

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”  
ESCUELA DE POST GRADO**



---

**TRABAJO EN EQUIPO Y EL APRENDIZAJE DEL ÁREA DE  
PERSONAL SOCIAL EN LOS ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA N° 33289 – TOURNAVISTA - PUERTO INCA -  
2014**

---

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR**

**Violeta Pilar, MAMANI CATAORA**

**HUÁNUCO – PERÚ  
2017**

**DEDICATORIA:**

**A mi madre:**

**Fuente de inspiración viva y eterna de  
esta tesis.**

### **AGRADECIMIENTO**

Considero justo expresar mis agradecimientos a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, a la Institución Educativa N° 33289, factores indispensables en mi desarrollo profesional en la etapa de post grado.

## RESUMEN

***Trabajo en equipo y el aprendizaje del área de Personal Social en alumnos de la Institución Educativa N° 33289 – Tournavista - Puerto Inca – 2014***, así reza el título de investigación realizada, en ella notamos dos variables claramente establecidos, trabajo en equipo y aprendizaje del área Personal Social, la primera la identificamos con la X y a la segunda como la Y.

Fue nuestra intención demostrar que el trabajo en equipo es una estrategia de enseñanza pertinente para lograr el aprendizaje del área Personal Social en alumnos del 4° grado de educación primaria. Para arribar a esta conclusión fue necesario incluir un marco teórico sostenible para cada variable.

El trabajo en equipo, el Ministerio de Educación (200 ), señala que:

Algunas metodologías instruccionales que propician el trabajo en equipo como el aprendizaje cooperativo buscan modificar la estructura de metas del grupo de clase, tradicionalmente competitiva o individualista, e introducir una serie de elementos que favorecen el establecimiento de la cooperación como medio principal de aprendizaje. Desde estos métodos cooperativos se postula la necesidad de centrar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el propio alumno, de darle la oportunidad de participar activamente dentro del aula, y brindarle las condiciones necesarias para que sea él, a través de la interacción con otros compañeros y con sus profesores, quien finalmente construya su propio conocimiento. Por otro lado, aprender a trabajar en cooperación con otros es una habilidad muy valorada en espacios laborales, donde el trabajo en equipo y la cooperación entre grupos e individuos se

está convirtiendo cada vez más en la norma (Stasz et al, 1993). Estas razones han llevado a diversos especialistas en educación a postular la necesidad de introducir el trabajo en equipos cooperativos dentro de la dinámica habitual de trabajo en las aulas escolares. Asimismo, en nuestro país, la normativa sobre educación vigente establece que alumnos de todos los grados y niveles han de trabajar preferentemente en equipos, siendo responsabilidad de los docentes conducir, incentivar y asesorar el desarrollo del trabajo dentro de los mismos (p. 3).

En [www.gestiopolis.com/aula-como-escenario-para-trabajar-en-equipo](http://www.gestiopolis.com/aula-como-escenario-para-trabajar-en-equipo), podemos leer lo siguiente:

El trabajo en equipo se fundamenta en la colaboración dado que el ser humano convive todos los días con personas diferentes, circunstancia que lo conduce a desarrollar habilidades que le permiten realizar trabajos con otros individuos. Dicha necesidad se puede establecer desde los siguientes parámetros:

- La acción grupal suele ser más segura y efectiva que la gestión individual o la simple adición de acciones individuales.
- Mediante la colaboración, las ayudas pedagógicas facilitadas a los estudiantes son más posibles de optimizar.
- La colaboración, mediante el trabajo en equipo, permite analizar problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios.
- Exige entre los maestros que educan el acuerdo en planteamientos comunes así como criterios y principios de actuación suficientemente coherentes.

Estos requisitos son posibles con una adecuada coordinación que proporciona la colaboración del trabajo en equipo, dando como resultado la cohesión. En ellos se justifica esa condición como mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime a los alumnos a trabajar con entusiasmo y sentimientos de propiedad y pertenencia respecto a la escuela; la colaboración mediante el trabajo en equipo es un objetivo ineludible en la educación porque desde allí se cultiva una necesidad social.

El trabajo en equipo en una institución educativa va más allá de las acciones conjuntas con otro u otros, el propósito es alcanzar un mismo fin desde todos los estamentos: directivos, profesores, alumnos y padres de familia.

Acerca del área Personal Social, el Diseño Curricular de Educación Básica Regular dice:

El área Personal Social tiene como finalidad principal contribuir al desarrollo integral de la alumna como persona y como miembro activo de la sociedad. En este sentido, promueve la construcción de su identidad personal y social, el fortalecimiento de su autoestima y de la estima hacia los otros, mediante el reconocimiento y valoración de las características propias y las de los demás, para favorecer el desarrollo de una personalidad sana y equilibrada que le permita actuar con seguridad y eficiencia en su entorno social.

En nuestro Colegio hemos organizado esta área en dos ejes, el primero es **Personal Social (Tutoría)** donde se enfatiza el desarrollo de las competencias vinculadas a: Comportamiento, Responsabilidad, Autonomía e

Interacción Social. Y el otro eje es **Identidad Socio-Cultural**, donde se promueve el conocimiento reflexivo de las características sociales, culturales, geográficas, políticas y económicas del contexto en el cual se desenvuelven, así como el análisis de otras realidades más complejas y lejanas, tanto cronológica como geográficamente. Las estrategias de enseñanza y aprendizaje permiten a las alumnas: indagar, analizar, interpretar, explicar, establecer comparaciones en el espacio y en el tiempo, formular conclusiones y otros procesos que favorezcan el desarrollo de su pensamiento crítico y su capacidad propositiva que les permita contribuir al mejoramiento y transformación de la realidad en la que se desenvuelven (p. 78)

## SUMMARY

Teamwork and learning area Social Personal in students of School No. 33289 - Tournavista - Puerto Inca - 2014, so goes the title of research, it noticed two clearly established variables, teamwork and learning Personal Social area, we identify with the first and second X and Y.

It was our intention to show that teamwork is an appropriate strategy to achieve learning teaching Social Personal area students of 4th grade of primary education. To arrive at this conclusion was necessary to include a sustainable framework for each variable.

Teamwork, the Ministry of Education (200), states that:

Some instructional methodologies that encourage teamwork and cooperative learning seek to modify the structure of the class group goals traditionally competitive or individualistic, and introduce a number of elements that favor the establishment of cooperation as the main means of learning. Since these cooperative methods postulated the need to focus the process of teaching and learning in the student himself, giving the opportunity to actively participate in the classroom, and provide the necessary to make it conditions through interaction with others and with their teachers, who finally build their own knowledge. On the other hand, learn to work in cooperation with others is a skill highly valued in workplaces where teamwork and cooperation between groups and individuals is becoming increasingly the norm (Stasz et al, 1993). These reasons have led many education specialists to postulate the need for cooperative work teams within the normal dynamics of work in the classroom. Also, in our country, the rules on existing education states

that students in all grades and levels must work preferably in teams, be the responsibility of teachers lead, encourage and assist development work within them (p. 3).

In [www.gestiopolis.com/aula-como-escenario-para-trabajar-en-equipo](http://www.gestiopolis.com/aula-como-escenario-para-trabajar-en-equipo), we read the following:

Teamwork is based on collaboration since the human being lives every day with different people, a fact that leads him to develop skills that allow you to work with other individuals. This need can be set from the following parameters:

- The group action is usually safer and more effective than individual management or the simple addition of individual actions.
- Through collaboration, pedagogical support provided to students are possible to optimize.
- Collaboration through teamwork, to analyze problems that are common, with more and better criteria.
- Demand among teachers who educate the agreement on common approaches and criteria and principles sufficiently consistent performance.

These requirements are possible with proper coordination that provides the collaboration of teamwork, resulting cohesion. They that condition is justified as a mechanism to provide an atmosphere that encourages students to work with enthusiasm and feelings of ownership and belonging toward school; collaboration through teamwork is an inescapable objective in education from there a social need is grown.

Teamwork in an educational institution goes beyond joint actions with another or others, the purpose is to achieve the same end from all levels: managers, teachers, students and parents.

About Social Personal area Curriculum Design of Basic Education says:

The Social Personal area primarily aims to contribute to the development of the student as a person and as an active member of society. In this sense, it promotes the construction of personal and social identity, strengthening their self-esteem and esteem for others, by recognizing and valuing the characteristics and those of others, to favor the development of a healthy personality and balanced that it allows you to safely and efficiently act in their social environment.

In our school we have organized this area in two axes, the first is Social Personal (Tutorial) where the development of skills related to emphasizes: Behavior, Responsibility, Autonomy and Social Interaction. And the other axis is Identity Socio-Cultural, where reflexive knowledge of social features is promoted, cultural, geographic, political and economic context in which they operate, as well as the analysis of more complex and distant realities, both chronological and geographically. Teaching strategies and learning allow students: investigate, analyze, interpret, explain, draw comparisons in space and time, conclusions and other processes that support the development of critical thinking and proactive capacity to enable them to contribute the improvement and transformation of reality in which they operate (p. 78).

## INTRODUCCIÓN

Existe varias miradas sobre la razón suficiente que origina un proceso lógico de investigación, para algunos entendidos en metodología de investigación si no hay problema no hay investigación, para otros es el marco teórico la base fundamental para dar inicio a una investigación, la Escuela de Post Grado de la UNHEVAL, tiene una estructura que inicia, procede y concluye del siguiente modo:

**En el capítulo I** abarcamos **el problema de investigación**, el cual incluye a la descripción del problema, que en síntesis se circunscribe en el campo de la educación, esto es, el aprendizaje en el Área Personal Social de los alumnos de la Institución Educativa N° 33289 – Tournavista – Puerto Inca – 2014. Las habilidades en el aprendizaje del Área Personal Social se desglosan y concretan en habilidades más específicas en relación con el contenido disciplinar a trabajar. planteo la aplicación de la estrategia “Trabajo en Equipo”, que bien puede facilitar a los alumnos desarrollar las capacidades deficitarias que impiden el fácil aprendizaje de las ciencias sociales y con ello los alumnos llegarían a ser estratégicos, es decir, capaces de actuar intencionalmente para conseguir unos determinados objetivos de aprendizaje teniendo en cuenta las características de la tarea, la exigencias del entorno y las propias limitaciones y recursos personales entre los que tiene un lugar muy importante el conocimiento de métodos y técnicas de estudio.

**En el capítulo II**, se incluyó el **marco teórico** y en ella los **antecedentes**, tanto a nivel nacional como internacional, para luego arribar a las bases teóricas, en esta parte desarrollamos los fundamentos del trabajo en equipo que según

CASTILLA (1998) el trabajo en equipo: Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos, con un objetivo común. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía y obtienen resultados beneficiosos. El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad (p. 23).

La segunda variable, fue el **Área Persona Social**, para el Ministerio de Educación El Área Personal Social en sus tres niveles, atendiendo las exigencias educativas el siglo XXI, requiere que nuestros estudiantes desarrollen las competencias de aprender a reaprender para continuar aprendiendo como una herramienta de la reingeniería del conocimiento y desarrollar en el estudiante la identidad personal y social a través del desarrollo emocional, identidad, sentido de pertenencia e interculturalidad, pretende desarrollar en el estudiante la capacidad de generar una memoria comprensiva y crítica sobre los acontecimientos o fenómenos sociales que la humanidad en general y particularmente nuestro país.

El **Capítulo III**, estuvo referido **al marco metodológico**, la misma que incluyó al **tipo de investigación**, que para nuestro caso fue EL EXPERIMENTAL y responde por su finalidad a una investigación cuantitativa, el diseño y esquema de investigación fue el modelo de pre y post prueba. La población y muestra, en el caso del primero fue 126 y en el segundo 50.

En el **Capítulo IV** trabajamos **Los resultados**, tanto de la pre-prueba como de la post prueba, para finalmente llegar a las conclusiones y recomendaciones.

**ÍNDICE****CONTENIDO INTERIOR**

	Pág.
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
SUMMARY	VIII
INTRODUCCIÓN	XI
ÍNDICE	XIV
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
<b>1.1</b> Descripción del problema	1
<b>1.2</b> Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
<b>1.3</b> Objetivos	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
<b>1.4</b> Hipótesis	6
<b>1.5</b> Variables	6
<b>1.6</b> Justificación e importancia	7
<b>1.7</b> Viabilidad	8
<b>1.8</b> Limitaciones	8
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
<b>2.1</b> Antecedentes	10
<b>2.2</b> Bases teóricas	12

<b>2.3</b>	Definiciones conceptuales	45
<b>2.4</b>	Bases epistémicas	54
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>		
<b>3.1</b>	Tipo de investigación	61
<b>3.2</b>	Diseño y esquema de la investigación	62
<b>3.3</b>	Población y muestra	62
<b>3.4</b>	Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	64
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS</b>		
<b>4.1</b>	Presentación de resultados	68
<b>CAPÍTULO V</b>		
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>		
<b>5.1</b>	Contrastación de los resultados	79
	<b>CONCLUSIONES</b>	81
	<b>SUGERENCIAS</b>	82
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	83

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El problema de investigación que incluimos en el trabajo lógico de investigación se circunscribe en el campo de la educación, esto es, el aprendizaje en el Área Personal Social de los alumnos de la Institución Educativa N° 33289 – Tournavista – Puerto Inca – 2014.

Siendo así partiremos señalando que el propósito primero de la educación no es sólo impartir conocimientos o repetir campos temáticos en cada grado del ciclo, igual de importante es reflexionar y ponerse de acuerdo en equipo en nuestra escuela, para determinar cuáles serán esos campos temáticos, además de desarrollar las habilidades de pensamiento y la labor educativa debe dirigirse hacia ambos objetivos. Por tanto las habilidades, capacidades y estrategias son tanto instrumentos como productos del aprendizaje que la escuela debe proveer a los estudiantes, y que éstos deben lograr para hacer realidad los objetivos que el proceso educativo persigue. Por

otro lado se debe buscar que los alumnos puedan explicarlos, discutirlos, ejemplificarlos, cuestionarlos, interiorizarlos y aplicarlos a su vida diaria cada uno de los contenidos temáticos tratados.

Lo señalado letras arriba fue el deseo, el deber ser, pero sin embargo en la Institución Educativa N° 33289 – Tournavista – Puerto Inca, el trabajo en equipo tanto a nivel de directivos, docentes y estudiantes es muy escaso, son actividades académicas que se realizan muy aisladamente no hay una política de trabajo en equipo.

Otro problemas es que en la I.E. materia de estudio se continúa todavía con conductas institucionales con conceptos tradicionales, es por eso que conciben como aptitudes, elementos casi biológicos, con una consiguiente concepción estática e innata de las mismas. Cuando debemos entender que existe una relación causal entre trabajo en equipo y aprendizaje del, Área Personal Social.

El hecho de tener capacidad para trabajar en equipo, facilita la posibilidad que tiene el alumno de percibir, discriminar la información y lograr el aprendizaje significativo esperado.

Muchos autores, entre ellos, Bowen y Hobson consideran que uno de los problemas centrales de las organizaciones públicas es la poca y eficaz comunicación e información entre los elementos que la conforman. Esta apreciación teórica se refleja en la práctica en la Institución Educativa N° 33289 – Tournavista – Puerto Inca, la comunicación y la información entre docentes es más de grupo que de equipo, no hay un pensamiento sistémico, si esto ocurre entre docentes, entre alumnos la situación es más complicada, en este

estamento el trabajo en equipo es muy escaso, los estudiantes desarrollan básicamente un aprendizaje individual, estudian solos, hacen las tareas académicas solos y por último solucionan sus problemas educativos de forma individual.

