	
	SUB TOTAL	133	132	131	130	130	129	129	71		985	38	985	
TOTAL SECCIONES												86	2078	2078

CANTIDAD DE SECCIONES	
NIVELES	TOTAL
INICIAL	12
PRIMARIA	36
SECUNDARIA	38
TOTAL	86

CANTIDAD DE ALUMNOS		
NIVELES	SEXO	
	M	F
INICIAL	67	71
PRIMARIA	464	465
SECUNDARIA	498	473
TOTAL	1029	1009
	2078	

CANTIDAD NIÑOS INCLUSIVOS	
NIVELES	TOTAL
INICIAL	-
PRIMARIA	
SECUNDARIA	
TOTAL	



LICEO NAVAL "CONTRALMIRANTE MONTERO"

MATRIZ PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO

N°	COMPROMISO	DIAGNÓSTICO		OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA
		FORTALEZA	DEBILIDADES				
1	Progreso Anual de Aprendizajes de todos y todas las estudiantes de la IE	Se aplicó la ECE 2016 a todos los estudiantes de: -2° y 4° de primaria. - 2° de secundaria.	El 30% requiere reforzar para alcanzar el nivel optimo	Los estudiantes de la IE mejoran sus resultados de aprendizaje respecto del año anterior.	100%	-Aplicación de Pruebas (Diagnostico, entrada y salida). -Aplicación de fichas de reforzamiento JEC. -Simulacro de ECE por áreas curriculares. Plan Lector	Periodo marzo a noviembre 2017 -NOV- DIC 2017
2	Retención anual de estudiantes en la IE.	El 95% de estudiante permanecen y concluyen el año escolar	El 5% de estudiantes se retira de la IE por traslado a otros Liceos Navales	La IE. mantiene el número de estudiante matriculados al inicio del año escolar	100%	-Registros de asistencia de la IE. -Semáforo escuela -Aplicativo Pat -SIAGIE -Desarrollo de buenas prácticas docentes. -Desarrollo de proyectos educativos innovadores. -Cumplimiento de los tres momentos de la educación. - Utilización de laboratorios, talleres artísticos, deportivos y recreativos.	Periodo 2017

3	Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE.	Se Cumplió lo planificado en un 100%	Ninguna	La IE: realiza todas las actividades planificadas (sesiones de aprendizaje, jornadas de reflexión, entre otras) para el año escolar.	100%	- Registros de la IE. -Aplicativo PAT. -Calendarización del periodo escolar. -Programaciones curriculares. Sesiones de aprendizaje. -Monitoreo en aula. -Registros de asistencia de docentes.	Periodo 2017
4	Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE.	Se realiza acciones de Supervisión y monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica	Ninguna	El equipo directivo de la IE. Realiza acompañamiento y monitoreo a los docentes de acuerdo con la planificación del año escolar.	100%	-Aplicativo PAT -Ficha de monitoreo. -Se realiza la calendarización del monitoreo -Cronograma de actividades durante periodo de descanso escolar. -Retroalimentación a docentes monitoreados.	Periodo 2017
5	Gestión de la convivencia escolar en la IE.	Compromiso de toda la comunidad educativa para propiciar y mantener un adecuado clima institucional	Presencia de hogares disfuncionales .	El equipo directivo desarrolla acciones para la promoción de la convivencia, la prevención y atención de la violencia en la IE.	100%	-Difusión del reglamento de Normas de Convivencia y disciplina escolar. - Elaboración las normas de convivencia a nivel de cada aula por parte de los estudiantes y sus tutores. -Según RD N° 007-2016-D-LNCM, del 16 de enero del 2017.	Periodo 2017

						- Plan TOECE Aplicativo del PAT -Plataforma SISEVE N° Reporte 2016111811621	
--	--	--	--	--	--	---	--