

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**

**“Nuevos tiempos Nuevas Ideas”**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**OFICINA DEGRADOS Y TÍTULOS**

**PRGRAMA DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN  
INICIAL**

**ASIGNATURA: GESTIÓN EDUCATIVA**

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

**PRESENTADO POR:**

**WENDY JOYCE HUAMANI ORTIZ**

**LIMA – PERÚ**

**2018**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se lo dedico a mi Familia en especial a mi Madre por su apoyo incondicional y su gran don para escucharme cada vez que lo necesitaba. Mis hermanos Martha, Guido y Emma

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	II
Índice	III
Presentación	V
Resumen	VI
<b>CAPÍTULO I: El Trabajo en Equipo</b>	<b>7</b>
1.1 Definición de Trabajo en Equipo	7
1.1.1 Grupo de Trabajo	8
1.1.2 Trabajo en Equipo	8
1.2 Características del Trabajo en Equipo	8
1.3 Tipos de Trabajo en Equipo	10
1.4 Etapas del Trabajo en Equipo	11
<b>CAPÍTULO II: Gestión Institucional</b>	<b>14</b>
2.1 Gestión Institucional	14
2.2 Enfoque de Gestión Institucional	14
2.2.1 Enfoques de Gestión basada en el Liderazgo Pedagógico	15
2.2.2 Enfoque de Gestión Participativa	15
2.2.3 Enfoque de Gestión Transformacional	16
2.2.4 Enfoque de Gestión basado en Procesos	16
2.3 Dimensiones de Gestión Institucional	18
2.3.1 Dimensión Institucional	18
2.3.2 Dimensión Pedagógica	18
2.3.3 Dimensión Administrativa	18
2.3.4 Dimensión Comunitaria	19

<b>CAPÍTULO III: El trabajo en equipo y la convivencia en la gestión educativa</b>	<b>20</b>
3.1 Convivencia Escolar	20
3.2 Clima Escolar	21
3.3 Elementos del Clima Escolar	
3.3.1 Infraestructura de la Institución Educativa	22
3.3.2 Relaciones entre la Comunidad Educativa	22
3.3.3 Compartir valores y Creencias en la Institución	22
3.4 La Cultura Escolar y el Trabajo en Equipo	23
Conclusiones	25
Sugerencias	26
Bibliografía	27

## **PRESENTACIÓN**

El presente trabajo de investigación denominado “El Trabajo en Equipo y su influencia en la Gestión Institucional”, involucra la participación de los alumnos, padres de familia, docentes, directivos y comunidad, que se unen para un bien común que es la educación en nuestro país y como trabajar juntando a todos los agentes y formando un equipo de trabajo sólido.

Esta investigación comprende tres capítulos que serán presentados a continuación:

Primer Capítulo, se ha considerado el trabajo en equipo como primer factor donde hablaremos de sus características, tipos y etapas del trabajo en equipo y como influye en la gestión institucional.

Segundo Capítulo, se conceptualiza la gestión institucional, sus enfoques y dimensiones tanto institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Tercer Capítulo, se analiza el trabajo en equipo y la convivencia en la institución educativa trataremos temas como clima escolar, elementos del clima escolar, cultura y trabajo en equipo por medio de los docentes.

Para finalizar esta investigación contribuye a mejorar los procesos de gestión de las instituciones educativas.

## RESUMEN

El trabajo en equipo influye en la gestión institucional ya que es una modalidad de distintas actividades de índole laboral abocado a un grupo humano para un fin en común de resultados y metas a alcanzar.

En la educación son varios agentes los que están involucrados como los padres, alumnos, personal docente y administrativo con la finalidad de llevar acuerdos y enfrentar los posibles conflictos.

Se caracteriza el trabajo en equipo, por la comunicación constante y fluida entre las personas involucradas, el clima escolar también es una de las principales fortalezas, como los valores que la base fundamental de cada ser humano para el éxito.

Para convivencia se abarca la manera de como se construye las relaciones interpersonales en la escuela, donde destaca el valor formativo, preventivo y regulador de cada persona para que desde ese punto parta en la disciplina escolar.

**Palabras Claves:** Trabajo en equipo, clima escolar, grupo humano, valores y convivencia

## **CAPITULO I**

### **TRABAJO EN EQUIPO**

#### **1.1 DEFINICIONES**

Según la teoría de Landy y Conde indica que el conjunto de más de dos personas se relacionan, que se relacionan entre si para un bien común, donde los equipos trabajan a través de modelos, donde estos modelos de equipos realizan tareas específicas en unplazo acordado para cumplir un objetivo determinado.

Las relaciones interpersonales son muy importantes para el desarrollo en equipo donde se intercambian diferentes puntos de vista para tener un objetivo en común.

El trabajar en equipo da resultados positivos y productivos que cada persona aprovecha para mejorar sus habilidades sociales y laborales, respetando las ideas y de sus pares con responsabilidad y respeto.