Formar opiniones propias a partir de diversas fuentes de información.

El enfoque curricular que se adopta determina o exige el desarrollo y aplicación de unas capacidades concretas, entre ellas el trabajo en equipo como mecanismo para lograr las capacidades y competencias de los alumnos, sin embargo muy a pesar de estas exigencias curriculares, el trabajo en equipo está siendo descuidado por algunos sectores de docentes.

Podemos decir, que uno de los factores para el bajo rendimiento en comprensión lectora y lógico matemático es el hecho de no articular los trabajos académicos interrelacionando, intercambiando y discutiendo sanamente temas propios de su edad y del nivel escolar en la que se encuentran los alumnos. Si visualizamos el panorama educativo de la provincia de Puerto Inca podemos percibir que el nivel educativo es muy bajo, según encuestas y exámenes administradas por el Ministerio de Educación.

Finalizando la descripción del problema diremos que estas habilidades en el aprendizaje del Área Personal Social se desglosan y concretan en habilidades más específicas en relación con el contenido disciplinar a trabajar. planteo la aplicación de la estrategia "Trabajo en Equipo", que bien puede facilitar a los alumnos desarrollar las capacidades deficitarias que impiden el fácil aprendizaje de las

ciencias sociales y con ello los alumnos llegarían a ser estratégicos, es decir, capaces de actuar intencionalmente para conseguir unos determinados objetivos de aprendizaje teniendo en cuenta las características de la tarea, la exigencias del entorno y las propias limitaciones y recursos personales entre los que tiene un lugar muy importante el conocimiento de métodos y técnicas de estudio.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social en los alumnos de la Institución Educativa N° 33289 – Tournavista – Puerto Inca - 2014?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a. ¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la identidad en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014?
- b. Cuál es el nivel de influencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la convivencia democrática en los alumnos del 4° grado de primaria de la

Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca –  
2014

### **1.3 OBJETIVOS:**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Comprobar la influencia significativa del Trabajo en Equipo en el aprendizaje del área de Personal Social en los alumnos de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a. Demostrar la pertinencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la identidad en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014
  
- b. Demostrar la pertinencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la convivencia democrática en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014.

## **1.4 HIPÓTESIS**

### **1.4.1 Hipótesis General**

El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del área Personal Social en los alumnos de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca - 2014.

### **1.4.2 Sub Hipótesis:**

- a) El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la identidad en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014
  
- b) El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la convivencia democrática en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014.

## **1.5 VARIABLES**

### **V. Independiente**

Trabajo en Equipo

### **V. Dependiente**

Aprendizaje en el área de Personal Social.

## 1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
DE RAZÓN SUFICIENTE	<p>Las razones que nos encaminaron para investigar el tema fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Obtuvimos información fáctica sobre las deficiencias y dificultades que tienen los estudiantes de la Institución Educativa N° 33289 – Tournavista – Puerto Inca para lograr capacidades, propio del Área Personal Social.</li> <li>2. El trabajo de campo nos permitió también conocer la falta de un buen clima escolar, trabajo en equipo y solidaridad escolar en actividades de enseñanza-aprendizaje.</li> </ol>
DE CONTRIBUCIÓN	<p>Nuestra pretensión no se redujo al conocimiento de la realidad educativa, razones explicadas letras arriba, sino fue ir más allá, fue diseñar un Plan de Mejora de la Calidad Educativa en la Institución Educativa N° 33289 – Tournavista – Puerto Inca – 2014.</p> <p>El Plan de Mejora debe priorizar la capacitación en cuanto a las bases pedagógicas y metodológicas de las estrategias de la gestión pedagógica como herramienta pertinente para mejorar significativamente el aprendizaje de los alumnos en el Área Personal Social.</p>
DE BENEFICIARIO	<p>Los beneficiarios directos fueron y serán los directivos, personal docente y sobre todo los estudiantes. Pero también habrá beneficiarios indirectos (en el sentido literal) los docentes y estudiantes de otras Instituciones Educativas, incluso de Instituciones Superiores de formación profesional en las diversas áreas de la enseñanza-aprendizaje.</p>

## 1.7. VIABILIDAD

<b>LAS CONDICIONES FAVORABLES QUE HICIERON POSIBLE ESTA INVESTIGACIÓN FUERON:</b>	
<b>Recursos financieros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso económico familiar de clase media.</li> <li>• Ingreso económico personal como profesional docente.</li> </ul>
<b>Recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesor experto en investigación científica.</li> <li>• Experiencia del investigador en investigación pedagógica.</li> </ul>
<b>Recursos materiales</b>	<p>Contamos con una:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos computacionales.</li> <li>• Impresora.</li> <li>• Materiales de escritorio.</li> </ul>
<b>Fuentes de información</b>	<p>Se tuvo acceso a recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliográficos.</li> <li>• Videos.</li> <li>• Revistas especializadas.</li> <li>• Páginas Web.</li> </ul>

## 1.8. LIMITACIONES

- a) Poca disponibilidad de tiempo de la investigadora frente a la labor docente que desempeña en una zona de poca accesibilidad a los centros de información virtual (internet) y bibliográfica limita la concreción oportuna de la investigación en el período establecido; sin embargo se verán los mecanismos adecuados para superar esta dificultad.

- b) Poca disponibilidad de recursos económicos inmediatos para sufragar los gastos de estadía, alojamiento y hospedaje en la ciudad de Huánuco durante los estudios de post grado dificulta parcialmente la concreción de la investigación como se pretende realizar; sin embargo se buscarán estrategias y mecanismos de financiamiento a través de préstamos crediticios de las instituciones financieras que existen en la ciudad.
  
- c) Las actividades extracurriculares programadas por la institución educativa donde se realizará la investigación, dificulta desarrollar las acciones programadas según el cronograma de trabajo; sin embargo se verá la forma de subsanar y reprogramar las acciones no realizadas en el tiempo programado a fin de concluir con nuestro propósito planteado con anticipación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES:**

- **A nivel nacional**

**AUTORA:** RÍOS POLASTRI, Rebeca Leonor.

**TÍTULO:** EL Trabajo en equipo en las decisiones organizativas.  
Un estudio de casos en el Centro Educativo Estatal N° 0019 “San Martín de Porres Velásquez” de la Pontificia Universidad la Católica del Perú (PUCP).

**AÑO:** (2004)

#### **CONCLUSIONES:**

- a) EL Trabajo en equipo influye fuerte y positivamente en las decisiones organizativas en estudiantes del Centro Educativo Estatal N° 0019 “San Martín de Porres Velásquez” de la Pontificia Universidad la Católica del Perú (PUCP).
- b) El trabajo en equipo contribuye positivamente en el desarrollo de la inteligencia social en estudiantes del Centro Educativo Estatal

N° 0019 “San Martín de Porres Velásquez” de la Pontificia Universidad la Católica del Perú (PUCP).

- c) El trabajo en equipo facilita el desarrollo de la inteligencia interpersonal en estudiantes del Centro Educativo Estatal N° 0019 “San Martín de Porres Velásquez” de la Pontificia Universidad la Católica del Perú (PUCP).

- **A nivel internacional**

**AUTOR:** SÁNCHEZ GÓMEZ, Roberto

**TÍTULO:** Trabajo en equipo: una perspectiva en el mejoramiento del aprendizaje social, Universidad de Madrid-España.

**AÑO:** 2012

**CONCLUSIONES:**

- a. El trabajo en equipo aporta una perspectiva significativa en el aprendizaje social en estudiantes de la Universidad de Madrid, Carrera Profesional de Formación Docente.
- b. Se diferenciaron los diferentes comportamientos de rol de equipo,
- c. Se describió y redefinió comportamientos de roles para poder ser observados por cualquier persona que tenga que diseñar o liderar equipos de trabajo. En la primera parte se realiza una revisión de la literatura y del marco teórico del trabajo en equipo, estructurada en cuatro capítulos.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 Trabajo en Equipo**

Según CASTILLA (1998) el trabajo en equipo:

Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos, con un objetivo común. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía y obtienen resultados beneficiosos. El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad (p. 23).

Para el Ministerio de Educación;

El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a

las personas y no siempre han resultado eficientes. El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redundará, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto. Los equipos son un medio para coordinar las habilidades humanas y generar con acuerdo respuestas rápidas a problemas cambiantes y específicos. El término equipo deriva del vocablo escandinavo, que alude a la acción de "equipar un barco". De alguna forma, el concepto evoca al conjunto de personas que realizan juntas una tarea o cumplen una misión; su uso supone también la existencia de un grupo de personas que se necesitan entre sí y que se "embarcan" en una tarea común. A partir de este origen etimológico, y por extensión, puede decirse en el contexto de este módulo que trabajar en equipo implica la existencia de:

- un objetivo, una finalidad o una meta común;
- un grupo de personas comprometidas con esa convocatoria;
- un grupo de personas con vocación de trabajar en forma asertiva y colaborativa;
- una convocatoria explícita generadora de intereses movilizados y de motivaciones aglutinantes;

- competencias para la profesionalización de la gestión educativa Trabajo en equipo: Conocimiento y colaboración.
- la construcción de un espacio definido por un saber-hacer colectivo (espacio donde se pueden identificar situaciones problemáticas, juzgar oportunidades, resolver problemas, decidir acciones, llevarlas a cabo y evaluarlas);
- una comunicación fluida entre los miembros del equipo y su entorno; una instancia efectiva para la toma de decisiones;
- una red de conversaciones, comunicaciones e intercambios que contribuyen a concretar una tarea; y
- un espacio de trabajo dotado de las capacidades para dar cuenta de lo actuado.

En síntesis, un equipo está constituido por un conjunto de personas que deben alcanzar un objetivo común mediante acciones realizadas en colaboración. Antes de proseguir resulta preciso efectuar dos advertencias. Una: no necesariamente todo equipo de trabajo supone trabajo en equipo; dos: no todos los miembros del equipo tienen las mismas características ni actúan de la misma manera. En relación con la primera de las situaciones aludidas, puede afirmarse que no todos los equipos de trabajo operan efectivamente en equipo; generalmente, se considera como

equipo a toda unidad de funcionamiento que lleva adelante una tarea concreta o a una estructura creada para cumplir funciones. Pero no todo agrupamiento implica que se trabaje en equipo. Aun cuando se actúe en el mismo espacio geográfico, se trabaje para el mismo programa o departamento o coincidiendo en el mismo tiempo, esto no alcanza para afirmar que se está trabajando en equipo. Porque ello implica a un grupo humano, a un conjunto de personas que están comprometidas con una finalidad común o proyecto que sólo puede lograrse con un trabajo complementario e interdependiente de sus miembros. Con respecto a la segunda advertencia, es preciso considerar que los equipos están integrados por individualidades con sus propias características. Esto es, debe reconocerse que no todos los miembros tienen las mismas competencias, niveles de compromiso, intereses, proyección, etc. Por lo tanto, debe esperarse de los diferentes miembros aportes distintos. Un equipo de trabajo no adquiere un buen desempeño porque se halle integrado por buenos integrantes, sino más bien porque el conjunto de las individualidades logran desarrollar una modalidad de vinculación que genera una red de interacciones capaz de desplegar una dinámica colectiva que supera los aportes individuales. Así, en el equipo consolidado, el todo es más que la suma de las partes; su resultado es sustancialmente distinto a la simple sumatoria del aporte de cada miembro. No adquiere un buen desempeño porque se halle integrado por buenos integrantes, sino más bien porque el conjunto

de las individualidades logran desarrollar una modalidad de vinculación que genera una red de interacciones que despliega una dinámica colectiva que supera los aportes individuales.

REFMOSO (2012) propone siete Competencias para la profesionalización de la gestión educativa:

Liderazgo

Negociación

Anticipación

Resolución de problemas

Delegación

Participación y

Demanda educativa: Comunicación gestión estratégica trabajo en equipo, Todas ellas constituyen desafíos de la educación (p. 123).

## **A. REDES DE TRABAJO**

Según PERALES (2007) Los diferentes equipos de trabajo pueden llegar a conformar una red que, por sus características de flexibilidad y agilidad, se convierta en una alternativa a la organización burocrática vertical. El conjunto de equipos de trabajo permite reorganizar el flujo de poder y de acción con mayor interacción y comunicación, removiendo las prácticas y hábitos rutinarios poco eficaces. Si hubiera que representar gráficamente el trabajo en equipo, la forma más adecuada sin duda sería la de una red semejante a la del sistema nervioso (Esquema 2) que revoluciona las

relaciones permitidas por la pirámide tradicional. Al contrario del modelo taylorista, las redes suponen flujos de personas que tienen la capacidad de resolver las situaciones y problemas que se presentan a lo largo y a lo ancho de toda la organización educativa, y no sólo en la cúspide del sistema. Esquema 2: Figura de red. En este sentido, una red es un conjunto de informaciones y acciones al servicio de una organización que cuenta con ciertos saberes para encararlas. Las Si hubiera que representar gráficamente el trabajo en equipo, la forma más adecuada sin duda sería la de una red semejante a la del sistema nervioso Trabajo en equipo: Conocimiento y colaboración 8 redes pueden concebirse como flujos de personas capacitadas, todas ellas de igual importancia en la articulación de la red. El trabajo colaborativo impulsado apunta a producir una potente red de relaciones e interacciones siempre y cuando se disponga de confianza mutua, comunicación fluida, sinceridad y respeto por las personas. La red funciona como un sistema de neuronas activas, como un sistema vivo cuya energía no se detiene, y tiene la posibilidad de generar una alternativa organizacional a las estructuras jerárquicas. Esquema 2: Características de los equipos de alto desempeño. Coherencia en valores básicos: responsabilidad, tolerancia a la diversidad y solidaridad. Claridad sobre la finalidad del trabajo. Capacidad para concentrarse y generar acciones alternativas. Persistencia para alcanzar las metas, a la vez que flexibilidad y creatividad para buscar los caminos adecuados. Capacidad para asumir compromisos y para desarrollar la confianza en sus propias

fuerzas Tenacidad frente a los obstáculos y el avance en pequeños pasos. Audacia para alcanzar lo que se desea enfrentando desafíos. Clima de confianza para alcanzar los procesos de trabajo. Capacidad para reconocer y operar en los conflictos, logrando acuerdos negociados. Capacidad para detenerse a examinar cómo se está haciendo el trabajo, aprendiendo de cada experiencia. Capacidad de dar cuenta de los resultados de su acción. Capacidad para comunicar esos resultados a diferentes públicos y actores. Capacidad para trabajar con recursos limitados y aprovecharlos al máximo. Capacidad para transferir experiencias propias y tomar experiencias de otros. En este sentido, una red es una organización de informaciones y acciones al servicio de una organización que cuenta con ciertos saberes para encararlos. Las redes pueden concebirse como flujos de personas capacitadas, todas ellas de igual importancia en la articulación de la red. 9 Competencias para la profesionalización de la gestión educativa (Pp. 123-124).

