



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN PUJILÍ

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE
COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS
BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
PUJILI AÑO LECTIVO 2022-2023”.**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciados en Educación Básica.

Autores:

CASILLAS AYALA, Milton Geovanny

YANZA GARCIA, Lizbeth Jazmín

Tutor:

ARMAS, Víctor Hugo, Lic. Dr.

PUJILÍ – ECUADOR

Febrero 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

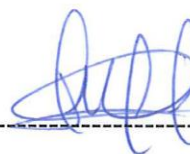
Nosotros, **CASILLAS AYALA MILTON GEOVANNY & YANZA GARCIA LIZBETH JAZMIN**, declaramos ser autores del proyecto de investigación; “**EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI AÑO LECTIVO 2022-2023**”, siendo el Lic. Dr. Victor Hugo Armas, tutor del presente trabajo; eximimos a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el trabajo de titulación son de nuestra exclusiva responsabilidad.



Milton Geovanny Casillas Ayala

C.I. 05503628596



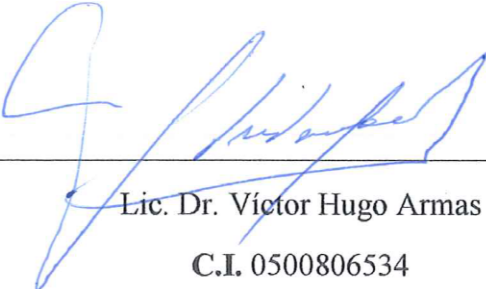
Lizbeth Jazmín Yanza García

C.I. 1752472314

AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título: **“EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI AÑO LECTIVO 2022-2023”**, de las postulantes **CASILLAS AYALA, MILTON GEOVANNY & YANZA GARCIA, LIZBETH JAZMIN**, de la carrera de Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Extensión Pujilí Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Pujilí, Febrero, 2023



Lic. Dr. Víctor Hugo Armas
C.I. 0500806534

TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Extensión Pujilí; por cuanto, los postulantes: **CASILLAS AYALA, MILTON GEOVANNY & YANZA GARCIA, LIZBETH JAZMIN**, con el título de Proyecto de Investigación: **“EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILÍ AÑO LECTIVO 2022-2023”**, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometidos al acto de Sustentación del proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según las normativas institucionales.

Pujilí, Febrero, 2023

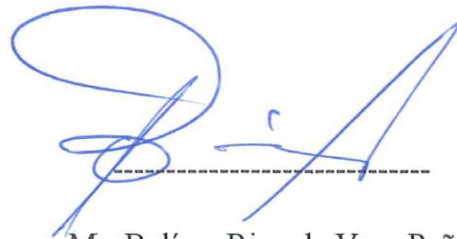
Para constancia firman:



PhD. Juan Carlos Araque Escalona

C.I. 1759119454

Lector 1



Ms. Bolívar Ricardo Vaca Peñaherrera

C.I.0500867569

Lector 2



Ms. José Nicolás Barbosa Zapata

C.I. 0501886618

Lector 3

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente proyecto a mi madre María Ayala por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por la confianza que depositó tanto en mi educación académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo, y por el esfuerzo que ha realizado para poder cumplir una meta tan anhelada y trascendente.

Del mismo modo, extiendo un agradecimiento enorme a mis hermanos y mi padrastro por el apoyo moral que demostró en el proceso de mi formación profesional por los altibajos que representa el estudio actual.

Milton Geovanny Casillas Ayala

El presente proyecto va dedicado a mis padres Carlos Yanza y Leonila García, quienes han sido guía y fortaleza en este largo y arduo proceso, también por apoyarme económicamente y emocionalmente lo que me ha ayudado a no rendirme y seguir adelante con mi meta planteada.

Asimismo, quiero dedicar con amor y cariño a mis hermanos Bryan Albán y Mireya Yanza, quienes han sido cimientos y ejemplo a seguir que todo lo que se propone se cumple con trabajo honesto y dedicación.

Lizbeth Jazmín Yanza García

AGRADECIMIENTO

Extiendo un fuerte agradecimiento a Dios, por darnos la salud necesaria y guiarnos siempre a lo largo de nuestra existencia, dándonos sabiduría, entendimiento e inteligencia y por el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Del mismo modo, a todos los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi quienes nos educaron y compartieron sus conocimientos a lo largo de nuestra educación, asimismo, a nuestro docente tutor quien nos orientó para la finalización del proyecto.

Milton Geovanny Casillas Ayala

Agradezco a Dios, por guiarme y permitirme culminar esta etapa, seguidamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi, que me brindó la oportunidad de educarme con el objetivo de aportar en la sociedad como un ser integro.

También, a la carrera de Educación Básica por formarme como educadora que estará en constante lucha para realizar y cumplir los objetivos propuesto en el transcurso de mi vida profesional.

Finalmente al Lic.Dr. Víctor Hugo Armas, tutor del proyecto de investigación quien ha estado guiándome permanentemente con sus conocimientos teóricos.

Lizbeth Jazmín Yanza García

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN PUJILI

TÍTULO:

“EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI AÑO LECTIVO 2022-2023”

Autores:

CASILLAS AYALA, Milton Geovanny

YANZA GARCÍA, Lizbeth Jazmín

RESUMEN

La Unidad Educativa “Pujilí” es una de las instituciones educativas más emblemáticas del cantón, por lo que, cuenta con docentes altamente preparados y calificados, los cuales consideran fundamental propiciar el trabajo en equipo y el desarrollo de competencias docentes dentro y fuera del aula, ya que, a través de esta se puede obtener grandes ventajas en el proceso de enseñanza- aprendizaje y obtener conocimientos significativos en los estudiantes de manera correcta y eficaz, por lo que sitúa a los educadores como profesionales preparados y asertivos. Por ende el objetivo de la presente investigación es demostrar que el trabajo en equipo contribuye a mejorar el desarrollo de competencias docentes en los subniveles educativos básica elemental y media. Es por ello, que en esta investigación se aplicó una metodología de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), conjuntamente, se utilizó el método científico y experimental que, parte de la observación, manipulación y el registro de las diversas variables para demostrar la incidencia de las mismas, se aplicó instrumentos de recolección de información y datos como el guion de entrevista y la boleta de encuesta, las cuales fueron dirigidas a las autoridades, docentes y estudiantes de séptimo año de básica; y luego fueron procesadas y tabuladas. Los resultados demostraron que, el trabajo en equipo orienta y ejecuta las competencias del docente y estudiante disponiendo desde el escenario el tiempo, el instrumental, los materiales, para un inter aprendizaje significativo, por lo tanto, laborar estrechamente con varios miembros pone a flote las distintas capacidades, aptitudes y manejo que tiene el educador ante cualquier situación.

Palabras Claves: Trabajo en equipo, Competencias docentes, Estudiantes, Grupo, Individualidad, Proceso enseñanza aprendizaje

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

PUJILI EXTENSION

TOPIC: "TEAMWORK AND THE DEVELOPMENT OF TEACHING COMPETENCIES IN THE ELEMENTARY AND MIDDLE EDUCATION IN THE SUBLEVELS AT PUJILI EDUCATIONAL UNIT, ACADEMIC YEAR 2022-2023".

Authors:

CASILLAS AYALA, Milton Geovanny

YANZA GARCIA, Lizbeth Jazmín

ABSTRACT

The "Pujilí" Educational Unit is one of the most emblematic educational institutions of the canton, so it has trained and qualified teachers, who consider it essential to promote teamwork and the development of teaching skills inside and outside the classroom, through this, one it can be obtained great advantages in the teaching-learning process and obtain significant knowledge in students in a correct and effective way, so it places educators as prepared and assertive professionals. Therefore, the objective of this research is to demonstrate that teamwork contributes to improve the development of teaching competencies in the elementary and middle school educational sublevels. That is way, a mixed approach methodology (qualitative and quantitative) was applied in this research, the scientific and experimental method was used, which is based on observation, manipulation and registration of the different variables to demonstrate their incidence, information and data collection instruments were applied, such as the interview and the survey, which were addressed to authorities, teachers and students of the seventh year of elementary school; and then they were processed and tabulated. The results showed that teamwork orients and executes the competencies of the teacher and student, providing the time, instruments and materials for meaningful inter-learning, therefore, working closely with several members brings out the different capacities, aptitudes and management that the educator has in any situation.

Keywords: Teamwork. Teaching competencies. Students. Group. Individuality. Teaching and learning process.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI AÑO LECTIVO 2022-2023”** presentado por: **Casillas Ayala Milton Geovanny y Yanza Garcia, Lizbeth Jazmín** egresados de la Carrera de: **Educación Básica**, perteneciente a la **Extensión Pujilí**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Febrero del 2023.

Atentamente,


 CENTRO
DE IDIOMAS

Mg. Marco Paul Beltrán Semblantes

DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC

CC: 0502666514

INDICE GENERAL

PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	ix
INDICE DE CONTENIDOS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
1 INFORMACION GENERAL.....	1
2 INTRODUCCION.....	3
3 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	5
4 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	6
5 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:.....	6
5.1 Contextualización del Problema.....	7
5.1.1 Macro.....	7
5.1.2 Meso.....	8
5.1.3 Micro.....	9
5.2 Formulación del problema.....	9
6 OBJETIVOS:.....	10
7 ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.....	10
8 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	12
8.1 Antecedentes.....	12
8.2 Marco teórico.....	14
8.2.1 ¿Qué es un grupo?.....	14
8.2.1.1 Características de un grupo.....	14
8.2.2 Individualidad.....	16
8.2.3 Trabajo individual.....	16
8.2.4 Trabajo en equipo.....	16

8.2.5	Diferencias entre grupo y equipo.....	27
8.2.6	¿Qué es un líder?.....	27
8.2.7	¿Qué es una competencia?.....	29
8.2.8	¿Qué es una competencia docente?.....	29
8.2.9	Implicaciones de trabajar con competencias.....	30
8.2.10	Principales competencias docentes.....	31
8.2.11	Competencias de estudiantes.....	35
8.2.12	Propuesta metodológica para formar estudiantes competentes.....	37
8.2.13	Principales competencias estudiantiles.....	39
9	PREGUNTAS CIENTIFICAS:.....	42
10	METODOLOGÍA:.....	43
10.1	Paradigma.....	44
10.1.1	Paradigma Interpretativo.....	44
10.2	Enfoque.....	44
10.2.1	Enfoque mixto.....	44
10.3	Tipo de investigación.....	45
10.3.1	Investigación no experimental.....	45
10.3.2	Investigación descriptiva.....	45
10.4	Método.....	46
10.4.1	Método colaborativo.....	46
10.4.2	Método experimental.....	47
10.5	Técnica.....	47
10.5.1	Técnica de observación.....	47
10.6	Instrumento.....	48
10.6.1	Guía de entrevista.....	48
10.6.2	Boleta de encuesta.....	49
10.7	Población.....	49
11	DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	50
11.1	Procesamiento de la información.....	50
11.1.1	Interpretación y análisis.....	51
11.1.2	Discusión y análisis.....	61
11.1.3	Discusión general.....	62
11.2	Boleta de encuesta a estudiantes.....	63
11.2.1	Procesamiento de datos.....	63