Al motivarse cada uno por un bien común genera un clima laboral agradable donde cada integrante es consciente que el triunfo a futuro es de todos y para todos.

### **1.1.1 GRUPO DE TRABAJO**

Según Robbins y Coulter manifiestan que las personas que trabajan tienen un compromiso intenso con la tarea asignada demostrando responsabilidad individual de sus labores.

### **1.1.2 TRABAJO EN EQUIPO**

El trabajo en equipo esta basado en principios y valores que caracteriza a la persona, en este proceso el líder no siempre es el mismo ya que de acuerdo a distintas situaciones dependiendo el requerimiento todos cumplen con la función de líder porque todos están preparados y tiene en voto de confianza de los integrantes del equipo.

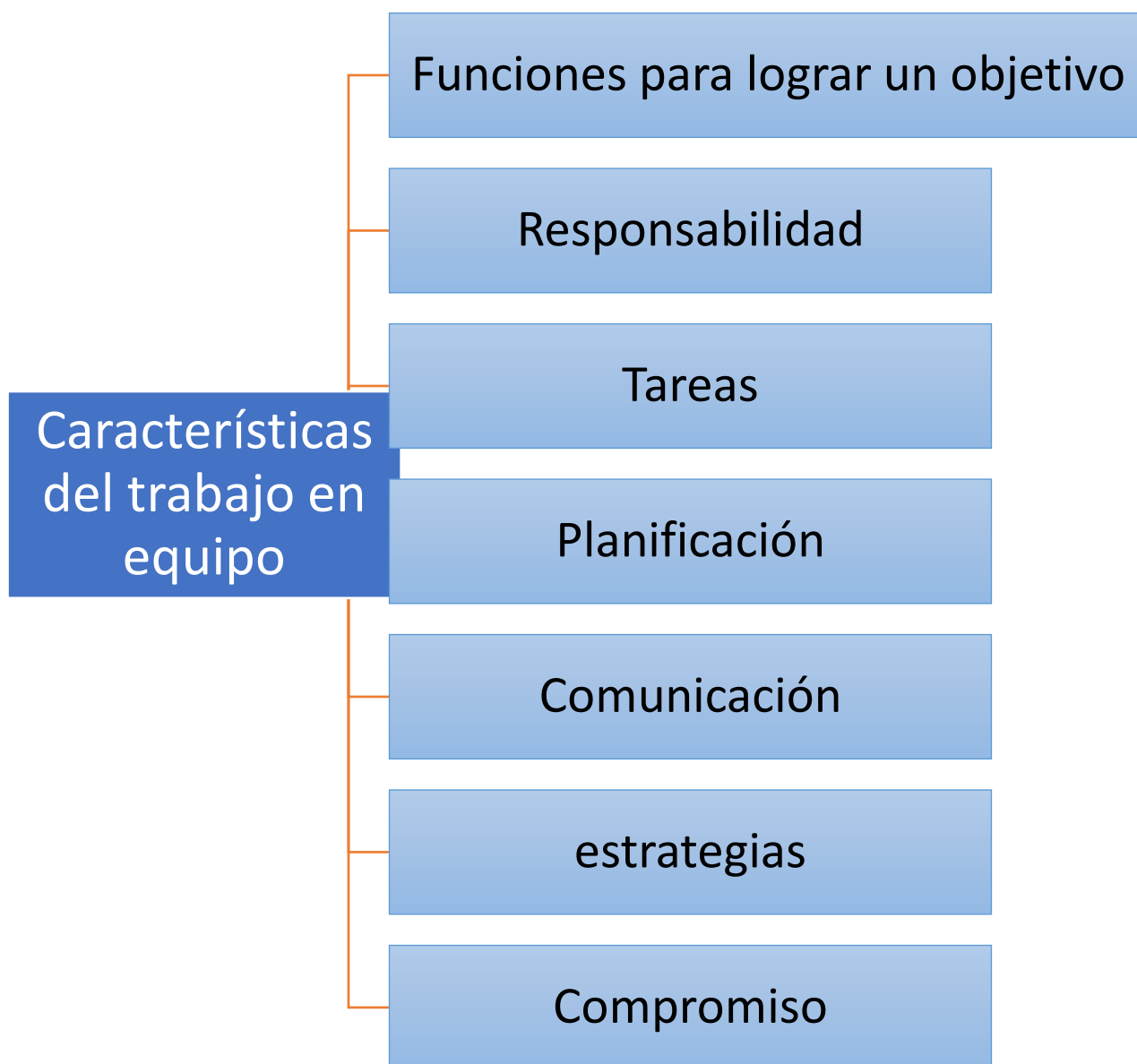
## **1.2 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO**

Las características del trabajo en equipo son diversas dependiendo del lugar donde pertenece.