## **B. TRES TIPOS DE EQUIPO**

Para CASTILLA (1998) Cada uno diferente en su estructura, en la conducta que exige de sus componentes, en sus puntos fuertes, en sus puntos vulnerables, en sus limitaciones y en sus requisitos; pero, por encima de todo, en lo que puede hacer y para qué debe utilizarse. El equipo de béisbol es el primer tipo. El equipo quirúrgico que opera a corazón abierto y la cadena de montaje de Henry Ford son dos ejemplos de "equipos de béisbol". También lo es el que las fábricas

de Detroit suelen constituir para diseñar un nuevo coche. Los jugadores de este tipo de equipos están en él pero no juegan como equipo; tienen posiciones fijas que nunca abandonan: el jugador "segunda base" nunca correrá en ayuda del "lanzador"; el anestesista nunca irá en ayuda de la enfermera del quirófano. "Allá arriba, al bate, estás completamente solo" es un viejo dicho del béisbol. En el tradicional equipo de diseño, la gente del marketing raramente veía a los diseñadores y estos nunca consultaban con aquellos. Los diseñadores hacían su trabajo y lo pasaban a los ingenieros de desarrollo quienes, a su vez, hacían lo suyo y lo pasaban a los de fabricación; estos, a su vez, terminada su tarea enviaban el producto a marketing (p. 156).

El equipo de fútbol es el segundo tipo. La unidad hospitalaria que atiende a un paciente que ingresa a un hospital a las tres de la madrugada en estado de coma es un "equipo de fútbol", como también lo es el equipo de diseño de una fábrica japonesa de automóviles. Los jugadores de fútbol, como los de béisbol, tienen posiciones fijas; pero los futbolistas juegan como un equipo es decir que el conjunto se mueve simultáneamente y adopta para ello una determinada estrategia. Para utilizar un término de ingeniería, los diseñadores, los ingenieros, el personal de fabricación y el de marketing trabajan "en paralelo". El tradicional equipo de Detroit ("equipo de béisbol") lo hace "en serie". El de dobles de tenis es el tercer tipo. La clase de equipo que la dirección de Saturno confiaba que sustituiría a la tradicional cadena de montaje. Son también de

esta clase: un conjunto de jazz; el equipo de ejecutivos de alto rango que integran el gabinete del presidente de una gran compañía. Será también de este tipo el equipo capaz de implantar una auténtica renovación: por ejemplo, el que quince años atrás diseñó el PC. En el equipo de dobles, los jugadores tienen una posición principal más que una fija; se espera que "cubran" a su compañero de equipo ajustándose a sus puntos débiles y fuertes, y a las cambiantes exigencias del juego.

### ✓ **APRENDER DE LA EXPERIENCIA**

TOBÓN (2008) acerca de este tema nos pone un ejemplo que a la letra indica:

Un ejemplo: hace veinte años, lo último que una fábrica de Detroit necesitaba, o quería, era rapidez y flexibilidad en el diseño del automóvil. La producción a gran escala tradicional exigía ciclos de trabajo largos con cambios mínimos y, dado que el valor de reventa del "buen coche usado" era un factor clave para el comprador de un coche nuevo, era un error sacar un nuevo modelo (que depreciaría al coche antiguo) con una frecuencia mayor de cinco años. La cuota de ventas y mercado cayó en varias ocasiones en que Chrysler presentó prematuramente un nuevo y magnífico diseño. Los japoneses no inventaron la "producción a gran escala flexible"; fue probablemente IBM la primera en hacerlo, alrededor de 1960 Pero, cuando la industria japonesa del automóvil la adoptó, resultó posible la introducción

de un nuevo modelo en paralelo con otro antiguo que seguía teniendo éxito (p. 79).

Entonces sí: el "equipo de béisbol" se convirtió en el tipo equivocado para Detroit y para la industria de la producción a gran escala en su conjunto. El proceso de diseño, entonces, tuvo que ser reestructurado para convertirlo en "equipo de fútbol", que tiene la flexibilidad que Detroit necesita ahora. Pero sus requisitos son mucho más estrictos; necesita una pauta, como la jugada que el entrenador indica a los jugadores en el campo. Las especificaciones con que los japoneses inician el diseño de un nuevo modelo de coche -o de cualquier producto de consumo- son muchos más rigurosos y detallados que las que habitualmente Detroit proporciona en cuanto a tecnología, estilo, funcionamiento, peso, precio, etc. Además se sigue mucho más estrictamente. En el equipo de diseño "tipo béisbol" tradicional, cada posición -ingeniería información, marketing- realiza su tarea a su estilo. La palabra del entrenador es ley; los jugadores sólo están sujetos a este único jefe para recibir sus órdenes, sus recompensas, sus elogios, sus promociones. Si en estos equipos hay "estrellas", sólo se dejará que se destaquen si los líderes les confían un "solo"; en el resto quedan subordinados al equipo. Más rigurosas aún son las exigencias del equipo de "dobles de tenis", el tipo que la División Saturn, de GM, confiaba desarrollar en su "fabricación flexible" y ese es el tipo de equipo que una planta así

necesita. El equipo tiene que ser bastante pequeño: entre cinco y siete componentes como máximo. Sus miembros tienen que prepararse y trabajar juntos durante algún tiempo antes de funcionar plenamente como equipo. Tiene que existir una meta clara para el equipo en su conjunto y, al mismo tiempo, una considerable flexibilidad respecto del trabajo y rendimiento de cada uno de los miembros: en esta clase de equipo sólo este actúa; los componentes contribuyen.

### **LOS TRES EQUIPOS SON EQUIPOS**

Para DRUCKER (1997)

Los tres tipos citados son auténticos equipos. Pero son tan diferentes -en la conducta que demandan, en lo que hacen y en lo que pueden hacer- que no puede haber híbridos. Cada clase de equipo sólo puede desempeñarse de una única manera y es difícil cambiar de una a otra. Los cambios graduales no funcionan; tiene que producirse una completa ruptura con el pasado, por traumática que sea. Esto significa que no se puede despachar a la vez con el jefe del primer equipo y con el preparador o con el líder del nuevo. La recompensa que los miembros del equipo reciben, su compensación, su valoración y su promoción, deben depender por completo de su rendimiento en su nuevo cometido, en su nuevo equipo, pero esto es tan impopular que la tentación de llegar a un compromiso es siempre muy grande. Debe reconocerse que no se puede jugar un partido de béisbol y un

doble de tenis con los mismos jugadores en el mismo campo, al mismo tiempo; El resultado sólo puede ser la frustración y la falta de resultados. En otras palabras:

- El trabajo en equipo no es bueno ni deseable: es un hecho. En cualquier lugar en que las personas trabajen -o jueguen- juntas, lo hacen en tanto que equipo.
- Decidir qué equipo utilizar con ese propósito es crucial, difícil y arriesgado; y aún más difícil, es volverse atrás después de tomada la decisión. Los directivos tienen todavía que aprender cómo tomar esa decisión (p. 89).

### **C. POTENCIALIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO:**

BOLÍVAR (2010) señala que:

El equipo de trabajo es parte de las nuevas concepciones organizacionales. El conjunto de las personas que lo integran va generando un modo particular de hacer las cosas a través del cual se va constituyendo como tal. Entre las principales potencialidades que tiene el trabajo en equipo es que produce una potente red de relaciones e interacciones que termina consolidando un liderazgo colectivo con responsabilidad y compromiso. Para ello se requiere confianza mutua, comunicación fluida, sinceridad y respeto por las personas, permitiendo superar los inevitables enfrentamientos entre los distintos puntos de vista y la inacción. Como consecuencia del trabajo en equipo, los grupos humanos llegan a desarrollar una elevada competencia y capacidad que les permite resolver problemas

con decisiones consensuadas y casi siempre más eficientes y menos costosas (p. 122).

Los equipos de trabajo de alto desempeño son capaces de asumir los conflictos y resolverlos de forma constructiva convirtiéndolos en una herramienta de su propio crecimiento. Robert Blake, Jane Mouton y Robert Allen, en su libro *Cómo trabajar en equipo*, estudian, dentro de ese método de trabajo, las dimensiones que contribuyen a desarrollar un equipo de excelencia. Los autores afirman que el trabajo en equipo tiene más posibilidad de generar participación y es la clave para resolver los problemas de calidad, creatividad, satisfacción y compromiso. Sin embargo, existen algunas condiciones previas para construir la participación. La primera está relacionada con las modalidades en que se ejercen tanto la autoridad como el liderazgo, ya que, algunas veces, unas despliegan la participación, mientras que otras la ahogan o la inhiben. La segunda se relaciona con las normas más informales que regulan las interacciones entre los individuos; es decir, las culturas de trabajo instaladas también contribuyen a ampliar la participación o a limitarla. Los autores citados examinan las actividades y pautas cotidianas que constituyen un determinado estilo de trabajo en equipo. Para ello identifican qué cuestiones favorecen la participación según se presenten en cada ámbito organizacional: las consignas de trabajo los espacios de reunión, la capacidad de asumir y de resolver los conflictos, la claridad de objetivos, el concepto de innovación que manejan, las prácticas de delegación que le rigen, las

aspiraciones de calidad, la realización de evaluaciones del desempeño, el espíritu de equipo, el grado de compromiso. Diversos autores afirman que se promueve un mejor desempeño en equipo y el logro de los resultados que se proponen en aquellas organizaciones en las que:

- hay claridad en la misión institucional;
- se organiza el trabajo con una lógica de proyectos;
- hay conciencia de lo medular que resulta para una organización cuidar al máximo las reuniones de trabajo.

Estas se centran en las cuestiones medulares de los proyectos, sin descuidar o menospreciar las necesidades. Los equipos de trabajo de alto desempeño son capaces de asumir los conflictos y resolverlos de forma constructiva convirtiéndolos en una herramienta de su propio crecimiento. Trabajo en equipo: Conocimiento y colaboración 12 de los procesos individuales y organizacionales;

- hay capacidad institucional para encarar los conflictos como oportunidades. Los intereses en conflicto se explicitan y son enfocados hacia el logro de consensos y acuerdos de trabajo;

- ✓ los problemas son encarados como oportunidades para aprender y dar respuesta a nuevas demandas;
- ✓ se valoran la experimentación y la creatividad;
- ✓ la organización trabaja por aumentar su capacidad de comunicación y el liderazgo;
- ✓ se promueven altos grados de autonomía y responsabilidad;

- ✓ se establecen altos estándares de calidad de los servicios, procesos y resultados;
- ✓ se establecen procesos de monitoreo y seguimiento de los proyectos en marcha;
- ✓ los criterios de evaluación del desempeño individual e institucional son de conocimiento de todos los miembros;
- ✓ los miembros de los equipos tienen la posibilidad de participar en los proyectos desde la explicitación de los objetivos en los que están involucrados; su participación no se restringe a ser simples ejecutores.
- ✓ hay conciencia de que la formación y la capacitación permanente, y especialmente el conocimiento compartido, el apoyo de carácter reflexivo y en “tiempo real”, es un potente incentivo para motivar la mayor profesionalidad y responsabilidad;
- ✓ se destinan partidas presupuestarias para generar una política de recursos humanos y de formación que contribuya a convocar a los mejores profesionales, dar continuidad al desarrollo profesional y a mantener a los talentosos.

A modo de cierre conviene apuntar dos cuestiones: por un lado, los equipos no son un fin en sí mismo, son apenas una herramienta para abordar o resolver algún problema o cumplir un determinado objetivo.

Por otro, reconocer las potencialidades del trabajo en equipo que favorece una mayor integración y especialización e impulsar

alternativas de acción estimulando, entre otras cuestiones: • la ampliación del compromiso y la responsabilidad,

- el aumento de los logros,
- el acuerdo sobre los parámetros de calidad,
- la resolución de más problemas,
- la toma de decisiones más eficaces,
- una mayor flexibilidad,
- una ampliación del poder creativo y la autonomía, y
- el aumento del sentido de los sujetos en su desempeño.

## **D. CÓMO PROMOVER UN PROFESIONALISMO COLECTIVO**

El trabajo en equipo -que promueva un profesionalismo colectivo- requiere transitar de una concepción de trabajo aislado y solitario a la promoción de dinámicas más interactivas que permitan un mayor desarrollo del compromiso y la responsabilidad. Trabajar en equipo implica también un cambio en las prácticas y las herramientas utilizadas con vistas a concretar esa transformación.

HOBSON (2003) sobre la práctica del trabajo en equipo manifiesta:

Pueden reconocerse prácticas que contribuyen a orientar el trabajo en equipo. Sin la ambición de agotar la totalidad de las prácticas que estimulan y propician la gestación de equipos de trabajo, interesa plantear algunas de vital relevancia. Entre ellas puede mencionarse la necesidad de: motivar la transformación de la cultura de trabajo, estimular la capacidad de trabajar en redes de colaboración, valorizar

las reuniones de trabajo, articular el trabajo alrededor de proyectos y estimular la formación continua de los equipos de gestión (p. 56).

## **E. MOTIVAR LA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA DEL TRABAJO**

El espíritu del trabajo en equipo es una cuestión que puede desarrollarse progresivamente. Se requiere de destrezas, aptitudes y competencias profesionales de las personas. Pero se requiere también del encuadre institucional que así lo estimule y valore. En el marco de un proceso que promueva la horizontalidad de las estructuras y motive la transformación de la participación de los actores, el trabajo en equipo precisa valores que estimulen el desarrollo de un carácter democrático en las acciones, los comportamientos y las relaciones con los demás.

Según CABRERIZO (2008)

Precisa asimismo la conformación de una ética comunicativa que posibilite articular los aportes entre las individualidades y el conjunto. El ámbito del trabajo en equipo supone determinados valores en los que funda su comunicación, como promoción de las relaciones humanas. Si se reconoce que generalmente no se está formado y preparado para instancias de diálogo e interdisciplinariedad, las competencias para trabajar como equipo serán un conjunto de conocimientos y habilidades que deberá ser adquirido seguramente en un complejo proceso. Este aprendizaje necesitará disolver

esquemas mentales derivados de la cotidianidad en instituciones de estructura fragmentada y sus consecuencias en las relaciones interpersonales: la falta de participación, dificultades en el diálogo, desmotivación y falta de compromiso. Trabajar en equipo implica también un cambio en las prácticas y las herramientas utilizadas con vistas a concretar esa transformación. Este aprendizaje necesitará disolver esquemas mentales derivados de la cotidianidad en instituciones de estructura fragmentada y sus consecuencias en las relaciones interpersonales: la falta de participación, dificultades en el diálogo, desmotivación y falta de compromiso (p. 106).