12	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
12.1	Conclusiones	72
12.2	Recomendaciones	73
13	BIBLIOGRAFIA	74
14.	ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sistema de tareas en relacion a los objetivos planteados	10
Tabla 2 Diferencias entre grupo y equipo	27
Tabla 3 Propuesta metodologica para formar estudiantes competentes.....	38
Tabla 4 ¿Es necesario copilar contenido bibliográfico científico que favorezca el trabajo en equipo?	42
Tabla 5 ¿organizar equipos de trabajo en lacomunidad educativa ha resuelto problemas de enseñanza aprendizaje?	43
Tabla 6 ¿Cómo trabaja en el proceso Enseñanza-aprendizaje de los niños	51
Tabla 7 ¿Considera el trabajo en equipo eficaz para el desarrollo de actividades en el aula de clases?	54
Tabla 8 ¿El trabajo en equipo mejora el proceso de enseñanza aprendizaje estudiantes?	56
Tabla 9 ¿Cómo docente cual son sus competencias en el aula de clases?	58
Tabla 10 ¿Qué habilidades le ayuda a trabajar de manera eficaz en el aula?	60
Tabla 11 ¿Conoce que es el trabajo en equipo?	64
Tabla 12 ¿En el aula de clases como trabaja el docente?	65
Tabla 13 ¿con que forma de trabajo prefiere desarrollar las actividades planteadas en clase por el docente	66
Tabla 14 ¿Considera conveniente trabajar en equipo?.....	67
Tabla 15 Señale las habilidades que considera importante desarrollar al trabajar en equipo.....	68
Tabla 16 Indique las habilidades que el docente ejecuta al dar clases.....	70
Tabla 17 Se considera usted una persona con habilidades.....	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1 ¿Que habilidades le ayuda a trabajar de manera eficaz dentro del aula?.....	57
Grafico 2 ¿Conoce que es el trabajo en equipo?.....	59
Grafico 3 ¿En el aula de clases como trabajo el docente?.....	60
Grafico 4 ¿Con que forma de trabajo prefiere desarrollar las actividades planteadas por el profesor?.....	61
Grafico 5 ¿Considera conveniente trabajar en equipo?.....	62
Grafico 6 Señale las habilidades que considera importante a desarrollar al trabajar en equipo	63
Grafico 7 Indique las habilidades que el docente ejecuta al dar clases.....	65
Grafico 8 ¿Se considera usted una persona con habilidades?.....	69

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1 INFORMACION GENERAL

Título del Proyecto: EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI, AÑO LECTIVO 2022-2023.

Fecha de inicio: Octubre de 2022

Fecha de finalización: febrero 2023

Lugar de ejecución: El desarrollo del proyecto de investigación se realizó en la Unidad Educativa Pujilí

Unidad Académica que auspicia

Extensión Pujilí

Carrera que auspicia:

Carrera de Educación Básica

Proyecto de investigación vinculado:

Equipo de trabajo:

Docente tutor académico

Nombre: PhD. Víctor Hugo Armas.

CI: 0500806534

Teléfono: 0995652605

Correo electrónico: victor.armas@utc.edu.ec

Investigadores:

Estudiante 1

Nombre: Yanza García Lizbeth Jazmín

CI: 1752472314 **Teléfono:** 0979396264

Correo electrónico: Lizbeth,yanza2314@utc.edu.ec

Estudiante 2

Nombre: Casillas Ayala Milton Geovanny

CI: 0503628596

Teléfono: 0979501580

Correo electrónico: milton.casillas8596@utc.edu.ec

Área de Conocimiento: Educación

Línea de investigación: Educación y comunicación para el desarrollo humano y social.

Sub líneas de investigación de la Carrera: Formación y desarrollo profesional docente

“TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI AÑO LECTIVO 2022-2023”

2 INTRODUCCION

En la actualidad, es importante el trabajo en equipo pues, permite desarrollar los conocimientos teóricos y las habilidades como la comunicación y la resolución de conflictos, también, preparar a las personas para enfrentar la realidad de un mundo laboral en donde el humanismo y la cooperación es una exigencia mayor dentro de un mundo globalizado, además, la necesidad de trabajar en equipo ha hecho que se establezcan metas y objetivos comunes bajo una responsabilidad compartida con la dirección de un líder, el cual, fomenta la relación y participación entre sus colaboradores y motivara de forma continua para el cumplimiento de las actividades establecidas.

El trabajo en equipo ha evolucionado con el pasar de los años, en décadas anteriores se lo consideraba como un grupo dirigido por una autoridad que se caracterizaba por centrarse a desarrollar tareas individuales, aunque tengan un objetivo compartido cada miembro lo realizaban de manera autónoma y velando por sus propios intereses a diferencia de un equipo que se describe por ser un conjunto de personas organizadas que trabajan de manera colaborativa donde se encuentran dirigidos por un líder el cual al igual que el resto de miembros comparten un objetivo en común en busca del bienestar de todos sus integrantes.

En el ámbito educativo, cualquier profesional de la docencia vinculado al mundo de las instituciones, está llamado a desempeñar un papel clave como creador de su propia práctica laboral con la finalidad de mejorar su formación, es por ello que, debe poseer un conjunto de valores tales como el respeto, la empatía, la responsabilidad y entre otros dado que, esto posibilita que se convierta en una persona anti corruptible que no obstruya a la sociedad.

En tal sentido, el desempeño dentro de las aulas de clase y la comunidad en general trabajan por la búsqueda de un cambio generacional para una educación que esté acorde a las exigencias de la sociedad actual. Además, el reto trascendental de hoy en día es que la educación se vuelva más significativa para los estudiantes, por lo cual, es

necesario desarrollar una serie de aptitudes para el docente, puesto que, le permite estar en constante evolución ante los cambios generacionales.

La sociedad hoy en día exige a los docentes un mejor desempeño en la labor de educar a los estudiantes de todos los niveles educativos, tomando en consideración que el proceso de formación no solo debe ser llevada a cabo adentro de las aulas de clase, sino también en el entorno que se desarrolla, dado que, el mismo es de vital importancia para nuestros jóvenes estudiantes.

De tal manera, en esta investigación busca motivar el trabajo en equipo docente, debido a que incide dentro de la calidad educativa en beneficio de los estudiantes del centro educativo. Del mismo modo, este estudio se orienta a investigar el trabajo en equipo, sabiendo que, es una herramienta práctica administrativa que permite el desarrollo de competencias docentes las cuales conjuga las potencialidades e individualidades, llegando así a la consecución de objetivos y metas en el menor tiempo y esfuerzo posible, ya que estas integran un conjunto de condiciones relacionadas con la constante investigación, difusión, y el manejo del que hacer educativo, la calidad de la función docente y el liderazgo que maneja el docente en dicha institución.

3 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

¿Por qué es importante el tema de investigación?

El presente proyecto de investigación a realizar posee un alto grado de importancia dado que, es fundamental en el ámbito educativo trabajar en equipo ya que, pone a prueba las distintas habilidades y destrezas de los participantes, a fin de desarrollar las distintas competencias docentes que conlleva el mismo, del tal modo que, busca interactuar y relacionarse de manera correcta con los niños, padres de familia y compañeros docentes. Es así que, las competencias son imprescindible puesto que, muestra las distintas fortalezas y debilidades que posee el educador a fin de que, sea capaz de superar y trabajar en ellas de manera que desarrolle un adecuado ambiente educativo.

Aportes

Del mismo modo, cuenta con la satisfactoria contribución de la Unidad Educativa “Pujilí”, la cual de manera atenta y cordial brinda la oportunidad de trabajar de manera directa con niños, docentes y padres de familia. Es por ello, que se ha convertido en un eje importante para la realización del proyecto de investigación titulado, “Trabajo en equipo para el desarrollo de competencias docentes en los subniveles educativos básica elemental y media de la unidad educativa Pujilí año lectivo 2022-2023”.

Impacto

Asimismo, busca fomentar el trabajo en equipo en docentes para el desarrollo de competencias, puesto que laborar de manera colaborativa posibilita desarrollar las distintas habilidades, destrezas y conocimientos que posee el educador a fin de, propiciar un adecuado ambiente laboral dentro de la institución

Es por ello que, el impacto que se desea alcanzar es que el cuerpo docente conozca y aplique el trabajo en equipo para que desarrolle competencias las cuales, conllevan a trabajar de manera correcta. Por lo tanto, esto contribuirá a que los miembros del centro educativo tengan un entorno pacífico y armónico.

Relevantes.

También, lo que se pretende lograr con el presente proyecto es motivar y concientizar sobre la importancia de trabajar en equipo puesto que la misma permitirá desarrollar las competencias docentes las cuales son de conocimiento imprescindible para el educador a fin de que crear un entorno educativo eficaz.

Utilidad práctica

Finalmente, ante lo expuesto es viable la ejecución de este proyecto puesto que, el propósito principal es comprobar el cumplimiento del trabajo en equipo para el desarrollo de competencias docentes a fin de, mejorar y proveer un adecuado entorno educativo de modo que, los docentes se vean beneficiados del mismo siendo seres sociales aptos para la sociedad donde pongan a prueba sus distintas habilidades, conocimientos y destrezas adquiridas.

4 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

El proyecto cuenta con beneficiarios directos e indirectos, los beneficiarios directos son, 12 docentes y autoridad del subnivel básico elemental y media de la Unidad Educativa “Pujilí”. Por otra parte, los beneficiarios indirectos son los miembros de la comunidad educativa, personal administrativo y directivo.

5 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

El trabajo en equipo y el desarrollo de competencias docentes en los subniveles educativos básica elemental y media de la Unidad Educativa “Pujilí” en el año lectivo 2022-2023, de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi”. Al ejecutar una previa visita a la institución se logró evidenciar que las docentes de los subniveles básica elemental y media, trabajan en equipo, es decir, laboran con coordinación, comunicación y compromiso las cuales les permiten encaminar en una misma dirección.

La presente investigación permitirá dialogar con los docentes para buscar nuevas alternativas que conlleven a practicar nuevas formas de trabajar en equipo, lo cual, mejore el proceso de enseñanza-aprendizaje.

5.1 Contextualización del Problema

5.1.1 Macro

En la actualidad el trabajo en equipo es una competencia clave dentro de la educación, se presenta de una manera evidente dentro del campo de las ciencias educativas donde la multidisciplinariedad en los procesos y tareas a realizar precisan de la colaboración y cooperación de especialistas en diversos ámbitos con el fin de obtener un resultado óptimo en la enseñanza aprendizaje de la comunidad educativa.