- Se llevan acabo distintas funciones para lograr un objetivo claro y preciso.
- La responsabilidad es compartida de todos los colaboradores.
- Coordinar con anticipación las tareas asignadas.



- Planificar actividades que desarrollaran los colaboradores en tiempo y lugar.
- Comunicación fluida en todos los miembros del equipo de trabajo.
- Utilizan estrategias proactivas.
- En el equipo de trabajo se desarrolla y fomenta el compromiso para el buen desempeño de los involucrados dándole un ambiente armonioso con ayuda mutua.



### 1.3 TIPOS DE EQUIPOS

Según Robbins y Coulter indican que los grupos pueden ser informales o formales dentro de ellos tenemos grupos informales que son de índole sociable ya que estas se dan de manera espontanea en la ubicación de trabajo. En comparación a los grupos formales que tiene un adecuado comportamiento y se dirigen a un bien común. Un equipo de trabajo tiene de cinco a doce colaboradores, el cual no es necesario un gerente ya que cada integrante cumple el rol del mismo dentro de las jornadas.

Para ello contamos con distintos tipos de equipos de trabajo que serán presentados a continuación:

- Equipo Interfuncional: cuenta con profesionales de distintas especialidades
- Equipo virtual: Integran miembros del equipo que no se encuentran en el lugar de trabajo utilizando tecnología.
- Equipo de tarea: Cada integrante cumple un rol específico de acuerdo al nivel que se encuentre laborando.
- Dimensión temporal: Personal que perdura en la organización a largo plazo.
- Nivel de formalidad: Se clasifica en formales e informales, donde el primero prioriza el cumplimiento de los objetivos en tanto el segundo convence y asocia las necesidades interpersonales.