El proceso del trabajo en equipo necesita el aprendizaje de un valor prioritario: el respeto por la diferencia. La nueva actitud se ve inmersa en el reconocimiento de la existencia de conflictos como producto habitual de la diversidad en las instituciones. Que la democracia sea posible gracias a la congruencia de posiciones iguales en una estructura no significa que sus contenidos sean homogéneos. Las prácticas del equipo son un ámbito donde se manifiesta la igualdad de las personas y también un espacio donde existe la posibilidad de expresar las diferencias. Posiblemente sea la tolerancia una de las cualidades más representativas de una cultura de trabajo democrática; en esa dirección son dos los componentes esenciales del pensamiento y la actitud tolerantes: el reconocimiento de individualidades y la valoración de las diferencias para el enriquecimiento de todos. Es la integración de lo diverso lo que

conduce a la consagración de lo democrático. Es más, un equipo podría no tener razón de ser si es formado entre iguales, ya que necesita de la expresión de las diferencias –personales y profesionales- para descubrir los modos en que dichas particularidades pueden enriquecer el trabajo en equipo. La tolerancia a esas diferencias individuales se manifiesta en el respeto por las creencias y las opiniones de los demás. La confianza y la responsabilidad. Formar parte de un equipo requiere la participación comprometida de cada uno de sus miembros. Pero comprometerse profesional y emocionalmente requiere también generar confianza en los demás miembros y la responsabilidad de todos en el desarrollo del vínculo. En las relaciones interpersonales, la confianza de unos está profundamente ligada a la responsabilidad de otros. Al requerir el desarrollo de confianza por parte de todos los miembros (indispensable para el desarrollo del compromiso), la responsabilidad debe estar distribuida igualitariamente. Justamente, la responsabilidad es otro de los valores que fundan la actividad en equipo ya que su formación significa una transferencia de responsabilidad en el desarrollo de un liderazgo no respaldado por la autoridad. Una responsabilidad compartida es la consideración de que, al poder tomar decisiones, todos pueden afectar la vida de los demás. El diálogo puede ser una herramienta útil a la creación de una nueva cultura de trabajo, ya que de alguna manera el diálogo horizontaliza las posiciones al asumir como supuesto que ambos interlocutores pueden aprender uno del otro. El diálogo debe aspirar a superar la

capacidad de un solo individuo que debe comenzar reconociéndose a sí mismo como limitado e incompleto para abordar las problemáticas que lo rodean y reconocer los aportes del otro. Existe una cualidad indispensable para tal reconocimiento: la consideración de que pueden aprender unos de otros. Esto no sólo reafirma las relaciones con los demás sino que, en instituciones habituadas al aislamiento, el diálogo puede redefinir las relaciones. En el diálogo no sólo se pueden captar las diferencias; también se estimula la expresión de dichas diferencias. Si bien en un entorno de equipo conviene a veces acentuar lo positivo, los acuerdos, las coincidencias, un buen ambiente de equipo invitará y posibilitará la manifestación de lo que se está en desacuerdo. El diálogo supone tres capacidades comunicativas básicas que habrá que desarrollar -según Eduardo Surdo y Sara Rozemblum: Trabajo en equipo: Cómo promover un profesionalismo colectivo 16 El diálogo supone tres capacidades comunicativas básicas que habrá que desarrollar -según Eduardo Surdo y Sara Rozemblum.

- la escucha activa,
- la expresión clara y
- saber dar y recibir feed-back.

Esto posibilita fortalecer los espacios de participación en los que muchos actores puedan contribuir en los procesos de toma de decisiones, ampliar sus marcos de actuación desarrollando su crecimiento tanto individual como profesional y, a la vez, un mayor

compromiso organizacional. Fortalecer una gestión educativa participativa supone valorar:

- ✓ El aporte de los diversos actores según sus saberes y su pertenencia de origen político o técnico, y requerirá valor e integridad para generar una cultura de trabajo participativa.
- ✓ Su integración a las diversas modalidades de percibir y generar la información.
- ✓ Su integración a la diversidad de roles y estilos de participación y colaboración con el diseño o la implementación de proyectos.

## **F. ESTIMULAR LA CAPACIDAD DE TRABAJAR EN REDES DE COLABORACIÓN**

CHARLIER (2001) sobre el subtítulo a tratar señala lo siguiente:

Estimular la capacidad del trabajo en colaboración supone valorar la iniciativa. La organización en redes construye una trama de saberes desde la base; en ellas prima el movimiento, la cooperación y la creación de nuevas modalidades de ver y hacer "en-con" la realidad educativa. La red permite la multiplicación de la experiencia individual y colectiva, y puede llegar a anticiparse a los problemas y resolverlos por su capacidad de innovación. Para ello será imprescindible un cambio verdadero de las reglas del juego que busquen responsabilidad y capacidad de auto organización. Las redes de equipos suponen flujos de personas que tienen la capacidad de resolver las situaciones

y problemas que se presentan a lo largo y ancho de la organización (p. 98).

Cuando el trabajo colaborativo se pone en marcha, produce una potente red de relaciones e interacciones siempre y cuando se disponga de confianza, comunicación y respeto por las personas. Es relevante para ello valorar la información, como medio para el cambio y como energía básica del trabajo colaborativo. Los equipos de gestión tendrían que habilitar el trabajo en redes, generando condiciones para la transmisión a toda la red de información valiosa para la acción educativa, que fomente el reconocimiento y el intercambio de experiencias, que vuelva accesible la información compleja y que aliente la experimentación, como, por ejemplo, en los bolsones duros de fracaso escolar. El propósito primordial de las redes es superar el aislamiento y la dependencia que arrinconan a los sistemas educativos y a sus actores a la desprofesionalización y estimular el desarrollo de una autonomía interdependiente. Para ello, las redes tienen que ser canales que posibiliten superar la crisis de aprendizaje que transita la organización educativa en general, posibilitando: 17 Competencias para la profesionalización de la gestión educativa Estimular la capacidad del trabajo en colaboración supone valorar la iniciativa.

- ✓ reunir al sistema para que piense y reflexione;
- ✓ intercambiar el conocimiento producido por los diversos actores;

- ✓ conocer las pautas establecidas sobre lo que quiere lograr, por qué y para qué.
- ✓ estimular una cierta conciencia de que en la organización se genere mayor identidad y sentido;
- ✓ promover el desarrollo de una profesionalidad, a la vez que eficaz, más libre;
- ✓ crear un entramado social y profesional que supere a las estructuras verticales;
- ✓ fomentar la comprensión de los propósitos y
- ✓ propiciar una mayor “visibilidad” de los actores y de las innovaciones.

Por otra parte, trabajar en conjunto permite la resolución colectiva de problemas educativos y posibilita transitar de los aprendizajes individuales a los aprendizajes compartidos y al aprendizaje organizacional.

## **G. ARTICULAR EL TRABAJO ALREDEDOR DE UN EQUIPO**

Una estrategia que puede incentivar el desarrollo del trabajo en equipo es la modalidad denominada trabajo por proyectos. Esta consiste en federar a la persona o a los equipos alrededor de proyectos con claridad las metas que se proponen o los resultados que se desean alcanzar y plantear. Entre otras razones, esta modalidad permite identificar claramente para qué se desarrolla el proyecto, lo que a su vez posibilita realizar una clara convocatoria,

reunión e identidad del grupo profesional que se desempeñará en él. Es posible instaurar la lógica de trabajo por proyectos, tanto en unidades funcionales que ya se vienen desempeñando como tales – los equipos permanentes- como en los equipos ad hoc que se reúnen para implementar acciones más puntuales o a término.

ANDA (2007) añade sobre este asunto:

Es posible instaurar la lógica de trabajo por proyectos, tanto en unidades funcionales que ya se vienen desempeñando como tales – los equipos permanentes- como en los equipos ad hoc que se reúnen para implementar acciones más puntuales o a término. El desafío de incorporar la fuerza de trabajar por proyectos es que ella incorpora en su esencia dos cuestiones fundamentales: la primera es que el proyecto define un qué hay que realizar y un para qué se realiza; la segunda es que esta claridad posibilita a su alrededor la gestación del equipo que se reúne para realizarlo. La lógica de trabajo por proyectos se vincula con la necesidad de ampliar y actualizar la profesionalización de los equipos de gestión que se crean a raíz de las exigencias planteadas por los procesos de descentralización en marcha, así como para atender nuevas demandas o nuevas formas de resolver problemas ya tradicionales en el quehacer educativo. Todo este contexto lleva a los equipos de gestión a asumir un protagonismo mayor en los procesos de elaboración e impulso de las políticas educativas que les exige a su vez nuevos saberes y competencias. La descentralización posibilita la generación de

políticas de mayor impacto 18 Trabajo en equipo: Cómo promover un profesionalismo colectivo Una estrategia que puede incentivar el desarrollo del trabajo en equipo es la de generar una estructura y modalidad de trabajo denominada trabajo por proyectos 19 Competencias para la profesionalización de la gestión educativa específico sin que ello implique dejar de relacionarse con los objetivos diseñados a nivel nacional (p. 145).

Supone, para los equipos de piloteo y gestión de los más altos niveles provinciales, un crecimiento de su autonomía a la vez que implica una mayor capacidad de relacionarse e interactuar -no sólo con las políticas nacionales, sino con las estrategias de otras provincias- a fin de maximizar el impacto de sus propias acciones educativas. Elaborar proyectos y gestar equipos a su alrededor implica sin duda un cambio de naturaleza radical un giro copernicano en la forma como habitualmente se organizan las administraciones de lo educativo. La noción de proyecto implica, ante todo, una dinámica de proyección, un cúmulo de creatividad de visión y de voluntad de cambio de un problema o conjunto de problemas específicos. Es esta una primera cuestión que diferencia al proyecto de la planificación. Así, antes de ser diseñado, un proyecto pasa por una etapa de creación y diseño tan relevante y de tanto peso como su posterior puesta en marcha. Un proyecto comienza entonces por una etapa de creación y sólo después pasa a una etapa de programación. Se trata de promover un proyecto que diseñe una estrategia global de intervención. Esto opera

como un espacio de transición entre una realidad educativa compleja -que acarrea fugas de la calidad o la equidad- y otra que se procura alcanzar en una búsqueda de mejoramiento y que se denomina "situación objetivo". Los proyectos parten siempre del reconocimiento de problemas o situaciones problemáticas. Implican al conjunto coherente de acciones y estrategias que posibilitan modificar una problemática educativa hacia una situación objetivo. Los proyectos, como propuesta global, posibilitan generar estrategias integrales de resolución de problemáticas de la educación. La lógica de elaboración de proyectos prioriza el reconocimiento claro de un problema a resolver; el conocimiento en profundidad del problema que es necesario encarar a través de la generación de un diagnóstico que jerarquiza la trama de problemáticas relacionadas. La generación de estrategias alternativas o cursos de acción suponen un posicionamiento claro de los actores y la toma de decisiones sobre las estrategias más adecuadas para resolver un problema dentro de su campo de trabajo y de acción. La puesta en marcha del proyecto, así como su seguimiento permanente y finalmente su evaluación y estudio de impacto, contribuirá a optimizar los resultados de sus acciones. Desde la perspectiva del equipo de gestión provincial, la puesta en marcha de proyectos implica la articulación de siete etapas fundamentales que comprenden e incluyen diferentes fases y acciones; pero esto no supone que los procesos que de ellos se derivan deban contemplarse de forma lineal, cronológica y sucesiva. La noción de proyecto implica, ante todo, una dinámica de proyección,

un cúmulo de creatividad de visión y de voluntad de cambio de un problema o conjunto de problemas específicos Trabajo en equipo: Cómo promover un profesionalismo colectivo 20 Las etapas a considerar son retomadas de las utilizadas por la Academia de Versalles -que funciona como una entidad de piloteo de la educación de nivel provincial- y son las que se exponen a continuación:

- ✓ Percepción de una situación problemática.
- ✓ Su análisis y diagnóstico.
- ✓ Identificación de alternativas de acción.
- ✓ Construcción de objetivos.
- ✓ Concertación.
- ✓ Realización y seguimiento.
- ✓ Evaluación y balance.

### **2.2.2 AREA PERSONA SOCIAL**

#### **FUNDAMENTACIÓN DEL AREA SEGÚN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

El Área del Personal Social en sus tres niveles, atendiendo las exigencias educativas el siglo XXI, requiere que nuestros estudiantes desarrollen las competencias de aprender a reaprender para continuar aprendiendo como una herramienta de la reingeniería del conocimiento y desarrollar en el estudiante la identidad personal y social a través del desarrollo emocional, identidad, sentido de pertenencia e interculturalidad, pretende desarrollar en el estudiante la capacidad de generar una memoria comprensiva y crítica sobre los acontecimientos o fenómenos sociales que la humanidad en general y particularmente

nuestro país ha experimentado y viene experimentando, ejerciendo y aplicando el pensamiento filosófico, estético y lógico, lo que le permite interactuar con libertad, equidad, buscando ser un sujeto emprendedor y productor con conciencia ambiental y manejo adecuado de las habilidades sociales, para reestablecer relaciones interpersonales fluidas y constructivas que coadyuve a construir una sociedad democrática en la región Junín y en nuestro país. El área está orientada a desarrollar el conocimiento de sí mismo y el fortalecimiento de la autoestima en el estudiante, lo cual debe servir como base para la construcción de su proyecto de vida con autonomía, responsabilidad. Promueve en el estudiante la reflexión sobre sus necesidades e intereses y la toma de conciencia sobre los hechos naturales y sociales que influyen en su desarrollo personal, permitiéndoles a los estudiantes aprender sobre sus propias experiencias y actitudes e ir estructurando un sistema de valores que consoliden su identidad. Por consiguiente, en este área están incluidos de manera interdisciplinaria los conocimientos de historia, geografía, con ciencia ética, ciudadana y democrática resaltando fundamentalmente los saberes ancestrales de nuestra región que hoy en día constituyen un potencial para el desarrollo socioeconómico desde una perspectiva intercultural. Diseño Curricular Regional Personal Social – HGE – FCC – PFRRHH.

Así mismo, dentro del desarrollo del Área de Personal Social introducimos la Formación Productora – emprendedora que comprenden los conocimientos, medios, capacidades, y valores que permitan al estudiante ser formado para actuar en el mundo y

transformar su realidad, siendo consciente de su rol humano; además, que desarrolle su capacidad creativa para el planteamiento de alternativas de solución a problemas que afectan a nuestro país, generando de esta manera la actitud innovadora, transformadora hacia la mejora de la calidad de vida de sus congéneres, a través del desarrollo y la aplicación de una cultura democrática ambiental sostenible. En el área de Personal Social, priorizamos el desarrollo emocional, identidad, sentido de pertenencia e interculturalidad, la conciencia social y ambiental en el estudiante, respondiendo al perfil de ciudadano de nuestra región. En este contexto, con el propósito de trabajar transversalmente a través de las competencias, capacidades, contenidos y estrategias, y a la vez desarrollar aprendizajes articulados y en forma gradual y secuencial en los tres niveles de la EBR, se plantea los siguientes ejes orientadores:

Relación consigo mismo promoviendo su desarrollo emocional y sentido de pertenencia, autonomía: Por medio de este eje orientador se pretende la priorización de las capacidades, conocimientos y actitudes que permitan la formación individual del estudiante, el fortalecimiento del autoestima, que debe servir como base para la construcción de su proyecto de vida con autonomía, responsabilidad, iniciándose en el nivel inicial donde se explora así mismo y busca aceptarse; pero esta aceptación tiene que ser considerando las características propias de nuestra realidad sociocultural, sin sentirse menos por sus rasgos, color, idiosincrasia, etc. de acuerdo a cada grado y nivel, para afianzar este desarrollo socioemocional, de modo que al término de la EBR el

estudiante tenga un manejo adecuado de sus habilidades sociales; expresará, vivirá a plenitud su identidad individual y cultural con autonomía en interacción con otras culturas.

Interacción democrática con su medio natural y social promoviendo el desarrollo sostenible en la región: Este eje orientador implica el desarrollo de capacidades, conocimientos y actitudes con Formación Productora – Emprendedora, practicando valores que permitan al estudiante actuar en el mundo y transformar su realidad, siendo consciente de sus rol humano, con conciencia social y ambiental, desde el nivel inicial hasta el nivel secundario, para aprender a vivir manteniendo el equilibrio ecológico, como lo hicieron nuestros antepasados; por ello la importancia de la recuperación de nuestro saberes originarios a través del desarrollo y la aplicación de una cultura intercultural democrática. Así mismo aprender a respetar a los demás buscando el cumplimiento de deberes y exigir sus derechos individuales y colectivos, de modo que todo ello oriente el desarrollo sostenible de nuestra región, del país y el mundo.