Dentro del contexto educativo global el desarrollo de competencias docentes permite enfrentar nuevos desafíos en el proceso de enseñanza aprendizaje. De manera que, surgen inquietudes sobre la transformación del acto pedagógico. Por consiguiente, Argudín (2001) afirma que “la competencia es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos, cognoscitivos, psicológicos y sensoriales que permiten desempeñar un papel, una actividad o tarea. Se observan tres factores constitutivos básicos en la competencia:

- Diseña: conocimientos, capacidades, aptitudes, actitudes, valores, motivos, habilidades, entre otros.
- Ejecuta: pone en juego o moviliza los atributos mencionados arriba (desempeño, realización, conducta, ejercicio de actividades, desarrollo, rendimiento y ejecución).
- Evalúa: alude a la movilización de los atributos y resultados esperados, de la tarea o función requerida y del desempeño satisfactorio, eficiente, eficaz y exitoso.

En otras palabras, las competencias es integrar un conjunto de conocimientos, saberes, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole en los diferentes escenarios del aprendizaje, de modo que contribuya al desarrollo de estudiantes que aporten en los distintos espacios de la sociedad.

Asimismo, Torrelles (2011) considera los siguiente.

La competencia de trabajo en equipo supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes,

intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo. Esta definición engloba cuatro dimensiones, la identidad, la comunicación, la ejecución y la regulación.

Es decir, el trabajo en equipo como competencia docente abarca las habilidades y destrezas que posee el educador al momento de trabajar de manera colaborativa puesto que pone en práctica sus capacidades de integración, la comunicación, conocimiento, planificación, coordinación, la resolución de conflictos, la responsabilidad, el compromiso, la toma de decisiones y valores.

5.1.2 Meso

En el Ecuador en el ámbito educativo, especialmente en la labor docente es fundamental conocer y aplicar las distintas competencias docentes tales como el trabajo en equipo debido a que, contribuye a crear espacios educativos significativos, Es por ello que el Ministerio de Educación emitió la Resolución Nro. MINEDUC-SFE-2021-00008-R que expide.

La propuesta curricular denominada “Currículo priorizado con énfasis en Competencias” elaborada a partir del currículo nacional vigente de 2016. Esta propuesta curricular puede ser implementada en las instituciones educativas de todos los sostenimientos y modalidades del Sistema Nacional de Educación, en el marco de su autonomía responsable. El énfasis de esta priorización curricular se centra en el desarrollo de las competencias claves para fortalecer y dar continuidad a los aprendizajes de todo el estudiantado del sistema educativo.

En tal sentido, el desarrollo de competencias docentes en la educación es imprescindible, así como lo señala el ministerio de educación, ya que direcciona el proceso de aprendizaje hacia la mejora de capacidades para resolver diversas situaciones de la vida cotidiana. Además de que favorece la articulación entre las áreas de conocimiento y la elaboración de proyectos interdisciplinarios.

Asimismo, el Mineduc (2015) menciona que la habilidad de Trabajar en Equipo se define como la “Capacidad de coordinar y articular a profesores y personal del

establecimiento, transformándolos en equipos de trabajo con una misión, objetivos y metas comunes.

Los equipos son un medio para gestionar las habilidades y talentos de las personas, al servicio de metas compartidas, de tal forma de generar respuestas colectivas a problemas cambiantes y específicos. p.32. Por lo tanto, trabajar en equipo constituye compartir un fin en común donde colaboraran, coordinaran, participaran e integraran ideas, además, de compartir experiencias y conocimientos, sin temor a ser avergonzados o despreciados, por lo que, debe prevalecer el respeto y la confianza.

5.1.3 Micro

En la Unidad Educativa “Pujilí” como el resto de las instituciones educativas existentes del cantón el trabajo en equipo y el desarrollo de competencias docentes se encuentra desactualizado, es decir se evidencia que son pocos los educadores que poseen conocimiento de las competencias docentes y como trabajar en equipo. Por lo tanto, los educadores estarían afectando el proceso de enseñanza aprendizaje

Por otra parte, la falta de información y de innovación por parte de los docentes es el principal problema de que no se aplique las competencias y el trabajo en equipo en el aula de clase, puesto que antes de aplicarlo en los educandos debe hacerlo fuera de la misma, es decir, trabajar en equipo con los compañeros docentes a fin de poder desarrollar el resto de competencias docentes. En definitiva, es necesario aplicar las distintas competencias docentes conjuntamente con el trabajo en equipo, puesto que estas posibilitaran obtener un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje además de desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes para que el estudiante se desempeñe en los diferentes ámbitos de la vida social.

5.2 Formulación del problema

¿Cómo influye el trabajo en equipo en el desarrollo de competencias docentes en los subniveles educativos básica elemental y media de en la unidad educativa “Pujilí” año lectivo 2022-2023?

6 OBJETIVOS

General

Demostrar que el trabajo en equipo contribuye a mejorar el desarrollo de competencias docentes en los subniveles educativos básica elemental y media de la unidad educativa “Pujilí” año lectivo 2022-2023.

Específicos

- Recopilar información científica para la elaboración del marco teórico en base al trabajo en equipo y competencias docentes.
- Comprobar que el trabajo en equipo favorece el desarrollo de competencias docentes.
- Diseñar una guía metodológica que contribuya perfeccionar el trabajo en equipo.

7 ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Tabla 1

Sistema de tareas en relación a los objetivos planteados

Objetivo	Actividad	Resultado de la Actividad	Medios de verificación
FASE PREPARATORIA			
Objetivo específico 1 Recopilar información científica para la elaboración del marco teórico en base al trabajo equipo y competencias docentes.	Recoger información científica relevante e importante, a través de sitios web y documentos disponibles, a fin de información verídica.	Con la contribución de referentes teóricos, a través de la investigación, se conseguirá un solvente marco teórico	Fuentes teóricas y bibliográficas, ayudaron para la recopilación de información

FASE DE PLANIFICACION Y ACCION			
<p>Objetivo específico 2</p> <p>Comprobar que el trabajo en equipo favorece el desarrollo de competencias docentes.</p>	<p>Reconocer y explicar que el trabajo en equipo ayuda a desarrollar competencias docentes en la institución educativa.</p>	<p>La comprobación y aplicación del trabajo en equipo permite demostrar que contribuye a desarrollo de aptitudes y habilidades docentes</p>	<p>Guía de observación y entrevista facilitan la obtención de información necesaria para indicar la importancia del trabajo en equipo.</p>
FASE DE EVALUACION			
<p>Objetivo específico 3</p> <p>Otorgar un manual a que contribuya a perfeccionar el trabajo en equipo.</p>	<p>Realizar reuniones donde se entregue el manual y conozcan de manera detallada de cómo optimizar el trabajo el equipo con los miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>Se desarrollara un monitoreo a fin de constatar si se labora en equipo dentro de la institución.</p>	<p>Guía de Observación y encuesta son los medios que permitirán verificar el cumplimiento de la propuesta.</p>

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

8 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

8.1 Antecedentes

La historia a nivel mundial nos ha ido demostrando la evolución que han experimentado la sociedad al momento de trabajar, puesto que, en la antigüedad se desarrollaba de manera individual y grupal donde cada persona trabaja por su propio bienestar en cambio al trabajar en equipo fue, es y será diferente porque la manera de organizar diversas actividades son esenciales además la involucración de las personas que conforman el equipo es importante su cooperación, interacción, comunicación y el liderazgo de los mismo hacen que en la actualidad sea necesario trabajar de manera colaborativa.

En las últimas décadas se han realizado diversas investigaciones a nivel nacional y mundial con relación al trabajo en equipo y los desafíos a los que se enfrentan los docentes en el siglo XXI, pues el entorno moderno trae consigo desde la globalización y la revolución científico-tecnológico pues la forma de enseñar a evolucionado igual que el aprendizaje por eso los profesionales tienen el reto de generar cambios y transformaciones dentro de la sociedad.

En el Ecuador para fortalecer el trabajo en equipo dentro del ámbito educativo se requiere analizar diversas investigaciones que sirven para contribuir e identificar las fortalezas y debilidades en diferentes contextos determinados de aprendizaje. Por este motivo se propuso la siguiente investigación que se desarrolló en la Unidad Educativa Guayaquil no existen estudios acerca de conflictos interpersonales en el aula y el efecto de estos en el desarrollo de trabajos en equipo en niños y niñas. Entonces para que el aprendizaje sea efectivo debe ser priorizado que se maneje actividades en equipo que exista una interdependencia entre sus miembros, responsabilidad individual y colectiva, interacción cara a cara para el desarrollo de habilidades y destrezas de cooperación y principalmente la evaluación de los resultados que se obtienen en el proceso. (Rivera y Castro, 2017, pág. 3)

El proyecto de investigación con el título “EL TRABAJO EN EQUIPO COMO RECURSO METODOLÓGICO PARA LA ENSEÑANZA DE LOS ESTUDIOS SOCIALES EN NIÑOS DE OCTAVO GRADO “. En la Escuela fiscal “Ciudad de Pasaje”, de la ciudad de Pasaje, Provincia El Oro, de la autora Patricia Tinoco Peñaloza

2017 concluye con lo siguiente: Se tomará el Octavo Grado paralelo “A” que cuenta con 37 estudiantes. Donde se efectuó una observación no estructurada para determinar los principales problemas relacionados con el trabajo equipo.

Por ende, los docentes aprenden más cuando se ven envueltos en actividades que incluyen desarrollar más de una habilidad las tareas que son desempeñadas por equipos demandan e involucran diversas aptitudes y destrezas de los integrantes con el objetivo de incluir a todos además, es una posibilidad para que usen sus ideas y faciliten la comunicación y el desarrollo de la personalidad entre ellos.

Los equipos son entes complejos, dinámicos y flexibles, que considera al individuo y al equipo, disponiendo los elementos necesarios para efectuar una buena labor en conjunto por un equipo de individuos y el procedimiento se realiza dando espacio a actitudes cognitivas, afectuosos y de conducta, considerando el tiempo y la motivación como factores preponderantes para la acción mutua de los integrantes (Torrelles, y otros, 2011, págs. 330 - 331)

En la investigación científica con el título “COMPETENCIAS DOCENTES EN LA ENSEÑANZA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ECUADOR” de la autora Alejandra Mercedes Colina Vargas de la Universidad ECOTEC del año 2017 muestra lo siguiente:

Hoy en día, la Educación ecuatoriana está viviendo cambios sustanciales, no únicamente en el acceso, cobertura, pertinencia y equidad; sino en cómo las Tecnologías de la información y comunicación (TICs) están reconstruyendo paradigmas, desarrollando nuevas ciencias y teorías; las mismas que a su vez han reconfigurado modelos de enseñanza que proponen ambientes de aprendizaje interconectados, flexibles y dinámicos.

Es así, como los docentes hoy en día, deben adaptarse, actualizarse, reestructurar sus prácticas laborales, la manera en la que planifica, el manejo de dos o más idiomas, controlar el comportamiento de los docentes y los nuevos aprendizajes que deben poseer para orientar a una nueva generación, la cual, posee toda la debida información en sus manos que viene acompañada por la curiosidad de manejar las Tics fácilmente, de este modo, los docentes tienen nuevas competencias y deben ellos buscar nuevas estrategias

o soluciones fáciles de aplicar para que el manejo del aula no sea aburrida ni monótona sino una clase innovadora.