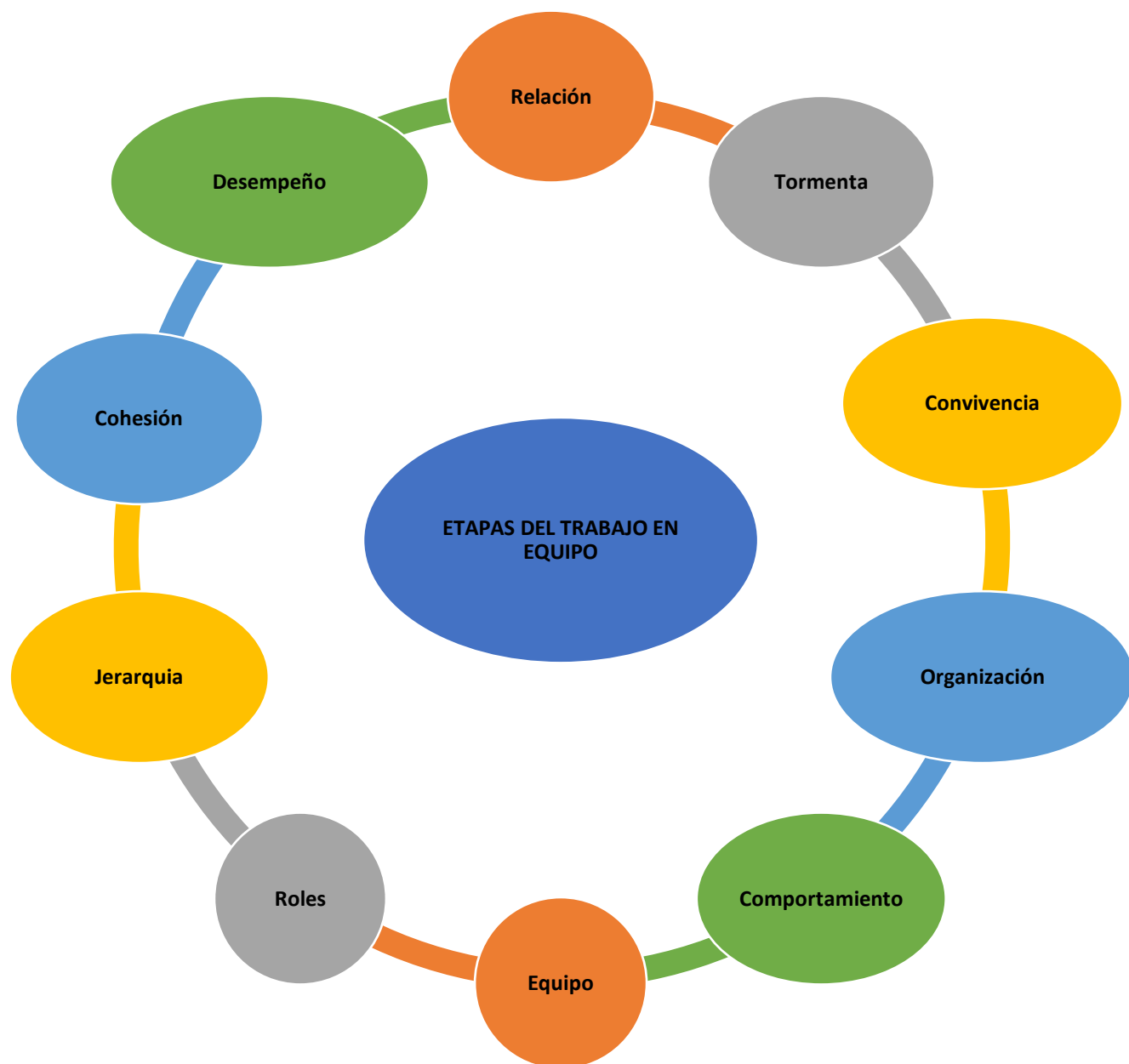
## 1.4 ETAPAS DEL TRABAJO EN EQUIPO

Según Robbins y Coulter mencionan que el desenvolvimiento del equipo es un proceso activo.

- a) Los trabajadores se relacionan unos con otros debido a que cumplen funciones similares ya que el trabajo en conjunto debe ser eficaz y eficiente por el bien de la organización.
  
- b) La etapa de la tormenta, cuando ocurren altercados dentro del equipo, es fundamental contar con un líder asertivo para solucionar y mejorar el clima laboral.
  
- c) En el proceso de convivencia los miembros van estableciendo vínculos por afinidad, el equipo empieza a fortalecer una identidad grupal que los llevará a trabajar de manera amena y respetuosa.
  
- d) Cada profesional desempeña su papel en la organización de manera proactiva y cooperativa.
  
- e) Las relaciones sociales de los trabajadores crecerán por el mismo proceso de estar atentos, proactivas antes circunstancias que se presenten en entorno laboral, creando vínculos afectivos y de responsabilidad.
  
- f) Comportamiento de los Grupos Baron y Byrne, la interacción en el entorno es fundamental para el crecimiento profesional y como equipo, relacionarse con tus compañeros genera aceptación y apoyo.

- g) El equipo avanza siempre y cuando sus miembros se comprometen al trabajo eficiente cumpliendo los acuerdos profesionales y cooperativos.
- h) Roles, son actividades que realiza una persona cumpliendo una función determinada en una organización.
- i) Estatus, es la jerarquía que tiene una organización.
- j) Cohesión, Es la unión que tiene el equipo ante diferentes escenarios y cómo los afronta. Es fundamental que el equipo conozca el comportamiento y desempeño de sus miembros para darle solución a las posibles amenazas.
- k) El potencial de desempeño es la capacidad de sus integrantes y el compromiso que tiene con la organización., su profesionalismo y habilidades potencializan su trabajo.

Como grupo cada trabajador da un valor agregado a su desempeño.



## **CAPITULO II**

### **GESTIÓN INSTITUCIONAL**

#### **2.1 GESTIÓN INSTITUCIONAL**

La Gestión es la dirección o administración de las actividades que se cumplen en una organización. Los agentes que intervienen en el cumplimiento de estas tienen un alto compromiso de profesionalismo, responsabilidad y trabajo cooperativo.

Cada institución tiene una misión y visión a cumplir que lo desarrollaran con eficacia y eficiencia en un proceso a largo plazo.

La gestión está relacionada con la educación ya que ambos administran

#### **2.2 ENFOQUES DE GESTIÓN**

Los equipos de trabajo buscan la excelencia en la calidad. El enfoque de gestión se implementa en sistemas de medición y evaluación de calidad. La gestión como proceso dirigido por los directivos debe ser guiada por los siguientes enfoques.

### **2.2.1 ENFOQUE DE GESTIÓN BASADA EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

El líder pedagógico realiza una gran labor ya que trabaja en base a la misión y visión de la Institución Educativa, transforma actividades por la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje u trabajo en equipo con los docentes.

Los líderes son asertivos y buscan el bien común demostrando equidad entre los agentes que laboran en la I.E como docentes, persona administrativo y directivos.

Promueve la convivencia democrática donde cada miembro involucrado de la comunidad educativa es participe de las actividades de mejora para cumplir la meta propuesta. Este liderazgo debe direccionar, rediseñar el equipo para mejorar los resultados.

### **2.2.2 ENFOQUE DE GESTIÓN PARTICIPATIVA**

La participación de todos los involucrados en la gestión escolar son agentes activos, dinámicos capaces de solucionar determinadas tareas.

Como profesionales mantienen su compromiso de cooperación en los procesos de gestión.

Las labores realizadas por estos integrantes de la comunidad educativa deben ser eficaces y exitosas en favor de la I.E

El reto es que los agentes tengan una participación activa y que se vea reflejado en su trabajo pedagógico, ya que ellos son protagonistas del cambio educativo.

### **2.2.3 ENFOQUE DE GESTIÓN TRANSFORMACIONAL**

La reforma de la Instituciones cambia la gestión que ejecutan los directivos, para basarse en los resultados quieren decir el logro de los aprendizajes para beneficio de los estudiantes.