El área Personal Social tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral del estudiante como persona y como miembro activo de la sociedad. En este sentido, promueve la construcción de su identidad personal y social, el fortalecimiento de su autoestima y de la estima hacia los otros, mediante el reconocimiento y valoración de las características propias y las de otros, para favorecer el desarrollo de

una personalidad sana y equilibrada que le permita actuar con seguridad y eficiencia en su entorno social.

El área promueve el conocimiento reflexivo de las características sociales, culturales, geográficas, políticas y económicas del contexto en el cual se desenvuelve el estudiante, así como el análisis de otras realidades más complejas y lejanas, tanto cronológica como geográficamente.

Estos objetivos del área se articulan con el enfoque educativo que tiene como base el desarrollo del potencial humano y la centralidad del estudiante como actor de su desarrollo.

El área propicia el desarrollo de las dimensiones cognitiva, afectiva y social de los estudiantes en permanente interacción e interrelación con el contexto socio-cultural y natural, favoreciendo de este modo, el conocimiento reflexivo de sí mismo y de la realidad en la que se desenvuelve. En este sentido, construye aprendizajes significativos en interacción con los otros, en la familia, en la escuela, en la comunidad; y en interacción con el contexto geográfico y ecológico.

En el trabajo pedagógico, el docente requiere poner en práctica estrategias de enseñanza y de aprendizaje que permitan a los estudiantes: indagar, analizar, interpretar, explicar, establecer comparaciones en el espacio y en el tiempo, formular conclusiones y otros procesos que favorezcan el desarrollo de su pensamiento crítico y

su capacidad propositiva que les permita contribuir al mejoramiento y transformación de la realidad en la que se desenvuelven.

El área tiene dos organizadores:

- Construcción de la identidad y de la convivencia democrática.
- Comprensión de la diversidad geográfica y de los procesos históricos.
  - ✓ **Construcción de la identidad y de la convivencia democrática.**

Las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes organizadas en torno a este eje favorecen el desarrollo de la identidad personal y social del estudiante, a partir del reconocimiento y valoración de sí mismo y de las otras personas. Enfatiza el desarrollo de la autoestima, lo que implica que todo docente debe crear condiciones pedagógicas, en el aula y en la escuela, para que cada estudiante logre conocerse y valorarse positivamente, tener confianza y seguridad en sí mismo, expresar sus sentimientos de pertenencia a un grupo social y cultural, aceptar sus características físicas y psicológicas y valorar positivamente su identidad sexual.

En la medida en que la autoestima se construye en la relación con otras personas, y teniendo en cuenta que nuestro país es pluricultural, es necesario que los estudiantes desarrollen sentimientos de aceptación y reconocimiento de las otras personas como diferentes e igualmente valiosas.

La construcción de la identidad sociocultural implica la adquisición de un conjunto de capacidades, conocimientos y actitudes por medio de las cuales el estudiante se reconoce como sujeto social y afirma su sentido de pertenencia a un con-texto familiar, escolar, local, regional y nacional y se valora como una persona digna, con derechos y responsabilidades en estos contextos. También implica el desarrollo de actitudes de respeto y cumplimiento de las normas de convivencia, así como de su compromiso con la solución de problemas de la vida cotidiana.

Por otro lado, el área se propone desarrollar en los estudiantes habilidades sociales, actitudes y valores para contribuir a la construcción de una convivencia democrática en la escuela, en la familia y en la comunidad, mediante la práctica y vivencia de valores como el respeto a las diferencias personales y culturales, la solidaridad y ayuda mutua, el diálogo, y la superación de actitudes discriminatorias de raza, sexo, religión, entre otras, que lo capacitan para enfrentar y solucionar democráticamente los conflictos que surgen en la vida cotidiana.

Otra capacidad que se espera desarrollar en los niños es la autonomía, es decir, el desarrollo del pensamiento propio, de su capacidad para ex-presar con seguridad sus pensamientos y sus sentimientos y tomar decisiones responsables, individualmente y en grupo, de acuerdo con su nivel de madurez.

**Construcción de la identidad y de la convivencia democrática**, se articula con las áreas: Personal Social, en Educación Inicial, Persona Familia y Relaciones Humanas y Formación Ciudadana y Cívica, en Educación Secundaria, con el fin de favorecer el desarrollo y la afirmación progresiva de la identidad personal, social y cultural de los estudiantes, así como de su autonomía.

### **2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS.**

#### **Aprendizaje**

Es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

#### **Aprendizaje significativo**

Según el teórico norteamericano David Ausubel, el tipo de aprendizaje en que un estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee, reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Dicho de otro modo, la estructura de los conocimientos previos condiciona los nuevos conocimientos y experiencias, y estos, a su vez, modifican y reestructuran aquellos. Este concepto y teoría están enmarcados en el marco de la psicología constructivista.

El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información se conecta con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida

en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes sean claras y estén disponibles en la estructura cognitiva del individuo, y que funcionen como un punto de anclaje de las primeras. En conclusión, el aprendizaje significativo se basa en los conocimientos previos que tiene el individuo más los conocimientos nuevos que va adquiriendo. Estos dos al relacionarse, forman una conexión y es así como se forma el nuevo aprendizaje, es decir, el aprendizaje significativo.

Además, el aprendizaje significativo de acuerdo con la práctica docente se manifiesta de diferentes maneras y conforme al contexto del alumno y a los tipos de experiencias que tenga cada niño y la forma en que las relacione.

### **Área personal social**

El área Personal Social tiene como finalidad principal contribuir al desarrollo integral de la alumna como persona y como miembro activo de la sociedad. En este sentido, promueve la construcción de su identidad personal y social, el fortalecimiento de su autoestima y de la estima hacia los otros, mediante el reconocimiento y valoración de las características propias y las de los demás, para favorecer el desarrollo de una personalidad sana y equilibrada que le permita actuar con seguridad y eficiencia en su entorno social.

En nuestro Colegio hemos organizado esta área en dos ejes, el primero es **Personal Social (Tutoría)** donde se enfatiza el desarrollo de las competencias vinculadas a: Comportamiento, Responsabilidad,

Autonomía e Interacción Social. Y el otro eje es **Identidad Socio-Cultural**, donde se promueve el conocimiento reflexivo de las características sociales, culturales, geográficas, políticas y económicas del contexto en el cual se desenvuelven, así como el análisis de otras realidades más complejas y lejanas, tanto cronológica como geográficamente. Las estrategias de enseñanza y aprendizaje permiten a las alumnas: indagar, analizar, interpretar, explicar, establecer comparaciones en el espacio y en el tiempo, formular conclusiones y otros procesos que favorezcan el desarrollo de su pensamiento crítico y su capacidad propositiva que les permita contribuir al mejoramiento y transformación de la realidad en la que se desenvuelven.

### **Capacidad**

Poder que un sujeto tiene en un momento determinado para llevar a cabo acciones en sentido amplio (hacer, conocer, sentir...). La educación debe orientarse más que a la adquisición de comportamientos específicos por parte de los alumnos, hacia el desarrollo de competencias globales, que pueden manifestarse mediante comportamientos diversos que tienen en su base una misma capacidad básica. Las capacidades pueden ser de distinto tipo, y una educación integral deberá por tanto trabajar en el desarrollo de capacidades cognitivas o intelectuales, psicomotrices, de equilibrio personal o afectivas, de interrelación y de inserción social.

Poder que un sujeto tiene en un momento determinado para llevar a cabo acciones en sentido amplio (hacer, conocer, sentir...). Las capacidades pueden ser de distinto tipo, y una educación integral deberá por tanto trabajar en el desarrollo de capacidades cognitivas o intelectuales, psicomotrices, de equilibrio personal o afectivas, de interrelación y de inserción social.

### **Ciencia**

Rama del saber humano constituida por el conjunto de conocimientos objetivos y verificables sobre una materia determinada que son obtenidos mediante la observación y la experimentación, la explicación de sus principios y causas y la formulación y verificación de hipótesis y se caracteriza, además, por la utilización de una metodología adecuada para el objeto de estudio y la sistematización de los conocimientos.

"ciencia médica"

Nombre genérico de las distintas ramas del saber humano, en especial las que tienen el mundo natural o físico o la tecnología como materias de estudio.

"arte y ciencia; los avances de la ciencia"

### **Ciencia social**

El término **ciencias sociales** es una denominación genérica para aquellas disciplinas o campos del saber que reclaman para sí mismas la condición de ciencias, que analizan y tratan distintos aspectos de

los grupos sociales y de los seres humanos en sociedad, y se ocupan tanto de sus manifestaciones materiales como de las inmateriales. Otras denominaciones confluyentes o diferenciadas, según la intención de quien las utiliza, son las de ciencias humanas, humanidades o letras (términos que se diferencian por distintas consideraciones epistemológicas y metodológicas).<sup>1</sup> También se utilizan distintas combinaciones de esos términos, como la de *ciencias humanas y sociales*. Las ciencias sociales estudian el origen del comportamiento individual y colectivo buscando descubrir las leyes sociales que las determinan y que se expresan en el conjunto de las instituciones y sociedades humanas. Aparte las ciencias sociales estudian un aspecto específico del acto humano en un tiempo lugar y cultura específica.

### **Cognición**

En principio la **cognición** (del latín: *cognoscere*, 'conocer') se define como la facultad de un ser vivo para procesar información a partir de la percepción, el conocimiento adquirido (experiencia) y características subjetivas que permiten valorar la información. Consiste en procesos tales como el aprendizaje, el razonamiento, la atención, la memoria, la resolución de problemas, la toma de decisiones y el procesamiento del lenguaje.

Sin embargo, también se dice que los procesos cognitivos pueden ser no sólo naturales, sino también artificiales, así como conscientes o inconscientes, lo que explica el por qué se ha abordado

su estudio desde diferentes perspectivas, incluyendo la neurología, la psicología, la sociología, la filosofía, las diversas disciplinas antropológicas, y las ciencias de la información —tales como la inteligencia artificial, la gestión del conocimiento y el aprendizaje automático—.

La cognición está íntimamente relacionada con conceptos abstractos tales

como mente, percepción, razonamiento, inteligencia, aprendizaje y muchos otros que describen numerosas capacidades de los seres humanos, aunque estas características también las compartirían alguna entidades no biológicas según lo propone la inteligencia artificial.

### **Construcción de la identidad**

El conjunto de **percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos (y nosotras mismas, añadido)** hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la **percepción evaluativa de nosotros mismos (y nuevamente, nosotras mismas)**. La importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar, de actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás.

Pero **¿cómo se crea la autoestima? ¿se nace o se hace?** En este tema hay dos puntos de partida, quien afirma que el carácter se

hereda genéticamente, o al menos una fuerte predisposición (afirmación, desde mi punto de vista vago, inconcreto y, a día de hoy, absolutamente carente de evidencia científica) y quienes consideran que es una determinación socio-cultural, es decir, un aprendizaje. Mi formación y mi experiencia me sitúan aquí.

### **Construcción de la identidad cultural**

La construcción de identidades es “un fenómeno que surge de la dialéctica entre el individuo y la sociedad”. Las identidades se construyen a través de un proceso de individualización por los propios actores para los que son fuentes de sentido<sup>3</sup> y aunque se puedan originar en las instituciones dominantes, sólo lo son si los actores sociales las interiorizan y sobre esto último construyen su sentido. En esta línea, Castells<sup>4</sup> diferencia los roles definidos por normas estructuradas por las instituciones y organizaciones de la sociedad (e influyen en la conducta según las negociaciones entre individuos y dichas instituciones, entre organizando así las funciones) y las identidades definidas como proceso de construcción del sentido atendiendo a un atributo o conjunto de atributos culturales (organizando dicho sentido, entendido como la identificación simbólica que realiza un actor social del objetivo de su acción). De alguna manera, se puede interpretar que se están reforzando las propuestas tendentes a reconocer los procesos de identificación en situaciones de policulturalismo<sup>5</sup> o momentos de identificación<sup>6</sup> que se dan en la sociedad-red, emergiendo pequeños grupos y redes (en plural).

### **Identidad cultural**

Conjunto de valores, orgullos, tradiciones, símbolos, creencias y modos de comportamiento que funcionan como elementos dentro de un grupo social y que actúan para que los individuos que lo forman puedan fundamentar su sentimiento de pertenencia que hacen parte a la diversidad al interior de las mismas en respuesta a los intereses, códigos, normas y rituales que comparten dichos grupos dentro de la cultura dominante. A decir de Jaime Fisher, la identidad cultural es el sentido de pertenencia a un determinado grupo social y es un criterio para diferenciarse de la otredad colectiva. Así, un individuo puede identificarse con alguno o algunos de los contenidos culturales de un grupo social (tradiciones, costumbres, valores) pero -y esto es significativo para comprender el concepto de identidad cultural desde Fisher- dentro de un mismo grupo aparentemente homogéneo existen varias identidades, puesto que cada uno de sus integrantes se identifica con varios -no todos, ni de la misma manera- con los componentes señalados. La multidiversidad, entonces, es ese conjunto de identidades posibles dentro de un mismo grupo. El autor propone tres tipos básicos de identidad cultural y tres tipos distintos de multiculturalismo. A saber, endógeno, exógeno e intercultural. En el primero, un grupo autóctono minoritario se halla políticamente sujeto a un Estado nación con valores occidentales. El segundo se presenta en países medianamente homogéneos que han aceptado inmigrantes de razas y culturas varias. Y el último lo encontramos

cuando culturas minoritarias conviven con un creciente flujo de inmigrantes.

### **Trabajo en equipo**

Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común.

Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía y obtienen resultados beneficiosos.

En los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del equipo. Son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del mismo. Estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada. Incluyen los procedimientos empleados para interactuar con los demás. La función de las normas en un equipo es regular su situación como unidad organizada, así como las funciones de los miembros

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

El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. Nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda.