8.2 Marco teórico

8.2.1 ¿Qué es un grupo?

Existe una gran diferencia conceptual entre el equipo y el grupo, puesto que al grupo se le considera como un conjunto de personas poco organizado, es decir, tienen un objetivo compartido pero cada integrante busca su bienestar de manera individual.

De esta manera, los autores Robbins y Judge (2013) citado en Treviño (2017) ratifican que, “un grupo es un conjunto de dos o más individuos que se relacionan, que son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos”. Por ende, a un grupo se considera como la reunión de personas con dependencias donde se caracteriza la realización de actividades de forma individual.

En la misma línea, los autores Gómez y Acosta (2003) mencionan que los grupos son “Un conjunto de dos o más personas que interactúan con interdependencia para alcanzar objetivos comunes. Pueden formarse, a partir de la estructura de la organización, para lograr un objetivo en particular o por deseos personales de satisfacer determinadas necesidades”. Entonces se manifiesta que los grupos son una agrupación de personas que comparten una meta en común, pero realizan sus actividades de manera individual, es decir, cada miembro vela por su propio bienestar y responde por la acción que desarrolla.

8.2.1.1 Características de un grupo

Un grupo de trabajo siempre se caracteriza por tener objetivos compartidos, pero se tiene en cuenta que cada integrante desarrolla sus tareas de forma individual sin demasiada implicación de los demás miembros. Es así que Piero (2020) cita diversas características como:

- **Objetivos compartidos.** Tienen objetivos comunes, por lo que los miembros, desde su posición comparten este tipo de fines a la hora de desarrollar sus actividades.

- **Actividades individuales.** Aunque poseen objetivos compartidos, cada miembro se centra en su actividad, y responde por ella, sin entrar en las tareas que realizan el resto.
- **Tareas similares.** Dentro de un grupo de trabajo, los individuos no necesariamente deben especializarse en alguna tarea en concreto. Es decir, pueden realizar trabajos similares, tener formación parecida, y capacidades semejantes.
- **Relaciones independientes.** En un grupo de trabajo no necesariamente existen relaciones intensas o de amistad ya que los miembros desarrollan su trabajo de forma individual y responden por su tarea, por lo que la interacción no es tan habitual al no ser necesaria de manera constante como puede ocurrir en un equipo de trabajo, donde sus miembros si están en continua relación ya que trabajan al unísono.
- **Nivel de jerarquía.** En un grupo de trabajo si existe ya que es la forma de diferenciar a sus miembros, distinguir las tareas que realizan, su posición y la manera en la que se organizan.
- **Resolución de conflictos.** Los conflictos dentro de un grupo de trabajo se suelen resolver con cierta imposición por parte de los miembros con una jerarquía superior, como por ejemplo el jefe de la empresa, o del departamento.
- **Los miembros de este tipo de grupos son líderes individuales.** Esto ya que al final responden por sus tareas siempre. No suelen haber reconocimientos de los valores que tienen, y los resultados siempre se perciben como un esfuerzo individual desarrollado por cada trabajador en concreto.

Ante lo expuesto, al identificar las características de los grupos de trabajo los miembros resaltan su importancia puesto que, mejora la interacción del entorno y les permite trabajar en sus metas, cumplir con las tareas asignadas y sortear las dificultades de las maneras más óptimas posibles ya que están conformados por distintos caracteres de las personas, formas de pensar y habilidades diferentes por eso es importante que a pesar de la complejidad de las actitudes les permita hacer sinergia y lograr cumplir sus metas.

8.2.2 Individualidad

Desde tiempos remotos se lo considera como un modelo que identifica a cada persona en la relación que abarca dentro de la sociedad, por lo que, al compararse unos con otros se puede diferenciar que poseen rasgos diferentes también poseen actitudes, cualidades, emociones, gustos, costumbres y hábitos netamente incomparables, entonces es la única forma de saber que cada individuo es un ser único.

Según Arango, R (2000) considera que:

La dimensión individual del humano son sus propias cualidades, emociones, sentimientos, gustos, preferencias, costumbres, hábitos y cada una de las características que definen a un humano como único y distinto a los demás. Todas las personas somos distintas y nos desarrollamos individualmente de acuerdo a nuestras propias experiencias.

En tal sentido, cada ser humano es único e irreplicable que posee diversas cualidades y costumbres que hacen un ente social, todas las personas deben tener una interacción con otras con el objetivo de mejorar el aprendizaje y la relación humana, asimismo, se considera que los seres humanos nos caracterizamos por ser entes individuales, puesto que, cada uno tiene una forma distinta de apreciar las cosas que suceden en su entorno.

8.2.3 Trabajo individual

Desde décadas anteriores la individualidad se le considera propio de cada persona dado que, el ser humano es un ente social y realizan diversas actividades de manera autónoma. Cifuentes y Meseguer (2015) referenciado en Martín (2016) definen al trabajo individual como “las tareas y ejercicios destinados a fomentar el autoaprendizaje y la capacidad crítica y autocrítica”. Es decir, que el trabajo de forma individual es realizado por una sola persona ya que consiste trabajar de manera solitaria para conseguir los propósitos planteados sin prestar atención a los demás.

8.2.4 Trabajo en equipo

Dentro del marco constructivista un atributo esencial es el trabajo en equipo, puesto que, permite desarrollar diferentes actitudes como el compromiso y la cooperación para

optimizar diferentes actividades, del mismo modo, tiene su base en el desarrollo de acciones que se realizan en conjunto, es decir, involucra la participación de todos sus integrantes lo cual garantiza cumplir las metas propuestas conjuntamente, además, de un desempeño óptimo de los mismos.

Autores como Dyer (2003) y Gordon (1997) coinciden en señalar que “un equipo se define como un número determinado de personas con destrezas complementarias que están comprometidas con un propósito común; un conjunto de metas de desempeño y un enfoque o estilo, por lo cual se consideran mutuamente responsables”. Por lo que, se toma en cuenta que al trabajar en equipo debe existir una excelente comunicación entre sus integrantes además de un buen compañerismo, confianza y apoyo mutuo.

En la misma línea Katzenbach y K. Smith (1993:84) consideran al equipo de trabajo como un “Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida”. Por ende, se lo considera como un equipo de personas bien organizadas y orientadas hacia la consecución de una tarea común donde adopta e intercambia roles y funciones planteadas por sus integrantes.

8.2.4.1 Actitud del equipo

En la actualidad nos encontramos con diversas actitudes de las personas, pero se toma en cuenta que son de vital importancia, puesto que, es un motivador una fuente de energía o pueden ser las que nos compliquen nuestros objetivos.

Desde el punto de vista de, López M, (2020) afirma que:

“la confianza es la base de cualquier relación, y, por tanto, el sustento para que cualquier equipo funcione con éxito otra actitud importante es la de resolver los conflictos de manera constructiva. Asimismo, es necesario que cada miembro del equipo adquiriera un compromiso con las acciones acordadas, además de estas actitudes, para contar con buenos jugadores de equipo necesitamos desarrollar tres virtudes esenciales: la humildad, en el sentido de pensar menos en cada uno y más en el grupo, empatía y hambre, o esa motivación para dar un extra sin que lo pidan.

Por ende, en el marco del trabajo en equipo los integrantes deben manejar actitudes armónicas que determinarán el desarrollo de labores para conseguir excelentes resultados debe existir una excelente confianza todos deben cultivarla a través de la vulnerabilidad, es decir, reconociendo errores y pidiendo ayuda cuando lo requieran una comunicación constante hace visible los inconvenientes que surgen en la consecución de actividades, además, es importante para que todos se involucren en la toma de decisiones encaminadas a completar con el objetivo.

Antes de abarcar la temática debemos definir su relevancia es así que el autor Kurt Lewis K, (1944) citado en Bernal (20011) describe a la investigación acción como “Una forma de investigación que podía ligar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social que respondiera a los problemas sociales principales de entonces”. Entonces, se infiere que mediante la investigación acción, se logra en forma simultánea avances teóricos y cambios sociales, también contribuye a trabajar de manera conjunta y participativa con la sociedad, estableciendo relaciones interpersonales y generando trabajo en equipo donde prevalece la comunicación, y participación activa de los miembros.

8.2.4.2 Eficacia de trabajar en equipo

El éxito del equipo depende de la eficacia, es decir, implica que el grupo trabaje de manera conjunta que se empoderen y amen lo que hacen, lo cual mejora su compromiso y satisfacción, formar un equipo significa un arduo esfuerzo ya que se considera a la eficacia del equipo como una descripción de que tan bien trabajan todos los miembros para conseguir la meta.

Como lo expresa, Asana (2022) la cual afirma que:

“Cuando la eficacia del equipo es alta, los miembros del equipo se sienten más empoderados con respecto a su trabajo, y esto aumenta su compromiso y satisfacción. No es de extrañar que los miembros del equipo que se sienten felices rindan más. Si quieres forjar un equipo de alto rendimiento, empieza por crear uno que sea eficaz”.

Del mismo modo, la virtud del equipo comienza en la integración y la convivencia dentro del grupo para luego llegar al individuo en distintas fases, a medida que las

personas se sientan más seguras en el lugar y el rol que juegan dentro del equipo mejoran su energía y se refleja en la ejecución de sus actividades.

8.2.4.3 Logros del trabajo en equipo

La ejecución del Trabajo en equipo fortalece diferentes ámbitos donde se desempeñe, ya sea a nivel laboral, académico o la realización de proyectos con una meta en común, sus miembros participaran con el mayor esfuerzo posible con el conocimiento del rol que juega dentro del equipo de esta manera se lograra obtener resultados óptimos y una formación nítida del equipo. Por otra parte, la obtención de logros se debe al carácter multidisciplinario de los integrantes del equipo, en donde la convivencia debe ser armoniosa y cada persona debe poseer un espíritu de colaboración lo cual motiva la creatividad e ínsita un excelente rendimiento.

A partir de una relación de este tipo se pueden conseguir muchos logros, como lo señala Riquelme M, (2019) entre los que se pueden mencionar:

- **Integración de fortalezas para un objetivo común:** Todos los miembros del equipo de trabajo tienen conocimientos, habilidades y experiencias diferentes las cuales integran para alcanzar juntos la meta final.
- **Buenas relaciones interpersonales de sus miembros:** Conociendo que tienen el mismo fin, todos los integrantes del equipo trabajan por lo mismo en la tarea que se le ha asignado, por lo que no hay competencia entre ellos y trabajan de forma armoniosa
- **Espíritu de colaboración:** El cordial ambiente propicia la cooperación entre sus miembros para terminar la tarea de forma eficaz y eficiente.
- **Menor tiempo de respuesta:** El ánimo del equipo en su totalidad ayuda que cada integrante realice su tarea rápidamente, la colaboración de todos permite cumplir los lapsos de tiempo establecidos para la tarea, frecuentemente pueden culminar el trabajo antes de lo esperado.
- **Mejor rendimiento:** Cuando todos conocen sus funciones y saben qué actuación se espera de ellos, todos están alineados para cumplir con su parte del trabajo, el resultado final será un rendimiento óptimo del colectivo.