Se reconocen procesos dinámicos en el contexto cotidiano del alumno partiendo de situaciones significativas y reales.

### **2.2.4 ENFOQUE DE GESTIÓN BASADO EN PROCESOS**

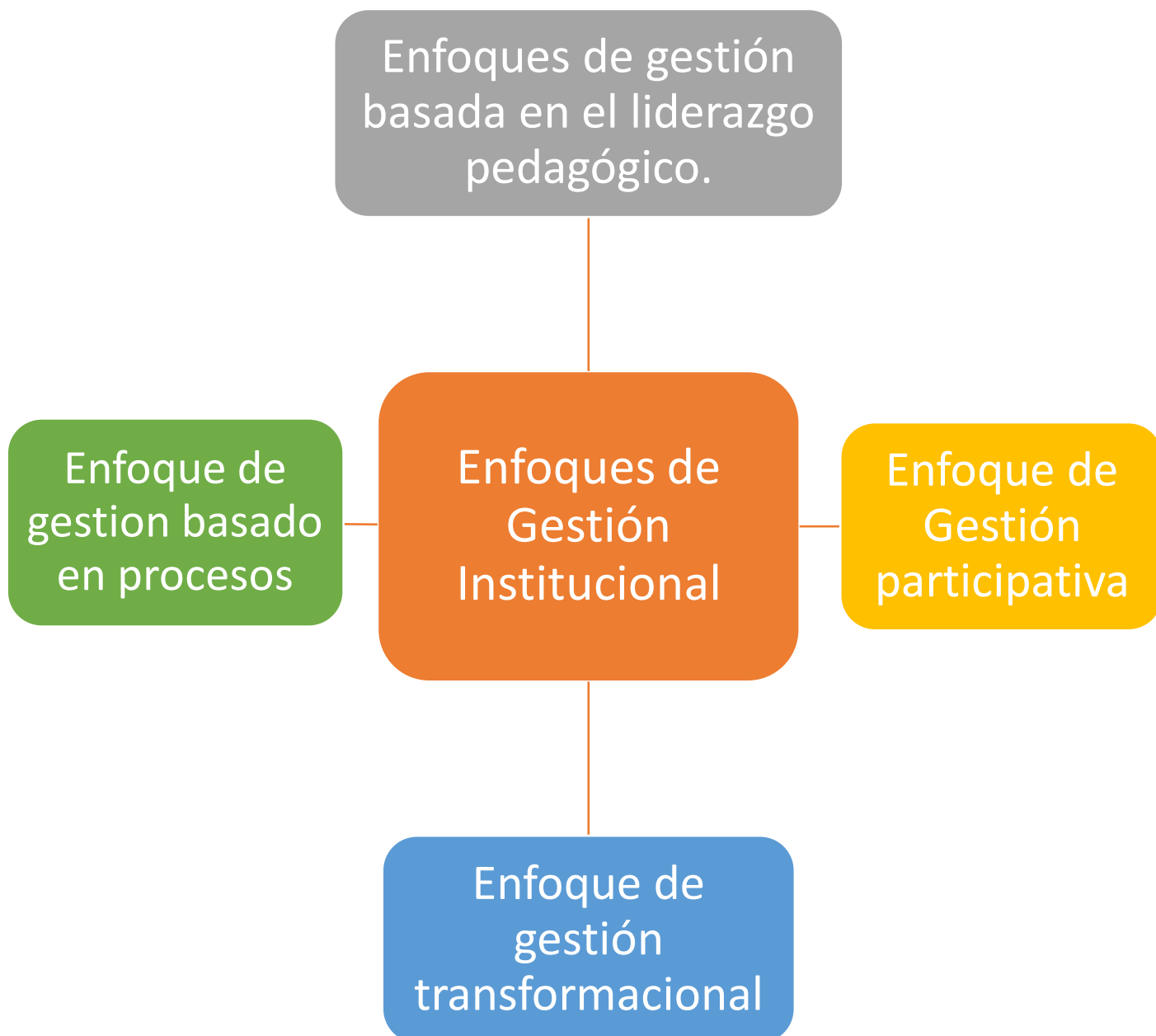
Desarrolla conocimientos con instrumentos específicos que logran mejorar los resultados de las organizaciones.

Las grandes entidades cumplen los procesos satisfactoriamente ya que cumplen las expectativas de los individuos.

En la gestión escolar los agentes se interrelacionan en diversas actividades de la I.E de esta manera transforman los resultados.



## CUADRO DE ENFOQUE DE GESTIÓN



## **2.3 DIMENSIONES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL**

Una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela.

### **2.3.1 DIMENSIÓN INSTITUCIONAL**

Identifica la formación de los integrantes de la comunidad educativa de la Institución para el mayor desempeño de sus funciones.