#### **2.4. BASES EPISTÉMICAS**

El problema de si las ciencias sociales son auténticamente científicas plantea de inmediato dos preguntas: ¿qué son las ciencias sociales? ¿Qué es lo científico? La primera de estas dos preguntas no plantea grandes dificultades y puede ser contestada nombrando o enumerando las ciencias sociales, que son simplemente el objeto de la práctica profesional de sus especialistas. La definición contiene así una referencia encubierta (pero no demasiado) a los juicios consensuales, o mayoritarios, o indiscutidos, que imperan en las sociedades contemporáneas e identifican, por su clasificación tácita o expresa, qué universidades, asociaciones profesionales e individuos son, por Ernest Gellner enseñó en la London School of Economics and Political Science, y es hoy catedrático de antropología en el King's College, Cambridge, Reino Unido. Sus publicaciones más importantes son *Words and things* (1959), *Thought and change* (1965), *Saints of the Atlas* (1969), *Muslim society* (1981) y *Nations and nationalism* (1983). Decirlo así, establecedores de normas o paradigmáticos, con lo que efectivamente definen, mediante su propia asignación de etiquetas, la naturaleza y el alcance de las ciencias sociales. Esta referencia encubierta a la opinión o al consenso público no vicia la definición ni la

hace tautológica. Mayorías, consenso, solidaridad cultural general, todas estas nociones no son, por supuesto, ni infalibles, ni estables, ni desprovistas de ambigüedad. No hay contradicción alguna en la sugerencia de que la opinión pública, en una fecha dada, se halla en error. Si tales fuentes pueden estar equivocadas, ¿podrían acaso engañarnos, identificando falsamente el objeto o conjunto de objetos de los que vamos a ocuparnos, es decir las ciencias sociales? El objeto central de nuestra indagación es, justamente, las ciencias sociales tal como realmente son practicadas y reconocidas en las sociedades contemporáneas. La opinión pública, por muy amplia que sea su definición, no puede inducirnos a error en esto, porque el objeto de nuestro interés es, precisamente, un objeto definido por referencia a las normas culturales corrientes. Naturalmente, también podemos estar interesados por una ciencia social ideal, transsocial, culturalmente neutral, si es que existe; pero nuestra preocupación fundamental radica en las prácticas concretas actualmente reconocidas como "ciencias sociales". Pero la situación es muy distinta cuando pasamos al segundo término que ha de ser definido: el de "científico". Aquí, ni la denominación ni la enumeración sirven absolutamente de nada. No nos interesa especialmente saber qué es lo que la sociedad ha dado en llamar "científico", y por otra parte, el uso de Ernest Gellner real de esta etiqueta por nuestros contemporáneos no es concluyente. A decir verdad, las opiniones parecen estar muy divididas con respecto a este punto, y se observan debates muy significativos acerca precisamente de los límites de su campo de aplicación. Pero no tenemos ningún

interés en convocar un referéndum sobre el caso, ni en ver cuál de los muchos grupos contendientes consigue imponer su punto de vista en un momento u otro. Estamos profundamente interesados, en cambio, en hallar una noción de lo "científico" realmente normativa, auténticamente autorizada. Deseamos descubrir si las ciencias sociales son realmente científicas. Éste es en sí mismo un punto interesante y significativo. Al formular nuestra pregunta: ¿son científicas las ciencias sociales? empleamos al parecer como sujeto un término que es definido convencionalmente o por denotación —todo lo que es llamado de hecho por ese nombre se incluye ipso facto en el mismo—, mientras que nuestro predicado es platónico o normativo y concebido como algo que no debe estar a merced de las convenciones o el capricho humanos. Se supone que las reglas de aplicación están basadas en una autoridad superior e independiente. Nuestra frase parece así lógicamente un híbrido: el sujeto es nominalista o convencional, el predicado es platónico, esencialista y prescriptivo. ¿Es permisible esta ambigüedad? No creo que la situación sea en realidad tan anómala o desacostumbrada. Pero es significativa. Si ambos términos se definieran convencionalmente, por referencia al uso real, o mayoritario, o convenido, de cada uno de ellos, la pregunta sería fácil de contestar y carecería de toda profundidad o importancia. Bastaría con hacer una encuesta, averiguar si y en qué medida la gente usa una de las etiquetas ("ciencias sociales") de modo tal que caiga dentro del radio de aplicación de otra etiqueta de más amplio espectro ("científico"). Pero ninguna encuesta de este tipo se estimaría en realidad pertinente

ni, en todo caso, válida y definitiva, con respecto a la pregunta que efectivamente hacemos. Este "platonismo del predicado", que nos obliga a tratar el término en cuestión como si se refiriera a algo constituido de forma totalmente independiente de nuestro albedrío y costumbre y dotado de autoridad sobre nosotros, es interesante y significativo. Repárese en que ésta es una antigua y constante característica de los análisis y debates referentes a las delimitaciones de "ciencia" o "significado". Aquellas famosas disputas por las demarcaciones tenían toda la pasión e intensidad de circunscribir lo salvado y lo condenado, de definir lo lícito y lo ilícito, de descubrir una verdad importante y dada, y no simplemente de asignar etiquetas. El convencionalismo con respecto a la delimitación de conceptos sólo se invocaba, con algún apuro y visible falta de convicción, cuando el teórico se veía acorralado, por ejemplo, por la insistente pregunta acerca de la legitimidad del principio de verificación mismo. ¿Era éste un informe experimental o una convención que definía los límites de un término? Se mantenía la ficción de que la demarcación de verificabilidad del significado o de la ciencia era meramente una convención nuestra. Pero el verdadero espíritu en que se inspiraba esta delimitación era evidentemente muy distinto. Se propugnaba como una norma objetiva, autorizada, platónica. Circunscribía el ámbito de la salvación cognoscitiva. No cabe la menor duda de que las discusiones acerca de lo que es y no es "científico" se sostienen dentro de este espíritu manifiestamente platónico, normativo y no convencionalista. Se trata de saber si algo es verdaderamente,

realmente científico. Los debates parecen basarse en el supuesto de que lo que se ventila es una importante frontera conceptual, en la naturaleza misma de las cosas y totalmente fuera del alcance de lo que nosotros optemos por llamar lo que sea. Hay otra explicación posible: no somos conceptualmente rígidos porque somos platónicos, sino que llegamos a ser platónicos porque somos conceptualmente rígidos. Cuando los conceptos nos apremian nos volvemos platónicos malgré nous. No siempre nos es El rango científico de las ciencias sociales 603 dado elegir nuestros conceptos, y en cambio éstos sí tienen a menudo autoridad sobre nosotros. El hombre puede hacer lo que quiere, pero no puede desear lo que quiere, y no siempre puede elegir libremente sus conceptos. A veces éstos tienen sobre nosotros una autoridad irresistible. ¿Y por qué somos . en algunos casos tan rígidos conceptualmente? ¿Por qué consentimos en ser esclavos de los valores e imperativos que encierran ciertas ideas? Genéricamente, puede decirse que esto sucede porque cierto conglomerado o síndrome de rasgos, encerrados unos con otros en este o aquel concepto de una lengua o estilo de pensamiento dado, tienen buenas razones, por decirlo así, para mantenerse encerrados en mutua compañía justamente de esa manera, con esa particular combinación de ingredientes, y para tener alguna especie de dominio compulsivo sobre nuestro pensamiento. Además, la carga moral, positiva o negativa, con que tales conceptos están lastrados no puede ser arrancada de ellos. Las razones que conducen a la cristalización de tales conceptos, en los que se aglutina un conjunto de rasgos, pueden

ser generales o específicas; pueden ser inherentes a la condición humana como tal o guardar relación con alguna situación social o histórica concreta. Pero la fórmula general correspondiente a este caso tiene que ser algo así: surgen (y a veces persisten) situaciones que impelen a una comunidad lingüística y conceptual a pensar en términos de un concepto T, definido en términos de atributos, a, b, c, etc.; y, además, es de suma importancia para esa comunidad establecer si un objeto dado o una práctica determinada se inscribe o no en el marco del concepto T, si es parte integrante de la vida misma, del uso y, con ello, de la definición operacional de tal concepto. Eso es lo que ocurre con su carga moral. Algunas fronteras conceptuales tienen para determinadas sociedades una importancia que dimana de la índole misma de su situación y no pueden ser abrogadas por decreto. Es obvio que, en nuestra sociedad moderna, el concepto de lo "científico" es precisamente de esa clase. Lo necesitamos, y sólo puede ser una noción importante y autorizada; Como o tantas veces ocurre, seremos o no capaces de especificar exactamente qué es lo que entendemos por él; lo que podríamos llamar paradoja de Sócrates, a saber, utilizar una noción sin ser capaces de definirla, tiene aplicación aquí, como en tantos otros casos. Pero cualesquiera sean los componentes del conjunto de rasgos que la idea define, ésta es indiscutiblemente importante, y no es, por decirlo así, discrecional. No sabemos lo que es exactamente, pero sí que es importante y que no podemos tomarla a la ligera. La idea de "científico" es una noción de esta clase. Pero no siempre ha sido así. Sin duda posee alguna leve afinidad con el viejo

deseo de definir el verdadero saber por oposición a la mera opinión, y con la preocupación aún más vehemente de identificar la verdadera fe. En este último caso, sabemos muy bien por qué la noción era tan importante: la salvación y la condenación personal dependían de ella. Pero las fronteras de lo científico, aunque puedan tal vez superponerse, no coinciden en extensión (y menos aún en intensidad) ni con el verdadero saber ni con la verdadera fe.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

El tipo de investigación que seleccionamos para dar respuesta a nuestro problema general, lograr los objetivos y demostrar la hipótesis fue EL EXPERIMENTAL y responde por su finalidad a una investigación cuantitativa.

TAMAYO (2004) sobre investigación experimental señala que:

Es la descripción y análisis de lo que será u ocurrirá en condiciones cuidadosamente controladas. El supuesto básico de la investigación experimental descansa sobre la ley de la variable única descrita por Mill, que a la letra dice: en la investigación experimental el investigador posee un control directo de la variable independiente... (p. 85).

La responsable de la investigación hizo uso de la recolección de datos para probar la hipótesis, con base a la medición numérica y

al análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar que la variable independiente: TRABAJO EN EQUIPO influye significativamente en el aprendizaje del área Personal Social en alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014.

### 3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN.

Sustentado en TAMAYO (2004), el diseño experimental es:

Plan, estructura o estrategia que se adopta para el estudio preciso de un fenómeno pedagógico (p. 43).

El diseño es de tipo experimental y posee el siguiente esquema, la misma que corresponde al modelo de pre y post prueba:

GRUPOS	PRE TEST	TRATAMIENTO	POST TEST
Grupo experimental	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>
Grupo de Control	O <sub>3</sub>		O <sub>4</sub>

X : Tratamiento

O : Medición

= , = : Congruencia o diferencia observadas en los grupos

### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:

#### ✓ Población:

La población es el universo de niños y niñas de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca, periodo 2014.

Quienes tienen las siguientes características:

- Un mayor número de ellos son hijos de campesinos, aproximadamente 60%.
- Otro porcentaje menor, 10%, son hijos de ganaderos.
- Un 15% hijos de comerciantes o transportista.
- El resto de niños y niñas tienen como padres que se dedican otras actividades, como el sector público o el comercio.

CUADRO N <sup>o</sup> 3		
DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN: NIÑOS Y NIÑAS DE LA ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N <sup>o</sup> 33289, TOURNAVISTA, PUERTO INCA		
GRADO DE ESTUDIOS	SECCIÓN	N <sup>o</sup> DE ESTUDIANTES
1 <sup>o</sup>	A	18
1 <sup>o</sup>	B	19
2 <sup>o</sup>	A	17
2 <sup>o</sup>	B	17
3 <sup>o</sup>	A	21
3 <sup>o</sup>	B	19
4 <sup>o</sup>	A	25
4 <sup>o</sup>	B	25
5 <sup>o</sup>	A	20
5 <sup>o</sup>	B	19
6 <sup>o</sup>	A	19
6 <sup>o</sup>	B	18
<b>TOTAL ALUMNOS</b>		<b>237</b>

Fuente: Nómina de matrícula de la I.E. 33289-Tournavista-Puerto Inca.

✓ **Muestra:**

La muestra está conformada por niños y niñas de la alumnos del 4<sup>o</sup> grado de primaria de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014, para determinarlo se utilizó el **muestreo no probabilístico – intencional**, según TAMAYO (2004) en el muestreo intencional:

En él, el investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos, lo cual exige un conocimiento previo de la población que se investiga para poder determinar categorías o elementos que se consideran como tipo o representativos del fenómeno que se estudia (p. 101).

La muestra de estudio tienen las características que a continuación señalamos:

- Poseen un nivel bajo aprendizaje del área Personal Social.
- Es mixta, es decir, algunos son varones y otras mujeres.
- Son alumnos y alumnas del 4° grado de educación primaria.

CUADRO Nº 3		
DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA: NIÑOS Y NIÑAS DEL 4° GRADO PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 33289, TOURNAVISTA, PUERTO INCA – PERIODOS 2014		
GRADO DE ESTUDIOS	SECCIÓN	Nº DE ESTUDIANTES
4°	A	25
4°	B	25
<b>TOTAL ALUMNOS</b>		<b>50</b>

Fuente: Nómina de matrícula de la I.E. 33289-Tournavista-Puerto Inca.

#### 3.4. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS:

- ✓ **Técnicas de recojo de datos: La observación.**

**Concepto:** Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

**Objetivo:** Recoger datos sobre el logro de capacidades en el área Personal Social de alumnos del 4° grado de primaria de la IE 33289-Tournavista-Puerto Inca.

**Administración:**

- Incluye las capacidades del área Personal Social.
- Facilita determinar si el estudiante ha mejorado o no su aprendizaje.
- Permite recoger resultados sobre el logro o no de sus capacidades.

✓ **Técnicas de procesamiento de datos: La interpretación de datos:**

**Concepto:**

La **interpretación** es el hecho de que un **contenido** material, ya dado e independiente del **intérprete**, sea “comprendido” o “traducido” a una nueva forma de expresión. Dicho concepto está muy relacionado con la hermenéutica. Cognitivamente la operación de interpretación es el opuesto a la operación de representación. Representar consiste en retratar una realidad material mediante símbolos de diferente naturaleza, mientras que interpretar consiste en reconstruir la realidad material a la que se refiere una representación de la realidad.

### **Objetivo**

Entender de forma fiel los resultados de trabajo de campo contenidos en cuadros estadísticos.

### **Administración**

- Permitted entender los resultados presentados en cuadros estadísticos.
- Facilitó comprender los resultados de campo.
- En ella se incluyó el análisis de los cuadros estadísticos.

### ✓ **Técnicas de presentación de datos: Gráfica de barras.**

#### **Concepto**

Es un tipo de representación de datos, generalmente numéricos, mediante recursos

gráficos (líneas, vectores, superficies o símbolos), para que se manifieste visualmente la relación matemática o correlación estadística que guardan entre sí. También es el nombre de un conjunto de puntos que se plasman en coordenadas cartesianas y sirven para analizar el comportamiento de un proceso o un conjunto de elementos o signos que permiten la interpretación de un fenómeno. La representación gráfica permite establecer valores que no se han obtenido experimentalmente sino mediante la interpolación (lectura entre puntos) y la extrapolación (valores fuera del intervalo experimental).

#### **Objetivo:**

Presentar los resultados de trabajo de campo, con el propósito de tomar conocimiento sobre el logro de capacidades de los alumnos en el área Personal Social.

**Administración:**

Se utilizó para resaltar la representación de porcentajes de datos que componen un total. Una gráfica de barras contiene barras verticales que representan valores numéricos, generalmente usando una hoja de cálculo. Las gráficas de barras son una manera de representar frecuencias; las frecuencias están asociadas con categorías. Una gráfica de barras se presenta de dos maneras: horizontal o vertical. El objetivo es poner una barra de largo (alto si es horizontal) igual a la frecuencia. La gráfica de barras sirve para comparar y tener una representación gráfica de la diferencia de frecuencias o de intensidad de la característica numérica de interés.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

En esta parte del trabajo de investigación se considera y se presenta los resultados obtenidos de la investigación debidamente sistematizados en los cuadros estadísticos, los mismos que nos permiten realizar la contrastación y discusión de los resultados correspondientes de la variable de estudio.

Los resultados están organizados teniendo en cuenta el diseño de la investigación es decir los resultados del pre test y post test tomado a los alumnos y la respectiva comparación de los resultados obtenidos en ambos grupos.

#### **4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

##### **DEL PRE - TEST.**

- **Referencia:** Presentamos la sistematización de los resultados obtenidos a través de la prueba (pre- test) lista de cotejo, la guía de observación.
- **Resultado:** En el siguiente cuadro se muestra los resultados del pre- test obtenidos por los alumnos de la I.E. N°33289.