- **Incremento de la productividad:** A mejor rendimiento y menor tiempo de respuesta hay mayor productividad y ganancia para el equipo en general.
- **Sinergia:** El trabajo en equipo de uno se suma al trabajo de los otros integrantes, la suma de esfuerzos individuales garantiza el éxito de todo el grupo.
- **Mayor compromiso para alcanzar la meta:** Ser escuchadas las opiniones de todos, sentirse parte importante para el logro de las metas hace que cada persona se sienta comprometida a terminar con éxito su labor.
- **Fidelidad con el Proyecto:** Dificilmente una persona comprometida y a gusto con su equipo de trabajo dejará de ser fiel al proyecto.
- **Ventaja competitiva:** Un equipo con estas características significa una ventaja competitiva al entorno donde funcione.

Dicho de otra manera, los logros que se van obteniendo en el transcurso de la confección de actividades va a depender de la motivación que unos impongan dentro del equipo ya que es la base la para obtención de logros los cuales son importantes en la culminación de las actividades. Por lo que, cada uno aporta diversos conocimientos, habilidades y destrezas, asimismo, si demostramos apoyo se va a generar más compromiso, creatividad y rendimiento laboral.

8.2.4.4 Características del trabajo en equipo

Con el propósito de poseer una visión más amplia del trabajo en equipo conviene destacar las características relevantes que cada integrante debe conocer y diferenciar para un mejor desempeño.

Por tal motivo, López (2016) considera las siguientes características de los equipos de trabajo:

a) Complementariedad: Dentro de los equipos cada integrante tiene un rol. Es importante que cada rol sea aceptado por quien lo desempeña y por el resto para evitar malos entendidos. Una buena estructura de roles complementarios permite que el trabajo sea más eficiente al estar mejor definidas las funciones de cada individuo. Cada miembro domina una parte determinada del proyecto. Todos estos conocimientos son necesarios para sacar el trabajo adelante.

b) Comunicación: Para trabajar en equipo con buenos resultados es imprescindible establecer canales de comunicación eficaces, tanto formales como informales, y que promuevan la bidireccionalidad. El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros, esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales.

c) Confianza: La confianza es una característica indispensable para trabajar en equipo. Sin la existencia de relaciones de confianza mutua es imposible trabajar de forma integrada y coordinada. Cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros; esta confianza le lleva a aceptar, anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal.

d) Compromiso: Las responsabilidades deben ser compartidas por todos los miembros del equipo. Sólo así se logra sensación de unidad e implicación. Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante.

e) Coordinación: El trabajo en equipo requiere una integración armónica de las actividades que desempeñan los miembros del grupo y coordinación entre ellas. Para ello es necesario también que exista la figura de un coordinador y que éste utilice un liderazgo afectivo, que tenga en cuenta las necesidades de los integrantes del equipo. El grupo de profesionales, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vistas a sacar el proyecto adelante.

Por lo expuesto, se considera que los integrantes deben conocer ciertas características para el bienestar colectivo dentro de ellos encontramos la complementariedad, comunicación, confianza, compromiso y coordinación lo cual permitirá beneficiarse de un ambiente armónico entre sus integrantes, además, de conseguir la meta propuesta de manera eficaz, del mismo modo, permite aprender estrategias, procedimientos y diferentes metodologías que son aplicadas dentro del equipo para una mejor interacción entre sí.

8.2.4.5 Tipos de trabajo en equipo

El trabajo en equipo dentro del contexto educativo es una modalidad de enseñanza-aprendizaje que busca a sus integrantes un desarrollo óptimo de actividades concretas en grupos y de forma cooperativa ya que su impacto radica en la estrategia de diversas competencias sociales. De este modo, los autores Larson y La Fasto (1989) citado en Campeche (2010) proponen tres tipos básico de equipos, cada uno de ellos con un objetivo diferente.

a) Los equipos de **resolución de problemas** requieren que cada miembro del equipo espere que las interacciones entre sus miembros sean sinceras e incorporen un alto grado de integridad, puesto que cada miembro debe creer que el equipo será consistente y maduro en la toma de decisiones frente a problemas complejos. Del mismo modo, los miembros deben tener un alto grado de confianza en el proceso de resolución de problemas que se centran en perjudicar el trabajo cooperativo, respetando sus puntos de vista.

b) Los **equipos creativos** son los responsables de explorar las posibilidades y alternativas, con el amplio objetivo de desarrollar un nuevo producto o servicio la principal característica de este tipo de trabajo es la autonomía para que funcione un equipo creativo, necesita tener autonomía respecto a los sistemas y procedimientos y poseer una atmosfera en la que las ideas no sean reprimidas.

c) Los **equipos tácticos** son los responsables de ejecutar un plan bien definido. Para ello, debe haber una gran claridad de ideas y una definición de roles sin ambigüedades, puesto que, el éxito de los equipos tácticos depende de un alto grado de sensibilidad por parte de los miembros del equipo, una clara comprensión de quién hace qué y un claro conjunto de estándares de desempeño.

En otras palabras, es importante diferenciar los tipos de equipos de trabajo y saber en cuál de ellos nos colocamos, ya que permite aplicar diversas estrategias para fortalecer al equipo y orientarlo hacia un verdadero trabajo cooperativo. Estos tipos de trabajo en equipo privilegia diversos aspectos como la interacción con los miembros del equipo, desarrollo de habilidades y destrezas propias de los seres humanos que benefician el logro de un objetivo colectivo, también, ayuda a la expresión de ideas y debatir en

ciertos puntos donde las personas no estén de acuerdo por este motivo la comunicación es esencial.

Del mismo modo los autores Robbins y Coulter(1989) describen tres tipos de equipos que se caracterizan por ser explícitos.

a) **Equipos de solución de problemas:** En estos equipos sus integrantes comparten ideas y ofrecen sugerencias sobre la forma en que se pueden mejorar los procesos y métodos de trabajo.

b) **Equipos de trabajo autodirigidos:** Un equipo de trabajo auto dirigido es un número pequeño de personas, que comparten conocimientos, habilidades y experiencias complementarias y que, comprometidos con un propósito común, se establecen metas realistas, retadoras y una manera eficiente de alcanzarlas también compartida, asegurando resultados oportunos, previsibles y de calidad, por los cuales los miembros se hacen mutuamente responsables.

c) **Equipos interfuncionales:** Están constituidos por personas provenientes de diferentes especialidades y ayudan a resolver problemas, mejorar la eficiencia, la eficacia y calidad de los productos, procesos y servicios.

Por lo manifestado, la calidad de la educación depende de la colaboración que existen entre la comunidad educativa entonces cada integrante busca satisfacer sus objetivos con la mejor estrategia, método o técnica ya que deben diferenciar los tipos de equipos e identificarse con uno para que el trabajo sea más eficaz y logren cumplir con los objetivos planteados al inicio de las actividades propuestas. Además, las múltiples evidencias e indicios avalan la certeza que la colaboración es la base primordial de un grupo de personas, puesto que, en ellos se justifica la necesidad del trabajo en equipo como un mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime a los docentes a trabajar con entusiasmo.

8.2.4.6 Ventajas del trabajo en equipo

No existe duda que trabajar en equipo no es fácil, sin embargo, en el transcurso de trabajar se puede aprender a cooperar, tener el compromiso necesario y confianza para consecución de dicha tarea. Es por ello, que Jacques & Jacques (2007) mencionan “El

trabajo en equipo estimula y motiva cuando se implican todos los participantes. Permite abordar más facetas en menos tiempo si todos los miembros son eficientes”. De modo que, el resultado de trabajar en equipo es creativo y complementario.

A continuación, se presentan algunas ventajas de trabajar en equipo:

- Posibilita una valiosa oportunidad de alcanzar objetivo de manera conjunta.
- Fomenta la colaboración, así como la motivación
- Desarrolla la seguridad y confianza de los integrantes del equipo.
- Prepara el trabajo activo y la creatividad.
- Desarrolla un entorno de trabajo acogedor y que ofrece apoyo
- Facilita la cohesión aportando diferentes puntos de vista y habilidades
- Guía hacia soluciones creativas e innovadoras ante problemas complejos.
- Anima a los integrantes para que asuman nuevos retos.
- Proporciona a las personas oportunidades para practicar distintos roles o papeles dentro del equipo.
- Desarrolla otras habilidades como gestión del trabajo, gestión del tiempo,
- Resolución de problemas, comunicación, solución de conflictos, negociación de acuerdos y decisiones,
- Puede llevar a resultados muy altos.

Por esta razón, la cooperación, el compromiso y la comunicación son partes relevantes del trabajar en equipo para lograr cumplir las expectativas planteadas por todos sus miembros puesto que cada ser humano es diferente y debe adaptarse a los demás integrantes.

8.2.4.7 Limitaciones del trabajo en equipo

Según, Robbins y Finley (2007) demuestran diferentes motivos por los que se originan los problemas de funcionamiento dentro del trabajo en equipo, puesto que, estas complicaciones provocan un retraso en la ejecución de actividades y lograr llegar a la meta planteada, entre ellas tenemos:

- **Mala toma de decisiones.** Dentro del trabajo en equipos pueden estar en el camino correcto, pero de una manera equivocada o inadecuada.

- **Metas que están claras.** Las metas cumplen un rol funcional, por lo que cada uno de los miembros debe dirigirse al cumplimiento de ellas, si las metas no están claras los miembros deben cohesionarse e incrementar su desempeño.
- **Liderazgo no efectivo.** El líder debe variar su estilo de liderazgo según el grado de compromiso de sus integrantes.
- **Individualidad.** Trabajar en equipo implica dejar de pensar en el beneficio único y acoplarse a la contribución de un verdadero equipo.

De tal manera, que al trabajar en equipo se sabe que no todo es color de rosas porque cada miembro posee diferentes características, habilidades, actitudes y conocimientos que pueden complicar la construcción de tareas, pero es deber de cada uno ir superando estas dificultades por el bien del equipo y también por el desarrollo individual puesto que, al convivir con personas diferentes nos ayudan a formar el carácter y el ser sociable que cada ser humano posee.

8.2.4.8 Dificultades del trabajo en equipo

En décadas actuales está de moda trabajar en equipo porque nos lleva a conocer nuevas personas y lograr convivir con ellas es todo un desafío es así que nace diferentes dificultades al momento de realizar un trabajo en los diferentes contextos ya sea laboral o académico esto produce un retraso e indiferencia entre los integrantes del equipo, entonces tomar conciencia de estas ineficiencias permite establecer pautas y compromisos para poder corregir ciertos conflictos.

En palabras de Sánchez E, (2020) quien estipula diversas dificultades que impiden el desarrollo óptimo del trabajo en equipo, tales como:

- **Los Egos:** el afán por obtener una valoración positiva frente al resto de compañeros por parte del líder, daña mucho el flujo de trabajo en equipo.
- **El Sabelotodo:** muy relacionado con el anterior. La experiencia y el exceso de confianza en uno mismo nublan el juicio de cualquier otro. Esto es una práctica que impide la escucha activa del resto de miembros del equipo, lo que generará tensiones y conflictos a largo plazo.