Es muy importante promover el proceso de potencialidades, capacidades del trabajador y del equipo con el fin de que la I.E se desenvuelva de manera autónoma y competente.

### **2.3.2 DIMENSIÓN PEDAGÓGICA**

Refiere al proceso fundamental a la misión de la IE y los miembros que la conforman en la ejecución de la enseñanza- aprendizaje.

En esta dimensión prioriza el trabajo de los docentes, así como el dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas de acuerdo a las necesidades, estilos de aprendizaje de los estudiantes.

Tener claras las políticas institucionales para conducir la gestión ante las exigencias y cambios del contexto social.

### **2.3.3 DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA**

Esta dimensión prioriza la conducción y control de recursos humanos, materiales y de seguridad, donde cada uno de los integrantes de la organización

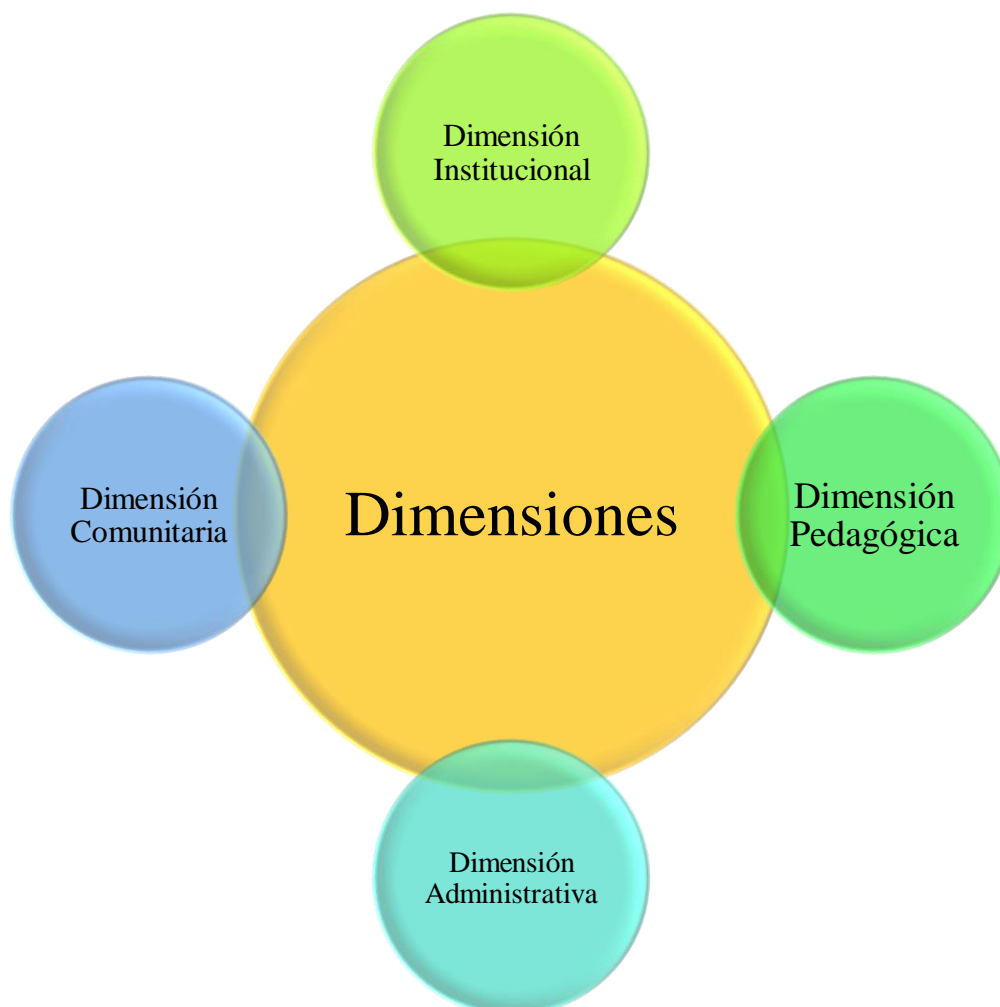
cumple normas y son monitoreados en favor a los procesos pedagógicos y administrativos. El trabajo del docente es evaluado con la evaluación de desempeño.

#### **2.3.4 DIMENSIÓN COMUNITARIA**

Esta dimensión hace referencia al entorno social en el que se encuentra la I.E, como se relaciona y forma parte.

La participación de la Comunidad es importante, ya que el contexto influye en la situación significativa de la I.E. Los padres de familia son agentes activos que participan en actividades de la escuela.

Se considera a los padres de familia, municipalidades, ONG, que faciliten el mejoramiento y apoyen con alianzas estratégicas a fin de cumplir objetivos.



## **CAPITULO III**

### **EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA CONVIVENCIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCACIÓN**

#### **3.1 CONVIVENCIA ESCOLAR**

La convivencia es la manera de construir relaciones interpersonales en la institución educativa como parte de una misión institucional pedagógica. Es un concepto pedagógico que destaca distintos valores como regulador, formativo y preventivo que se relacionen en las en las instituciones educativas, para que así se convierta en disciplina escolar.