### CUADRO N° 01

Resultado de la aplicación del pre – test del grupo experimental y del grupo control en relación de la aplicación de la estrategia el “trabajo en equipo” para mejorar el aprendizaje del área de Personal Social de los alumnos del cuarto grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289 Tournavista – Puerto Inca – 2014.

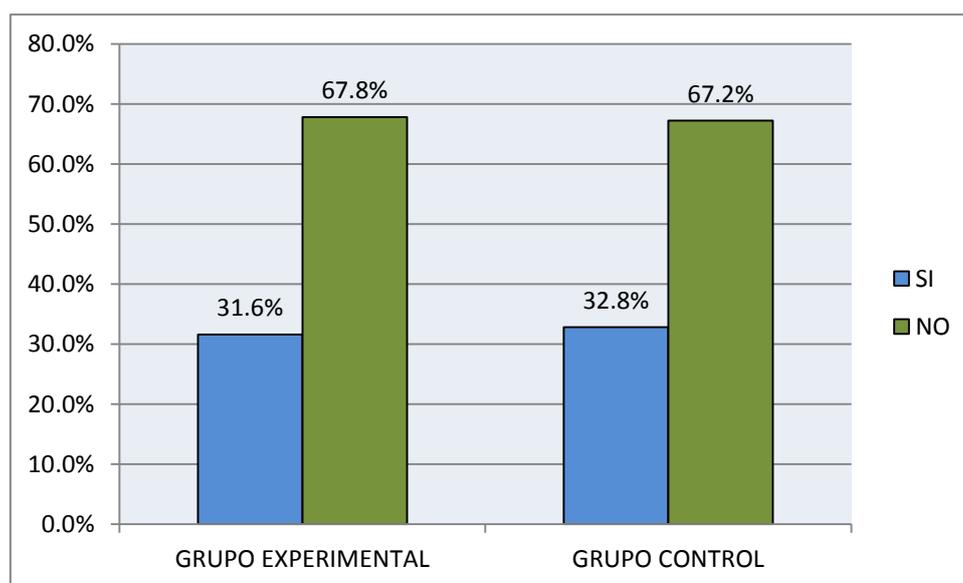
INDICADORES	GRUPO EXPERIMENTAL (PRE- TEST)				GRUPO CONTROL (POST –TEST)			
	SI		NO		SI		NO	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
<i>Valora la importancia del DNI, como documento de identidad personal.</i>	20	80%	5	20%	23	92%	2	8%
<i>Previene y evita situaciones de peligro y abuso en el hogar y la escuela.</i>	23	92%	2	7%	20	80%	5	20%
<i>Toma decisiones responsables y saludables frente al consumo de drogas y alcohol.</i>	14	56%	11	39%	10	40%	15	60%
<i>Reconoce los derechos y deberes de los miembros de la familia y propone alternativas de solución a los problemas que se presentan al interior de la misma.</i>	0	0%	25	100%	1	4%	24	96%
<i>Reconoce la responsabilidad que tiene la familia de proteger a los niños de situaciones de violencia sexual y física.</i>	0	0%	25	100%	3	12%	22	88%
<i>Explica la importancia del agua para la vida en el planeta y pone en práctica acciones de cuidado y uso racional del agua.</i>	1	4%	24	96%	1	4%	24	96%
<i>Evalúa la práctica de las normas de convivencia en la escuela y propone estímulos y sanciones para contribuir con su cumplimiento.</i>	2	8%	23	92%	2	8%	23	92%
<i>Reconoce su derecho a la alimentación, al deporte y a la recreación.</i>	3	12%	22	88%	4	16%	21	84%
<i>Identifica y valora los derechos de las personas con necesidades especiales.</i>	0	0%	25	100%	2	8%	23	92%
<i>Participa en la organización de brigadas escolares de Defensa Civil</i>	16	64%	9	36%	16	64%	9	36%
<b>PROMEDIO</b>		<b>31.6</b>		<b>67.8</b>		<b>32.8</b>		<b>67.2</b>

Elaboración: Tesista.

**GRÁFICO Nº 01**

RESULTADO DE LA APLICACIÓN DEL PRE – TEST DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y DEL GRUPO CONTROL EN RELACION DE LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA EL TRABAJO EN EQUIPO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE DEL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LOS ALUMNOS DEL CUARTO GRADO DE PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 33289 TOURNAVISTA – PUERTO INCA – 2014

GRUPOS DE ESTUDIO	PRE-TEST	
	SI	NO
GRUPO EXPERIMENTAL	31,6%	67,8%
GRUPO CONTROL	32,8%	67,2%



Fuente : Pre-test  
Elaboración: Tesista

**a) ANÁLISIS:**

De acuerdo a los resultados del cuadro N° 01 se puede observar:

- En el grupo experimental existen 25 alumnos, solo el 32% lograron integrarse al “Equipo de Trabajo” en el pre- test mientras en el grupo de control también hubo 25 alumnos, solo el 33% lograron integrarse al “Equipo de Trabajo” y con ello lograr un buen aprendizaje del área de Personal Social, notándose una mínima diferencia entre ambos grupos tan sólo del 1%.

**b) INTERPRETACIÓN:**

- Al comparar los resultados notamos que existe un significativo número de alumnos de ambos grupos que tienen dificultades de integración al “Equipo de Trabajo” por lo tanto, tienen dificultades en el aprendizaje del área de Personal Social

**DEL POST – TEST.**

- **Referencia:** se presenta la sistematización de los resultados obtenidos a través de la prueba posterior (post –test) con la Guía de Observación, de acuerdo a la aplicación de la estrategia “Trabajo en Equipo”
- **Resultado:** en el siguiente cuadro se muestra los resultados del post – test obtenido por los alumnos de la Institución Educativa N° 33289 de Tournavista – Puerto Inca – 2014

**CUADRO Nº 02**

Resultado de la aplicación del pre – test del grupo experimental y del grupo control en relación de la aplicación de la estrategia el “trabajo en equipo” para mejorar el aprendizaje del área de Personal Social de los alumnos del cuarto grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289 Tournavista – Puerto Inca – 2014.

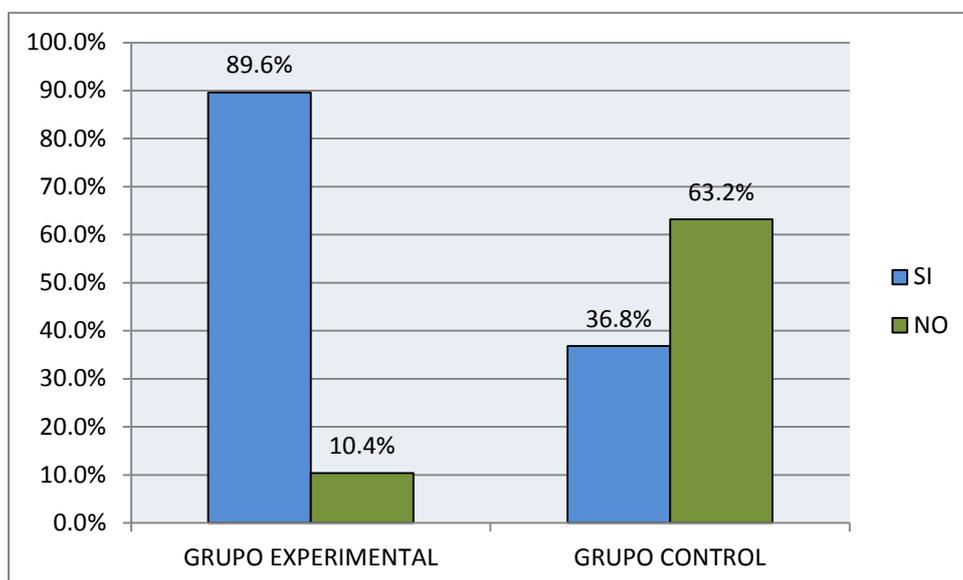
<b>INDICADORES</b>	<b>GRUPO EXPERIMENTAL (POST- TEST)</b>				<b>GRUPO CONTROL (POS –TEST)</b>			
	<b>SI</b>		<b>NO</b>		<b>SI</b>		<b>NO</b>	
	<b>FI</b>	<b>%</b>	<b>FI</b>	<b>%</b>	<b>FI</b>	<b>%</b>	<b>FI</b>	<b>%</b>
<i>Valora la importancia del DNI, como documento de identidad personal.</i>	25	100 %	0	0%	15	60%	10	40%
<i>Previene y evita situaciones de peligro y abuso en el hogar y la escuela.</i>	25	100 %	0	0%	13	52%	12	48%
<i>Toma decisiones responsables y saludables frente al consumo de drogas y alcohol.</i>	25	100 %	0	0%	11	44%	14	56%
<i>Reconoce los derechos y deberes de los miembros de la familia y propone alternativas de solución a los problemas que se presentan al interior de la misma.</i>	23	92%	2	8%	7	28%	18	72%
<i>Reconoce la responsabilidad que tiene la familia de proteger a los niños de situaciones de violencia sexual y física.</i>	22	88%	3	12%	10	40%	15	60%
<i>Explica la importancia del agua para la vida en el planeta y pone en práctica acciones de cuidado y uso racional del agua.</i>	18	72%	7	28%	9	36%	16	64%
<i>Evalúa la práctica de las normas de convivencia en la escuela y propone estímulos y sanciones para contribuir con su cumplimiento.</i>	22	88%	3	12%	7	28%	18	72%
<i>Reconoce su derecho a la alimentación, al deporte y a la recreación.</i>	22	88%	3	12%	5	20%	20	80%
<i>Identifica y valora los derechos de las personas con necesidades especiales.</i>	17	68%	8	32%	6	24%	19	76%
<i>Participa en la organización de brigadas escolares de Defensa Civil</i>	25	100 %	0	0%	9	36%	16	64%
<b>PROMEDIO</b>		<b>89.6</b>		<b>10.4</b>		<b>36.8</b>		<b>63.2</b>

Elaboración: tesista.

**GRÁFICO N° 02**

RESULTADO DE LA APLICACIÓN DEL POST – TEST DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y DEL GRUPO CONTROL EN RELACION DE LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA EL TRABAJO EN EQUIPO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS DEL CUARTO GRADO DE PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 33289 TOURNAVISTA – PUERTO INCA – 2014

GRUPOS DE ESTUDIO	POS-TEST	
	SI	NO
GRUPO EXPERIMENTAL	89,6%	10,4%
GRUPO CONTROL	36,8%	63,2%



Elaboración: Tesista

a) **ANÁLISIS:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en el cuadro N° 02 se puede observar:

- En el post – test, el grupo experimental de 25 alumnos, la mayoría de los alumnos ya se integran con éxito al “Trabajo en Equipo” y asumen sus responsabilidades en un 90% y en el grupo control también hubo

25 alumnos alcanzando un 37%, en este caso el incremento solo fue del 4%, notándose una diferencia superior del grupo experimental en comparación con el grupo de control.

- En el promedio porcentual en el grupo experimental se obtuvo el 90%, mientras que en el grupo de control se alcanzó sólo el 37%, mostrando una diferencia del 53% a favor del primero, existiendo una notable diferencia de efecto de la aplicación de la estrategia “Trabajo en Equipo”

**b) INTERPRETACIÓN:**

Al comparar los resultados obtenidos en cada grupo, notamos que existe una notable ventaja significativa del grupo experimental hacia el grupo de control, esto ha permitido que hubo un trabajo sistematizado en la aplicación de la estrategia “Trabajo en Equipo” en el grupo experimental, demostrando en el cuadro estadístico que han mejorado su aprendizaje en el área de Personal Social, demostrando de este modo que la estrategia aplicada es eficaz en el proceso de desarrollo de las diversas sesiones de enseñanza – aprendizaje del área de Personal Social.

CUADRO Nº 03

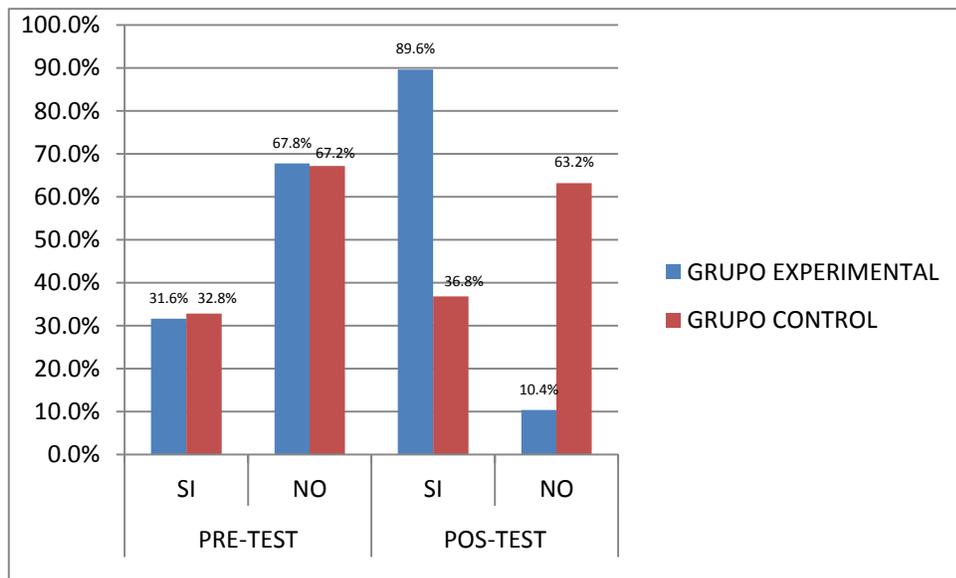
CUADRO COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS DEL PRE Y POST TEST DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y DEL GRUPO CONTROL EN RELACION DE LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA EL TRABAJO EN EQUIPO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE DEL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LOS ALUMNOS DEL CUARTO GRADO DE PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 33289 TOURNAVISTA – PUERTO INCA – 2014

INDICADORES	GRUPO EXPERIMENTAL (PRE TEST/POS TEST)								GRUPO CONTROL (PRE TEST /POST TEST)							
	PRE-TEST				POS-TEST				PRE-TEST				POS-TEST			
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
<i>Valora la importancia del DNI, como documento de identidad personal.</i>	20	80%	5	20%	25	100%	0	0%	23	92%	2	8%	15	60%	10	40%
<i>Previene y evita situaciones de peligro y abuso en el hogar y la escuela.</i>	23	92%	2	7%	25	100%	0	0%	20	80%	5	20%	13	52%	12	48%
<i>Toma decisiones responsables y saludables frente al consumo de drogas y alcohol.</i>	14	56%	11	39%	25	100%	0	0%	10	40%	15	60%	11	44%	14	56%
<i>Reconoce los derechos y deberes de los miembros de la familia y propone alternativas de solución a los problemas que se presentan al interior de la misma.</i>	0	0%	25	100%	23	92%	2	8%	1	4%	24	96%	7	28%	18	72%
<i>Reconoce la responsabilidad que tiene la familia de proteger a los niños de situaciones de violencia sexual y física.</i>	0	0%	25	100%	22	88%	3	12%	3	12%	22	88%	10	40%	15	60%
<i>Explica la importancia del agua para la vida en el planeta y pone en práctica acciones de cuidado y uso racional del agua.</i>	1	4%	24	96%	18	72%	7	28%	1	4%	24	96%	9	36%	16	64%
<i>Evalúa la práctica de las normas de convivencia en la escuela y propone estímulos y sanciones para contribuir con su cumplimiento.</i>	2	8%	23	92%	22	88%	3	12%	2	8%	23	92%	7	28%	18	72%
<i>Reconoce su derecho a la alimentación, al deporte y a la recreación.</i>	3	12%	22	88%	22	88%	3	12%	4	16%	21	84%	5	20%	20	80%
<i>Identifica y valora los derechos de las personas con necesidades especiales.</i>	0	0%	25	100%	17	68%	8	32%	2	8%	23	92%	6	24%	19	76%
<i>Participa en la organización de brigadas escolares de Defensa Civil</i>	16	64%	9	36%	25	100%	0	0%	16	64%	9	36%	9	36%	16	64%
<b>PROMEDIO</b>	<b>31.6</b>		<b>67.8</b>		<b>89.6</b>		<b>10.4</b>		<b>32.8</b>		<b>67.2</b>		<b>36.8</b>		<b>63.2</b>	