- **Evasión De La Responsabilidad:** o filosofía del “que lo haga otro”, es algo muy típico en muchos equipos de trabajo. Cuando una tarea está asignada a más de una persona, cada miembro del equipo antepondrá las tareas que debe hacer en solitario frente a las que necesitan de su colaboración, poniendo menos interés y compromiso en las tareas grupales.
- **Lluvia De (Pocas) Ideas:** cuando los equipos se reúnen para proponer nuevas ideas o soluciones, es muy probable que se alargue demasiado, provocando que los miembros en vez de ser activos con sus propuestas, quieran acabar cuando antes y elijan las primeras opciones que han surgido, sin tener en cuenta otras que quizás sean mucho más productivas y útiles.
- **Falta De Confianza:** referida como el acto de dudar o cuestionar la profesionalidad o capacidad de alguno de los miembros del equipo. O bien falta de confianza de todos los miembros en el propio equipo. ¡Qué importante es esto... y qué poco se valora hoy en día en las organizaciones!!!!
- **Problemas De Comunicación O Incomunicación:** Si no se dice, no se sabe. Para trabajar en equipo es imprescindible contar con un flujo de comunicación activa y transparente. De no existir tal flujo, es imposible saber en qué etapa se encuentra un proyecto, se incrementan las posibilidades de demorar el trabajo y se aumenta la confusión ante dicha tarea.
- **Objetivos Poco Claros:** Para trabajar con acierto, el equipo tiene que tener claros sus objetivos y ocurre en demasiadas ocasiones que no es así. Cuando los empleados no conocen bien qué se espera de ellos, los proyectos no salen.

Se toma en cuenta las diversas dificultades al momento de trabajar en equipo porque nuestra propia naturaleza nos conlleva a tener ciertos conflictos los que perjudican a nivel grupal y generan ineficiencias dentro del conmemorado. Entonces lo ideal en estas situaciones es que se determine claramente los roles y la comunicación que deben tener para evitar ciertas anomalías dentro del colectivo la base es crear diferentes normas y responsabilidades para corregir este tipo de complejidades y con eso lograr gratificantes resultados.

8.2.5 Diferencias entre grupo y equipo.

Una vez expuesto los distintos conceptos, es necesario diferenciar las mismas, por tal motivo, Gómez y Acosta (2013) exponen que “un grupo es un conjunto de personas que coordinan sus esfuerzos, mientras que un equipo es un grupo de personas que comparten un objetivo común”. Por consiguiente, a simple vista ambas teorías parecen ser similares, sin embargo, existen diferencias notorias, es decir no todos se encuentra encaminados en un fin común.

A continuación, se presenta un cuadro con las diferencias:

Tabla 2

Diferencias entre grupo y equipo.

Grupo	Equipo
Carencia de misión y visión	Misión y visión definidas
Intereses personales	Objetivos y metas en común
Comunicación limitada	Comunicación abierta y honesta
Individualismo	Cooperación y Empatía
Desconfianza entre sus miembros	Confianza entre sus miembros
Apatía	Resultados definidos por el equipo
Trabajos definidos de manera individual	Clara definición de responsabilidades y funciones de cada miembro
Situaciones ambiguas	Participación en la Toma de decisiones
Decisiones unilaterales	Retroalimentación
Crítica destructiva	Colaboración

Fuente: Cottin (2007).

8.2.6 ¿Qué es un líder?

En la actualidad es necesario poseer líderes en la resolución de diversos proyectos o trabajos ya que es la persona encargada de direccionar y orientar a todo el equipo de trabajo para lograr el objetivo planteado, además, de ser el encargado de canalizar el potencial de cada persona de tal modo debe ser una persona apta e inteligente para manejar posibles conflictos que existan dentro de equipo.

En tal sentido, la empresa Liderazgo y Mercadeo (2002) considera que: “El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás”. Es decir, se considera líder a la persona con más valor, la voz cantante y su opinión es altamente valorada poseen capacidades innatas y habilidades que favorecen el desempeño de su labor al saber orientar las diversas actividades a su conmemorado.

Para Hutchinson, S (2014) menciona en su artículo que:

Un líder es el ejemplo a seguir, es un modelo para todo el grupo o equipo de trabajo dentro de la organización, o empresa. Es una persona sencilla, auténtica, dispuesta a trabajar de manera colaborativa, capaz de expresar sus ideas, luchadora por sus principios, con adecuadas relaciones humanas. Diseña y utiliza estrategias durante su gestión, ostenta una visión de largo plazo, es flexible, proactivo, negocia, toma la iniciativa, convoca, motiva, incentiva y evalúa de manera sistémica a su equipo de trabajo. Anticipa riesgos, posee buena comunicación y capacidad de integración, logrando en los miembros de la empresa u organización una sinergia.

Según lo citado, las personas que llegan a ser líderes deben ser capaces de afrontar diversas responsabilidades, roles y compromisos que deben de cumplir con honestidad, puesto que, son un ejemplo para el resto del equipo de trabajo, así pues ser un excelente líder se necesita tener carisma, poder de convencimiento, inteligencia, imparcialidad, integridad y sobre todo ser innovador debe generar motivación y estímulos para lograr en ellos la convicción en torno a las actividades que realizan y así cumplir las metas propuestas.

8.2.6.1 Características del líder

Los líderes de la época actual poseen una serie de características que son clave para distinguir a los verdaderos orientadores de diversos trabajos, proyectos o temas de investigación. Según la plataforma Dir&Ge (2023) detalla 9 características como son:

1. Crean visión en vez de metas.
2. Se posicionan como agentes de cambio.
3. Son únicos.
4. Saben arriesgar.

5. Apoyo a largo plazo.
6. Crecimiento personal.
7. Fortalecimiento de relaciones.
8. Entrenamiento.
9. Creación de “aficionados”.

Ante lo expuesto, los líderes son personas que inspiran, orientan y consiguen comprometer a su equipo para cumplir con su misión, además, lograr que los miembros de su equipo piensen en el bienestar colectivo y no individual para lograr algo grande y sobre todo reforzar su inter aprendizaje al momento de interactuar.

8.2.7 ¿Qué es una competencia?

Desde tiempos remotos es imprescindible manejar competencias, puesto que son capacidades, conocimientos, cualidades, habilidades y aptitudes necesarias utilizar en cualquier ámbito social. Es por ello, que Perrenoud, P. (2000) manifiesta.

La competencia es la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizandole a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples, recursos cognitivos, saberes, capacidades, micro competencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento.

En tal sentido, es de vital importancia que desarrolle competencias, debido a que, las mismas facultan las oportunidades de razonar y tomar decisiones en cualquier rol que se presente sea social o laboral, teniendo en consideración las distintas capacidades y habilidades que posee.

8.2.8 ¿Qué es una competencia docente?

En el ámbito educativo, es valioso que el docente desarrolle competencias, por consiguiente, el profesional en la docencia esquematiza el saber, el conocimiento y la Didáctica como disciplinas, las cuales desean descubrir y consolidar modelos y estilos de aprendizajes productivos e intelectuales que beneficie el proceso de enseñanza y

aprendizaje, como también los valores educativos y las formas más diversas de aprender con un enfoque profesional. Zapata, J. (2019)

Es así que, el educador debe poseer dominio en las competencias dado que, éstas permiten dar solución inmediata a problemas reales y de garantizar posturas congruentes ante las distintas situaciones de la sociedad, por lo que debe considerar como elemento importante la comunicación y el conocimiento.

Del mismo modo, Escudero, J. (2006) menciona lo siguiente:

El sentido porque aquí se toma el término competencias docentes equivale al conjunto de valores, creencias y compromisos, conocimientos capacidades y actitudes que los docentes, tanto a título personal como colectivo (formando parte de grupos de trabajo e instituciones de educativas) habrían de adquirir en las que crecer para adoptar su cuota de responsabilidad a garantizar una buena educación para todos.

En vista de aquello, las aptitudes y capacidades que debe poseer el educador son vitales puesto que, posibilitan afianzar una adecuada educación para los educando debido a que, manejar las mismas permiten identificar en la persona lo que sabe hacer y lo cómo realiza.

8.2.9 Implicaciones de trabajar con competencias

El trabajar con competencias conlleva ciertas situaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje. Por lo tanto, Sebarroja, J. (2007) menciona lo siguiente.

La propuesta de las competencias tendría que llevar a diseñar planes estudio interdisciplinario donde la columna vertebral fuesen las competencias a adquirir por parte de los estudiantes anulando la fragmentación en asignaturas y materias o, en todo caso analizando como desde campos de conocimiento se puede contribuir adquisición de las competencias que previamente se han consensuado por parte del académico representante.

En tal sentido, esto implica trabajar con varias disciplinas o estudios, donde las competencias son el eje central a alcanzar, ya que, la finalidad de laborar de esta manera es la aplicación de las mismas en el mundo real.

Asimismo, Sebarroja, J. (2007) señala otra implicación de trabajar con competencias.

Ha de promover cambios didácticos en la planificación curricular en la metodología y en la evaluación. Las competencias nos deben de conducir a trabajar por PBL, por proyectos, por centro de interés, con metodologías globalizadas y propias de un marco constructivista. Las estrategias didácticas ya no pueden basarse en los resultados y en un modelo conductista, sino que han de enfatizar los procesos usando estrategias para "aprender a aprender" y "aprender haciendo"

En tal virtud, laborar dentro del aula de clases con competencias involucra cambiar el plan de clase, teniendo en cuenta distintos métodos, técnicas y estrategias que beneficie al educando, dado que el educador debe centrarse que aprendan contenidos útiles para trabajar en cualquier ambiente que se le presente.

8.2.10 Principales competencias docentes

Si bien es cierto, existen indefinidas competencias por lo que, es necesario especificar y dar un preciso tratamiento a las más importantes que el docente debe trabajar en el ámbito educativo, por ende, se otorga un mayor grado de detenimiento y profundidad a las siguientes competencias.

8.2.10.1 Humanismo

El concepto de humanismo se abarca desde tiempos remotos, explica la doctrina que ratifica la excelsa dignidad de los seres humanos donde enfatiza la autonomía, su libertad y la capacidad de transformar una sociedad compleja a una constructivista. De este modo, los Kierkegaard, S. (2011) considera al hombre como un “ser en el mundo, arrojado ahí, tiene que determinar su esencia a través de su existencia, lo que supone ejercer su libertad” “estar condenado a ser libre” y “ser responsable de su conducta”

Por ende, las personas poseen un potencial enorme para llegar a ser un ente capaz de solucionar situaciones complejas que se les presenta en su vida, además, se dice humanista a la doctrina que afirma la excelsa dignidad humana, el carácter racional del hombre que enfatiza su autonomía, su libertad y la capacidad de transformar el mundo.