De acuerdo al ministerio de educación desplaza que las relaciones interpersonales en la vida escolares una responsabilidad de todos los agentes de la comunidad educativa, con el propósito de cumplir una meta pedagógica, cada vivencia es repartida a todos los estudiantes como las capacidades, valores, competencias y actitudes que los ayude a ser ciudadanos buenos y competentes para la vida

defendiendo sus derechos. Por tal motivo debe un ambiente democrático con inclusión y participación.

Un punto muy importante y fundamental es la vulnerabilidad a los derechos de los estudiantes, en conjunto de la comunidad educativa, si esto ocurre la escuela no lo está educando de la forma correcta ya que enseña conductas inadecuadas y esto genera conflicto hacia sus derechos tanto al estudiante y la comunidad.

Las grandes dificultades que suscitan en la convivencia escolar no son problemas netamente de los estudiantes si no de la comunidad educativa que los rodea, esto es de interés de los directivos del plantel.

### **3.2 CLIMA ESCOLAR**

El clima escolar parte con los estudios de eficiencia con relación al estudiante y el docente la cual acostumbra al enfoque de diferentes puntos de la vida escolar, como las relaciones interpersonales el aprendizaje y la enseñanza y todo avance para mejorar son tres componentes importantes.

- Relación entre grupos y una sola persona.
- Comparten valores y creencias los integrantes de la institución educativa.
- Particularidad física de la institución educativa.

### **3.3 ELEMENTOS DEL CLIMA LABORAL**

Frisancho manifiesta distintos puntos de vista de acuerdo a los valores, relaciones y características.

#### **3.3.1 INFRAESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

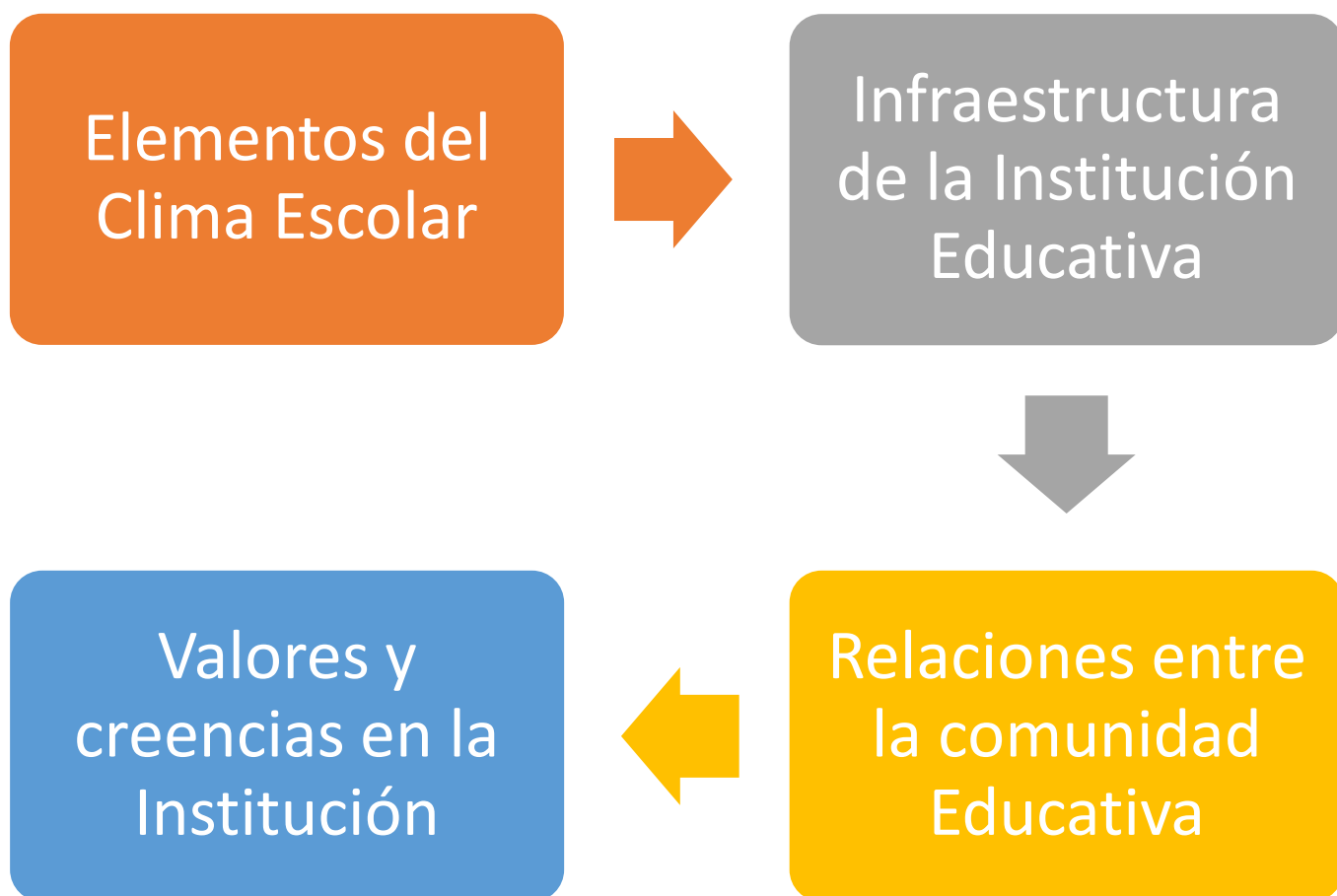
Fachada de la institución educativa, tamaño, organización, orden, luminosidad, limpieza y seguridad en el aula e institución, la disposición de materiales educativos, fácil acceso a las áreas verdes.