**GRÁFICO Nº 03**

GRÁFICO COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS DEL PRE Y POST TEST DEL GRUPO EXPERIMENTAL Y DEL GRUPO CONTROL EN RELACION CON LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA EL “TRABAJO EN EQUIPO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE DEL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LOS ALUMNOS DEL CUARTO GRADO DE PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 33289 TOURNAVISTA – PUERTO INCA – 2014

GRUPO DE ESTUDIO	PRE-TEST		POS-TEST	
	SI	NO	SI	NO
GRUPO EXPERIMENTAL	31.6%	67.8%	89.6%	10.4%
GRUPO CONTROL	32.8%	67.2%	36.8%	63.2%



Fuente: cuadro Nº 01 y Nº 02

**a) ANÁLISIS:**

- ✓ En el pre- test hay una ventaja del grupo de control con respecto al grupo experimental y es del 1% según los resultados obtenidos.
- ✓ En el post –test se nota una diferencia considerable en el grupo experimental con respecto al grupo control con la aplicación de la estrategia “Equipo de Trabajo” en el proceso de enseñanza – aprendizaje del área de Personal Social, alcanzando un logro del 90% .
- ✓ En el grupo control, tanto en el pre- test y el post –test se mantiene con resultados similares, no hubo mucha diferencia.
- ✓ En el grupo experimental tanto en el pre- test y post –test existe una diferencia notable de crecimiento con la aplicación de la estrategia “Trabajo en Equipo” al haberse incrementado su aprendizaje del área de Personal Social del 32% al 90%.
- ✓ En el resultado final de los resultados del pre-test y post-test manifiesta que hubo una influencia significativa de la aplicación de la estrategia “Trabajo en Equipo” en el aprendizaje del área de Personal Social en los alumnos del Cuarto Grado de Primaria de la Institución Educativa N° 33289 Tournavista – Puerto Inca - 2014, demostrando un porcentaje de los alumnos del grupo experimental que ya pueden utilizar exitosamente la estrategia “Trabajo en Equipo”.

**b) INTERPRETACIÓN:**

Al comparar los resultados porcentuales, en relación a la aplicación de la estrategia “Trabajo en Equipo”, existe un porcentaje mayor de los alumnos

que ya saben utilizar dicha estrategia para mejorar su aprendizaje en el área de Personal Social.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS.**

##### **a. Con el problema:**

La presente investigación se originó al plantearse el siguiente problema: ¿Cómo el Trabajo en equipo influye en el aprendizaje en el área de Personal Social de los alumnos del Cuarto Grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289?, la misma que enrumbo el camino de la investigación y luego de finalizada se ha podido dar solución al problema planteado, es decir que la estrategia “Equipo de Trabajo” influyó significativamente para mejorar el aprendizaje del área de Personal Social de los alumnos del Cuarto Grado de Primaria de la Institución Educativa N° 33289 Tournavista – Puerto Inca – 2014, todo ello se ve reflejado en los cuadros estadísticos y gráficos presentados en el presente trabajo.

**b. Con la hipótesis**

Ante la hipótesis planteada: El trabajo en equipo influye significativamente en el aprendizaje en el área de Personal Social en los alumnos del Cuarto Grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014; y contrastando con los resultados obtenidos se afirma categóricamente que la estrategia “Trabajo en Equipo” influye significativamente en la mejora del aprendizaje del área de Personal Social de los alumnos del Cuarto Grado de primaria de la mencionada Institución Educativa, con lo que queda confirmada dicha hipótesis.

**c. Con el marco teórico**

Según Ledlow, un equipo es "un grupo de personas que comparten un nombre, una misión, una historia, un conjunto de metas u objetivos y de expectativas en común". Para que un grupo se transforme en un equipo es necesario favorecer un proceso en el cual se exploren y elaboren aspectos relacionados con los siguientes conceptos: cohesión, asignación de roles y normas, comunicación, definición de objetivos, interdependencia". A la luz de los resultados alcanzados en la presente investigación, se ha podido advertir que los alumnos del grupo experimental ahora conocen y aplican los conceptos de cohesión, asignación de roles, el sentido de responsabilidad, la interdependencia que existe entre compañeros del equipo, etc., ellos sienten que es mejor trabajar en equipo que trabajar sólo y en estos casos consecuentemente los aprendizajes son mejores y mayores.

## CONCLUSIONES

1. Se comprueba que la estrategia “Trabajo en Equipo” aplicada para el aprendizaje del área de Personal Social en los alumnos del cuarto Grado de primaria (grupo experimental), han logrado pasar de un 31.6% al 89.6% según se observa en el cuadro 02.
2. Con la aplicación de la estrategia “Equipo de Trabajo”, se logró mejorar el aprendizaje del área de Personal Social en los alumnos del Cuarto Grado de Primaria, ahora el 89.6% usan con éxito esta estrategia.
3. El “Equipo de Trabajo” es una estrategia muy valiosa y útil, para mejorar el aprendizaje en el área de Personal Social, es de fácil aplicación a distintas realidades educativas, solamente se requiere del entusiasmo y compromiso de los docentes en aplicarlo.
4. Finalmente con los resultados obtenidos, se afirma que la estrategia “Equipo de Trabajo” mejoró significativamente el aprendizaje del área de Personal Social, pasando del 67.8% al 90%

**SUGERENCIAS:**

- 1- Se sugiere a los Directores, a los educadores del nivel primario conocer, y aplicar la estrategia “Trabajo de Equipo”, por ser muy eficaz que facilita la enseñanza – aprendizaje del área de Personal Social.
  
- 2- Se sugiere a los docentes de la región Huánuco desarrollar jornadas de capacitación sobre el conocimiento y la aplicación de la estrategia “Trabajo en Equipo”, a fin de que su uso se generalice en todas las Instituciones Educativas de nuestra región.
  
- 3- Se sugiere publicar el resultado obtenido referente a la estrategia “Trabajo en Equipo” y que se distribuya a las bibliotecas de las Instituciones Educativas a fin de que sea una fuente de estudio para docentes y alumnos.
  
- 4- Se sugiere a los docentes ampliar la investigación en otras realidades educativas, a fin de lograr mejores resultados en el aprendizaje del área de Personal Social al aplicar la estrategia “Trabajo en Equipo”

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### a) BIBLIOGRÁFICAS

ADAIR, John (1979) El Liderazgo basado en la Acción.- Libros McGraw-Hill  
Traducción de la Primera edición en Inglés. México.

ARGYRIS, Chris (1992) Cómo Vencer las Barreras Organizativas.- Ediciones  
Díaz de Santos. España.

BARRIENTOS GUTIERREZ, Pedro 2005 “La investigación científica. Tarea  
cotidiana del docente” 1ra Edición – Perú

CAPELLA, Jorge (2002) Política Educativa. Aportes a la Política Educativa  
Peruana. Impresos & Diseños S.A.C. Editores. Perú.

CARR, Wilfred (1996) Una Teoría para la educación.- Hacia una Investigación  
Educativa Crítica.- Ediciones Morata y Fundación Paideia, España.

CORTE, M. (2010) Inteligencia creadora. México. Editorial Trillas.

DUEÑAS, Claudia (1998) “Dirigir la escuela a diario: estudio de caso de una  
escuela limeña”. En: Iguñiz, M y Dueñas. C Dos Miradas a la Gestión de la  
Escuela Pública.- Lima Tarea.

DURKHEIM, Emile (1976) Educación como Socialización.- Salamanca  
Sígueme.

FLORES GARCIA RADA, Javier (2000) El Comportamiento Humano en el  
Trabajo en Equipo. Módulo 9.- en Liderazgo Educativo y Desarrollo  
Profesional. – Pontificia Universidad Católica del Perú (eds). Lima.

GARRIDO, J. M. (2008) Ciencia para educadores. Madrid. España. Pearson  
Educación S. A.

MASLOW, Abraham (1943) “Una teoría sobre la motivación humana” (en inglés, A Theory of Human Motivation)

ORTIZ OCAÑA, Alexander (2009) Didáctica Problematizadora y Aprendizaje Basado en Problemas. Cuba.

PALACIOSM L, (2008) Lógica de la Ciencia de Investigación Educativa. Lima. Perú. Fondo Editorial del Pedagógico San Marcos.

### **TESIS:**

1. RÍOS POLASTRI, Rebeca Leonor (2004)“EL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS DECISIONES ORGANIZATIVAS. UN ESTUDIO DE CASOS EN EL CENTRO EDUCATIVO ESTATAL N° 0019 SAN MARTÍN DE PORRES VELASQUEZ” de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Investigación presentada para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima, marzo del 2004.
2. ROS GUASCH, Joan Anton (2006) "*Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*" Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Psicologia de la Salut i de Psicologia Social. España.

### **INTERNET:**

- a. “Trabajo en equipo” - Wikipedia, la enciclopedia libre  
[es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_en\\_equipo](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo). (15-06-2013 16:45)
- b. CAPACIDADES NECESARIAS PARA TRABAJAR EN EQUIPOS  
[www.slideshare.net/margaysabel/capacidades-necesarias-p...](http://www.slideshare.net/margaysabel/capacidades-necesarias-p...)

GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA CAPACIDADES  
NECESARIAS PARATRABAJAR EN EQUIPOS MAG. MARGA YSABEL  
LÓPEZ RUIZ. (18-06-2013 20:25)

c. Dificultades del Aprendizaje de las Ciencias Sociales

[www.psicopedagogia.com/articulos/%3Farticulo%3D457](http://www.psicopedagogia.com/articulos/%3Farticulo%3D457) (14-06-2013  
29:50)

d. <http://www.psicopedagogia.com/articulos/?articulo=464> Autor: José Luis

Cózar Mata

# **ANEXOS**

# **TÍTULO**

**EL TRABAJO EN EQUIPO Y APRENDIZAJE DEL  
ÁREA PERSONAL SOCIAL EN LOS ALUMNOS  
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 33289,  
TOURNAVISTA, PUERTO INCA – 2014**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA  
Y  
CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>					
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>
¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social en los alumnos de la Institución Educativa N° 33289 – Tournavista – Puerto Inca - 2014?	a. ¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la identidad en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014?	Comprobar la influencia significativa del Trabajo en Equipo en el aprendizaje del área de Personal Social en los alumnos de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014.	a. Demostrar la pertinencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la identidad en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014	El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del área Personal Social en los alumnos de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca - 2014	a) El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la identidad en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014
	b. Cuál es el nivel de influencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la convivencia democrática en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014		b. Demostrar la pertinencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la convivencia democrática en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014		El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la convivencia democrática en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014

SISTEMA DE HIPÓTESIS		VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS				TÉCNICAS	INSTR
El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del área Personal Social en los alumnos de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca - 2014	El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la identidad en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD</b>	<i>Valora la importancia del DNI, como documento de identidad personal.</i>	<b>OBSERVACIÓN Y ENCUESTA</b>	<b>GUÍA DE OBSERVACIÓN Y CUESTIONARIO</b>
		<b>Trabajo en equipo</b>		<i>Previene y evita situaciones de peligro y abuso en el hogar y la escuela.</i>		
				<i>Toma decisiones responsables y saludables frente al consumo de drogas y alcohol.</i>		
				<i>Reconoce los derechos y deberes de los miembros de la familia y propone alternativas de solución a los problemas que se presentan al interior de la misma.</i>		
	<i>Reconoce la responsabilidad que tiene la familia de proteger a los niños de situaciones de violencia sexual y física.</i>					
	El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la convivencia democrática en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>CONSTRUCCIÓN DE LA CONVIVENCIA DEMOCRÁTICA</b>	<i>Explica la importancia del agua para la vida en el planeta y pone en práctica acciones de cuidado y uso racional del agua.</i>		
<b>Aprendizaje del Área Personal Social</b>		<i>Evalúa la práctica de las normas de convivencia en la escuela y propone estímulos y sanciones para contribuir con su cumplimiento.</i>				
		<i>Reconoce su derecho a la alimentación, al deporte y a la recreación.</i>				
		<i>Identifica y valora los derechos de las personas con necesidades especiales.</i>				
	<i>Participa en la organización de brigadas escolares de Defensa Civil</i>					

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### **TÍTULO: EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DEL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DE LOS ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 33289 TOURNAVISTA, PUERTO INCA – 2014.**

SISTEMA DE HIPOTESIS		OBJETIVOS		VARIABLES	INDICADORES	
HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	V. INDEPENDIENTE		
El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del área Personal Social en los alumnos de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca - 2014.	a) El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la identidad en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014	Comprobar la influencia significativa del Trabajo en Equipo en el aprendizaje del área de Personal Social en los alumnos de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014	a. Demostrar la pertinencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la identidad en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014	Trabajo en Equipo  V. DEPENDIENTE Aprendizaje en el área de Personal Social	Construcción de identidad	<i>Valora la importancia del DNI, como documento de identidad personal.</i>
	b) El trabajo en equipo mejora significativamente el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la convivencia democrática en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014.		b. Demostrar la pertinencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del Área Personal Social, en el marco del logro de las capacidades construcción de la convivencia democrática en los alumnos del 4° grado de primaria de la Institución Educativa N° 33289, Tournavista, Puerto Inca – 2014			Construcción de convivencia democrática

<b>GUÍA DE OBSERVACIÓN</b>			
<b>DATOS DEL ALUMNO:</b>			
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b> .....			
<b>Nº</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>V.C.</b>	
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
01	<i>Valora la importancia del DNI, como documento de identidad personal.</i>		
02	<i>Previene y evita situaciones de peligro y abuso en el hogar y la escuela.</i>		
03	<i>Toma decisiones responsables y saludables frente al consumo de drogas y alcohol.</i>		
04	<i>Reconoce los derechos y deberes de los miembros de la familia y propone alternativas de solución a los problemas que se presentan al interior de la misma.</i>		
05	<i>Reconoce la responsabilidad que tiene la familia de proteger a los niños de situaciones de violencia sexual y física.</i>		
06	<i>Explica la importancia del agua para la vida en el planeta y pone en práctica acciones de cuidado y uso racional del agua.</i>		
07	<i>Evalúa la práctica de las normas de convivencia en la escuela y propone estímulos y sanciones para contribuir con su cumplimiento.</i>		
08	<i>Reconoce su derecho a la alimentación, al deporte y a la recreación.</i>		
09	<i>Identifica y valora los derechos de las personas con necesidades especiales.</i>		
10	<i>Participa en la organización de brigadas escolares de Defensa Civil</i>		