En la misma línea el autor , Maslow (1970) considera que los seres humanos son “Personas auto actualizada” emplean y explota totalmente sus talentos, capacidades y potencialidades. El hombre promedio es una persona con poderes y capacidades amortiguadas e inhibidas”. Por tal razón, el enfoque humanista tiene una profunda convicción de que los seres humanos tienen un potencial para llegar a ser lo mejor posible explotando sus conocimientos, habilidades y principalmente sus valores.

8.2.10.2 Liderazgo

Dentro de los últimos años se ha evidenciado como el liderazgo ejerce una fuerte influencia dentro de los equipos humanos, puesto que, desde donde el ser humano inicia ya convivían en sociedad con la existencia de líderes que han guiado a los demás en relación a sus funciones y actividades para mantener el orden. En palabras de Gómez, C. (2002) ratifica que “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas”.

Es decir, es el proceso de lograr influir sobre los miembros del grupo y equipo con el único propósito de que todos trabajen con entusiasmo para conseguir el logro de los objetivos planteados, además, el líder de un grupo debe utilizar la técnica, estrategia o procedimiento adecuado para motivar a los miembros del equipo de trabajo.

8.2.10.3 Toma de decisiones.

Al trabajar en equipo es indispensable saber tomar decisiones ante cualquier situación. Por tal motivo, Blander, R. (2014) indica “La buena toma de decisiones permite vivir mejor otorga algo de control sobre nuestras vidas, esta capacidad tiene que ver con asumir riesgos, ser creativo y buscar alternativas a problemas o retos aún no existentes.”

Ante lo expresado, la toma de decisiones es una facultad que se debe saber emplear de manera correcta puesto que esta acción implica muchos riesgos, por ello, debe tomar la situación con calma y estudiar con minuciosidad las posibles consecuencias que atraerá su elección.

8.2.10.4 Resolución de problemas y conflictos

Cuando existe una mala comunicación muchas de las veces genera problemas o conflictos, por lo que, el líder debe saber resolver de manera e inmediata, tales situaciones por tal razón, se afirma que la comunicación puede ser el origen de los problemas, debido a que, una mala comunicación provoca que el mensaje se malinterprete y el emisor acabe reaccionando, se defiende y aumenta la tensión entre las partes implicadas Vallejo, R y Guillén (2006)

Por lo tanto, el líder debe saber cómo solucionarlos por lo que debe, aplicar estrategias como lo menciona Cervantes, O (2009), “hay diferentes estrategias para resolver los problemas a los que nos enfrentamos a lo largo de nuestra vida. Concretamente aquellas que nombra son: la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje.”

En efecto, ciertas estrategias contribuirán a calmar ciertas diferencias o percepciones en lo referente a un tema en concreto. Por ello es necesaria la colaboración de ambas partes para solucionarlo, por tal razón debe haber un mediador, que ayuda a facilitar una comunicación asertiva entre los implicados del conflicto. Así que debe, guiar y escuchar todos los argumentos, de manera que tome una resolución, la cual debe ser aceptada y acatada por los implicados, a fin de resolver el conflicto.

8.2.10.5 La planificación y organización del propio trabajo.

Esta competencia es fundamental en la educación, puesto que permite estructurar de manera correcta el trabajo. Por lo tanto, Darling -Hammond, L. (2001) manifiesta "El tiempo destinado a la formación del profesorado y el trabajo en colaboración ha de ser también reestructurado en el interior de los centros"

Consecuentemente, la planificación y organización en la labor docente es indispensable, debido a que, facilita el trabajo tanto en el aula como fuera de la misma, asimismo dedicar tiempo de calidad en actividades de auto aprendizaje y evaluación mejora de manera significativa el PEA.

8.2.10.6 La comunicación

Si bien es cierto, la comunicación es esencial en cualquier situación y lo es más si nos referimos al mundo educativo dado que, los procesos formativos son actos comunicativos que implican diálogo como una forma de relación y socialización que pone a dos o más personas en un proceso interacción y de transformación continua, es decir incluye a todos los miembros de la comunidad educativa, por lo que se debe enfatizar estímulos vocales y físicos tales como tono de voz, inflexiones volumen y gestos los cuales conllevan a una verdadera comunicación. Cano, E. (2007)

8.2.10.7 Capacidad de establecer relaciones interpersonales satisfactorias.

El poseer esta competencia de establecer relaciones e interacciones con distintas personas es fructífero y positivo, dado que, en una institución educativa es necesario establecer relaciones comunicativas y afectivas entre los miembros de la misma. Es por ello que Berscheid, (1999) “Las relaciones son conexiones, vínculos o interacciones que se establecen entre dos o más personas en cualquier espacio y tiempo, aquí se da el intercambio de formas de sentir, pensar, actuar, necesidades y experiencias.”

Por consiguiente, instaurar y mantener relaciones interpersonales con los miembros de la unidad educativa crea lazos fuertes e insostenibles, del mismo modo, facilita el intercambiar las distintas ideas, conocimientos e información que tengan a fin de lograr un ambiente adecuado.

8.2.10.8 Autoevaluación constante de acciones realizadas para mejorar la calidad educativa.

La constante autoevaluación influye de manera significativa en los procesos formativos. Es por lo que Cano, E. (2007) señala “La base de la mejora de la calidad educativa es, sin duda la evaluación. Por tanto, la base de nuestra mejora profesional pasa, en gran parte por la autoevaluación de nuestras acciones”

Dicho de otra forma, la autoevaluación constante en las acciones que realiza el docente constituye un elemento fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje ya que, a partir de ahí se extraer diversas conclusiones, las cuales posibilitan valorar y tomar

decisiones a lo largo del proceso educativos a fin de realizar cambios y obtener resultados. Seguimiento evaluación final corrigiendo los errores

8.2.10.9 Manejo de Tics

El manipular de manera productiva y provechosa las tecnologías de la información y la comunicación tales como el internet, e-mail, multimedia y videoconferencias se han convertido en una herramienta insustituible para propiciar una mejor explicación de los contenidos disciplinares programados. Además, de que posee un efecto transformador en la educación no sólo porque cambiará el rol del docente sino porque tendrán una gran incidencia en la calidad del trabajo docente. Zapata, J. (2009)

En efecto, esta competencia expresa el manejo adecuado y oportuno de las tics las cuales son, dinámicas dentro de la clase. Asimismo, la organización e integración de estos medios contribuyen a propiciar una mejor explicación de los contenidos disciplinares programados, también, es importante tener procesos de selección de los medios y la integración de los mismos.

8.2.10.10 Manejo de lenguas extranjeras

En este mundo globalizado para una oportuna y fructífera comunicación es importante el manejo de idiomas debido a que, es un instrumento indispensable para el intercambio y la inserción en el campo laboral o profesional. Por consiguiente, el dominio de idiomas implica una herramienta social fructífera dado que, posibilita acceder a otras culturas, costumbres e idiosincrasias, al mismo tiempo que promueve las relaciones interpersonales garantiza la formación integral del individuo, el respeto a otros países y nos permite comprender mejor la lengua propia. Gastaldi, M. (2011).

8.2.11 Competencias de estudiantes

Por lo general, la educación se encuentra encaminada netamente a la transmisión de conocimientos, sin embargo, hoy en día en la sociedad y especialmente en el mundo laboral se requiere seres sociales que posean un sin número de aptitudes y habilidades que me permitan desarrollarse en el mismo por lo que, Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (2003)

Una serie de competencias o habilidades que demandan las empresas, como son: competencias académicas (formación teórica y práctica), competencias instrumentales (capacidad de gestión, idiomas, informática...), competencias interpersonales (expresión oral y escrita, liderazgo, trabajo en equipo) y competencias cognitivas (toma de decisiones, pensamiento crítico, razonamiento cotidiano, creatividad).

Asimismo, es necesario enfatizar el papel del alumno puesto que, destacan un papel fundamentalmente activo en el aprendizaje, dado que su carácter autónomo en la búsqueda de información y en la generación de nuevos conocimientos, su capacidad de reflexión, y la aplicación de estrategias adecuadas ante la resolución de problemas y dificultades que puedan acontecer, su talante cooperativo y su sentido de la responsabilidad que le acompaña en todas las facetas del aprendizaje, le ayudara de manera significativa a desarrollar competencias innatas las cuales le facilitaran desenvolverse en el medio educativo. De la Cruz. (2003)

Por consiguiente, el rol del docente en este proceso es que debe dejar de concentrar su esfuerzo en la transmisión de conocimientos, por ende, se convierte en un facilitador, supervisor y guía del proceso de aprendizaje, el cual buscara alcanzar los objetivos y competencias previamente definidas, por lo cual debe ajustarse a diferentes factores para lograr la excelencia, es por lo que estará predispuesto a los cambios como lo es la nueva era tecnológica. Por tal razón, coincidimos con Cebrián (1999) en que el profesorado debería disponer de los siguientes conocimientos y destrezas:

- Diferentes formas de trabajar las nuevas tecnologías en su disciplina y área de conocimiento específica, adaptando los recursos disponibles a los objetivos y procesos de aprendizaje de cada conocimiento.
- Desarrollo de la enseñanza con distintos recursos, como laboratorios de medios audiovisuales, redes, biblioteca, sala multimedia, etc.
- Organización y planificación del aula, de manera que se conozcan y se optimicen las posibilidades de los recursos y se ajusten éstos a las metodologías utilizadas en el aula.

- Dominio en la inserción de las técnicas y medios para la formación en cualquier espacio y tiempo, combinando la formación presencial con la formación a distancia.
- Selección adecuada de los materiales, además de capacidad para rehacer y estructurar los materiales ya existentes de manera que se adapten a sus necesidades, incluso para elaborar nuevos materiales.
- Capacidad para incorporar las posibilidades de las nuevas tecnologías en la investigación.

En vista de lo mencionado, el educador adaptara su forma de enseñar a las distintas situaciones, a los diferentes grupos de alumnos, a las diferentes materias en definitiva, deben adaptar su forma de enseñar a la forma de aprender del alumno, encontrando así la mejor manera de comunicar los contenidos fundamentales y alcanzar aquellas competencias.