#### **3.3.2 RELACIONES ENTRE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

Enseñanza y trato personalizado entre los estudiantes y maestros de la misma forma con la directiva y administrativos de la institución. Para así formar un equipo de trabajo entre padres, alumnos y personal de la institución.

#### **3.3.3 COMPARTIR VALORES Y CREENCIAS EN LA INSTITUCIÓN**

El círculo de creencias y valores que se ha formado a lo largo de lo largo de la historia en la institución educativa.



### 3.4 LA CULTURA ESCOLAR Y EL TRABAJO EN EQUIPO

La cultura escolar presenta algunas propuestas afines a la convivencia y clima escolar como también parte en gran medida con relación a eficacia escolar. También en el ambiente laboral mediante su organización. El clima laboral es importante por los orígenes de diversos conceptos ya que la escuela defiende sus principios y valores y esto lo diferencia a otras organizaciones.

Es un concepto amplio, en cuanto los estudios de cultura escolar las características de una cultura que motiva los aprendizajes estos son:

- Visión inspiradora, protegida por una misión desafiante, clara y precisa.
- Las Evaluaciones y oportunidades de aprendizaje vinculado con la visión y misión que ayude a los estudiantes.
- Suficiente tiempo para que estudiantes y docentes hagan bien su trabajo.
- Escuelas focalizadas en el aprendizaje de estudiantes y docentes, acompañadas de un amplio diálogo sobre la calidad del trabajo que realizan los diferentes miembros de la comunidad educativa.
- Confianza y lealtad entre docentes y estudian.
- Muchas oportunidades y espacios para crear cultura, discutir valores.
- Fundamentales, asumir responsabilidades, compartir juntos como comunidad y celebrar los logros individuales y grupales.
- Un liderazgo que promueve y protege la confianza, el aprendizaje en el trabajo, la flexibilidad, la asunción de riesgos, la innovación y la adaptación al cambio.
- Sistemas de toma de decisiones basadas en información oportuna, precisa, cualitativa y cuantitativa sobre el progreso hacia la visión, así como un conocimiento sofisticado sobre el cambio organizacional.
- Firme apoyo por parte de padres y madres de familia.
- Flexibilidad por parte de las autoridades educativas y apoyo a una variedad de diseños, visiones, misiones e innovaciones.



## CONCLUSIONES

- Primera:** El trabajo en equipo es fundamental para el desarrollo del ser humano ante la sociedad, ya que todos aportan para una decisión volviéndose de índole democrática y eficaz donde todos los agentes se encuentran satisfechos con alguna decisión.
- Segunda:** La importancia de la directiva de las instituciones, influyen en el desarrollo del trabajo en equipo y también a los agentes involucrados como los estudiantes padres y comunidad educativa.
- Tercera:** La convivencia en armonía y liderada por una persona capaz de escuchar, comprender, teniendo una visión innovadora enriquecida con el trabajo en equipo para un resultado eficaz.

## SUGERENCIAS

- Primera:** Monitorear el proceso de desarrollo del trabajo en equipo a los involucrados en la institución educativa.
- Segunda:** El mando tiene que ser llevado por una persona idónea con empatía esto ayudaría en cualquier enfoque de la institución educativa, logrando un buen trabajo en equipo.
- Tercera:** Respetar el ritmo de adaptación de cada estudiante y docente para que pueda ser optima la convivencia con una ardua labor de trabajo en equipo.

## BIBLIOGRAFIA

- Manual de gestión para instituciones educativas [www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe)
- Benjamin, J (1996). Los lazos de amor. Barcelona Ed. Paidós Ibérica.
- Cubero, D (2008). Reflexiones sobre la constitución de los sujetos de la innovación . En Unesco, convivencia democrática, lecciones desde la práctica educativa innovadora de America Latina, 290-307. Santiago de Chile
- <http://unesdoc.unesco.org/images/001621/162184s.pdf>
-