8.2.12 Propuesta metodológica para formar estudiantes competentes

En la formación de los estudiantes el proceso de enseñanza-aprendizaje radica en la selección y combinación armónica de varias técnicas, métodos y estrategias, por lo que es necesario hacer una adecuada exploración de las mismas, pero también, es preciso utilizar una serie de recursos los cuales ayudan a la formación integral de los futuros profesionales. Por tal razón, se mostrará la siguiente tabla la cual consta de metodologías

Tabla 3*Propuesta metodológica para formar estudiantes competentes*

LECCIÓN MAGISTRAL	Conferencia o exposición por parte del profesor conocedor de la temática.
LECCIÓN MAGISTRAL PARTICIPATIVA	Exposición teórica acompañada de actividad práctica de clarificación, profundización o reflexión sobre el contenido, logrando la construcción personal y social del conocimiento.
VISIONADO VÍDEO	Visionar un documental, película o secuencias de un programa, relacionado con un determinado conocimiento.
ANÁLISIS DE DOCUMENTOS	Diseccionar las partes de un determinado documento (político, histórico, cultural, académico, etc.).
TRABAJO INDEPENDIENTE	Proyecto que realiza un estudiante de manera individual, a partir de unos objetivos planteados previamente por el profesor.
PRÁCTICAS DE LABORATORIO	Agrupar un conjunto de métodos de enseñanza que comparten la experimentación, como fuente de acceso al conocimiento y la comprensión de las más diversas realidades y como vía para la solución de problemas que atañen a personas y cosas.
PRACTICAS DE CAMPO	Realizar ejercicios prácticos en escenarios reales.
COMENTARIOS DE TEXTO	Responder de manera crítica a una serie de interrogaciones acerca de un texto determinado.
SIMULACIÓN/ROLE PLAYING	Dramatizar una situación de la vida real, mediante la representación de roles diversos, para la posterior discusión y comprensión de la situación.
ESTUDIO DE CASOS	Analizar y solucionar un estudio de caso (en grupos pequeños), en el que cada miembro del grupo extrae una conclusión diferente.
TRABAJO POR PROBLEMAS	Analizar y solucionar un problema real (en grupos pequeños). Potencia: Metacognición, el aprendizaje autodirigido, el pensamiento crítico, destrezas en la resolución de problemas.
TRABAJO POR PROYECTOS	Elaborar un proyecto de trabajo.

Fuente: Metodología. Garcia, R (2003)

8.2.13 Principales competencias estudiantiles

Por otra parte, las competencias que debe desarrollar el estudiante en el aula de clase contribuirán a que trabaje de manera correcta y eficaz en el sociedad, por lo tanto, García, R.(2003) menciona las siguientes competencias:

8.2.13.1 Responsabilidad

Es establecer un compromiso u obligación en la que se encuentra un estudiante para responder de sus actos los cuales, son responsables en un sentido amplio de todas sus acciones por lo que, se vuelven consiente de su propio aprendizaje, entendiendo este concepto como la capacidad de toma de decisiones, sopesando y asumiendo las posibles consecuencias, además debe participar en las exposiciones del profesor asimismo, deberá extraer una serie de conclusiones, trabaja de forma autónoma, cuando realiza prácticas de laboratorio o de campo en las que debe lograr una serie de objetivos planteados por el profesor.

8.2.13.2 Autoconfianza

Es confiar en las propias posibilidades aquí, desarrolla la capacidad de sentir que puede aprender con su esfuerzo, con su capacidad, con su propio trabajo. No se esperan de fuera otros incentivos que sustituyan la propia capacidad, por la motivo es muy importante que el profesor valore la evolución del aprendizaje del alumno y del desarrollo de sus competencias en cada una de las técnicas que utilice. Por lo tanto, si la técnica didáctica se lleva a la práctica de forma adecuada, el alumno aprenderá a confiar en sus propias posibilidades.

8.2.13.3 Capacidad de resolución de problemas

Tomar decisiones en una situación en la que existen dos o más alternativas para lograr una meta determinada. Esta capacidad requiere de una serie de capacidades implícitas como son la identificación o comprensión del problema planteado, la identificación o generación de las posibles alternativas, la deliberación sobre la opción más adecuada, la planificación o adopción de la decisión y finalmente la ejecución. El educador debe desarrollar la capacidad para resolver problemas utilizando principalmente la técnica de

trabajo por problemas, la técnica de trabajo por proyectos, el seminario, o las prácticas en el laboratorio o las prácticas de campo, en las que se llegan a plantear situaciones bastante próximas a la realidad.

8.2.13.4 Habilidades comunicativas

Entender y ser entendido por los hablantes de una comunidad lingüística, que implica competencias más específicas (de índole lingüística, pragmática, psicolingüística y sociolingüística) incluye el dominio de distintos procesos (de codificación y decodificación) y su aplicación a diferentes hablantes y contextos., por lo que es conveniente diferenciar entre la capacidad de expresar y la capacidad de comprender al interlocutor, como los dos ejes que configuran el proceso de comunicación entre el emisor y el receptor también, la comunicación interpersonal desde el ámbito de la comprensión de los mensajes recibidos .

8.2.13.5 Razonamiento crítico

Es la capacidad para valorar un objeto, obra, argumento, esto supone el análisis previo en el que se haya distinguido lo principal de lo secundario e identificado las relaciones entre las partes. Aquí el estudiante tiene la posibilidad de adquirir una serie de conocimientos que posteriormente le hagan reflexionar y elaborar sus propios juicios críticos, independientemente de que exista o no interacción con los compañeros.

8.2.13.6 Flexibilidad

Adaptación a diferentes situaciones, contextos o personas, en las que se debe obtener un mínimo nivel de éxito, en función de los objetivos propuestos. El estudiante es capaz de aplicar diversas habilidades o estrategias para adaptarse a las diferentes formas de enseñar de los profesores con los que interactúa, cuando es capaz de realizar varias tareas a la vez, sin demasiado esfuerzo.

8.2.13.7 Trabajo en equipo

Supone la capacidad de organizar diversas situaciones o problemas que se plantean, es por ello, que los miembros del equipo deben sentirse perteneciente y participar de las tareas propuestas. El estudiante debe ser capaz de organizar y dirigir reuniones de

forma eficaz, además de trabajar de forma autónoma para posteriormente aportar los resultados obtenidos a los del grupo. Esta capacidad, al igual que la comunicación interpersonal.

8.2.13.8 Iniciativa

Disponibilidad para asumir y llevar a cabo diferentes actividades. Es decir, tiene el impulso en la ejecución de una actividad o en la consecución de un objetivo a pesar de los obstáculos que puedan surgir, esto le permitirá aprovechar las oportunidades y de anticiparse a los problemas que se puedan plantear. Para que esta competencia se desarrolle es preciso trabajar con técnicas didácticas que le planteen al alumno un reto al que deba buscar posibles soluciones, el análisis de documentos, o todas las técnicas que requieren de la colaboración de compañeros para lograr los objetivos planteados. Incluso el trabajo independiente, guiado por el profesor, puede favorecer la iniciativa del estudiante.

8.2.13.9 Planificación

Capacidad para analizar el trabajo a realizar, diseñando una estrategia adecuada para lograr su consecución de una manera eficaz, sin desperdiciar recursos, tiempo o esfuerzo. El estudiante debe organizar su trabajo a partir de los programas de las diversas asignaturas y a partir del plan de trabajo planteado por el profesor. Cualquier técnica metodológica que requiera del estudiante la consecución de unos resultados en un tiempo y en función de unas normas determinadas facilitará el desarrollo de la capacidad para planificar, tanto su trabajo personal, como el trabajo que pueda desarrollar su equipo.

8.2.13.10 Innovación /creatividad

Crear nuevas posibilidades o soluciones ante un problema, según líneas nuevas o no convencionales, es decir, ir más allá del análisis de un problema por lo que, intenta poner en práctica una solución, produce un cambio, pone en marcha la capacidad de innovar, de crear algo nuevo o transformar las posibilidades ya existentes, con un nuevo enfoque. Las estrategias metodológicas más adecuadas para desarrollar esta competencia son todas aquellas que le supongan al estudiante para aplicar nuevos

planteamientos y recursos (materiales, humanos) para lograr la mejor solución, tales como el trabajo por proyectos y el trabajo por problemas.

9 PREGUNTAS CIENTIFICAS

¿Es necesario copilar contenido bibliográfico científico que favorezca el trabajo en equipo?

Variable independiente (contenido bibliográfico científico)

Variable dependiente (Trabajo en equipo)

Tabla 4

¿Es necesario copilar contenido bibliográfico científico que favorezca el trabajo en equipo?

Variable independiente	Variable dependiente
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo individual conseguir los propósitos propuestos sin prestar atención a los demás. • Trabajo teórico desarrollo de conceptos. • Trabajo tradicional desconocimiento de roles • Trabajo grupal falta de liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo práctico y solvente • Trabajo estructurado con roles • Trabajo optimo beneficioso • Trabajo participativo incorpora todos los miembros.

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

2.- ¿Organizar equipos de trabajo en la comunidad educativa ha resuelto problemas en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Variable independiente (Organizar equipos de trabajo)

Variable dependiente (problemas en el proceso de enseñanza-aprendizaje)

Tabla 5

¿Organizar equipos de trabajo en la comunidad educativa ha resuelto problemas de enseñanza-aprendizaje?

Variable independiente	Variable dependiente
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo grupal • desconocimiento de roles • Falta de comunicación • Desacuerdo en conflictos • Falta de liderazgo • Irresponsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo acuerdo de roles y obligaciones • Comunicación fluida y adecuada • Resolución de conflictos y problemas suscitados • Liderazgo situacional y auto organización • Responsabilidad en tareas planteadas

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

10 METODOLOGÍA

La metodología dentro del marco investigativo ocupa un elemento clave dado que, permite al investigador tener una serie de conceptos, principios y leyes que contribuyen a trabajar de modo eficiente durante el proceso de la investigación, de manera que avale resultados válidos y fiables que respondan a las metas y objetivos planteados, facilitando una interpretación de datos recopilados y sacando conclusiones por lo que, resulta fundamental para el investigador conocer los distintos métodos, técnicas e instrumentos a aplicar para el desarrollo del tema a investigar “Trabajo en equipo y el desarrollo de competencias docentes en los subniveles educativos básica elemental y media de la unidad educativa Pujilí año lectivo 2022-2023”.

10.1 Paradigma

10.1.1 Paradigma Interpretativo

Del mismo modo, el paradigma a trabajar es el interpretativo debido a que permitirá comprender los distintos factores que contribuyen a concebir la realidad dado que, este paradigma comprende la veracidad de los hechos a través de lo cualitativo, lo fenomenológico y pensamientos, por ende, su finalidad es profundizar el conocimiento y comprender el caso de estudio donde el investigador construya argumentos válidos

Por tal motivo, Curtis, M. (2005) manifiesta que “Profundiza en los diferentes motivos de los hechos. No busca la generalización, la realidad es dinámica e interactiva. Tienen en cuenta el comportamiento de los otros/as actuando consecuentemente desde una perspectiva holística.” Por lo tanto, este paradigma intenta comprender la realidad haciendo una reflexión desde la práctica, teniendo en cuenta la interacción con los sujetos de estudio en un contexto determinado

10.2 Enfoque

10.2.1 Enfoque mixto

El enfoque con el que se efectuará la investigación es de carácter mixto, puesto que, busca un análisis profundo y utiliza las variables tanto cuantitativas y cualitativas las

cuales permitirá analizar y extraer la información de manera óptima y asertiva, del mismo modo busca un acercamiento al contexto del sujeto de estudio lo que conllevará a una reflexión enfocada a la realidad del mismo.

En tal sentido, los autores Echavarría, R. (2010,) citado en Barrantes, (2014) consideran que el enfoque mixto puede ser comprendido como “un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio”. Es decir, integra ambos enfoques dentro de un mismo estudio ya que el enfoque cuantitativo como el cualitativo son importantes y valiosos ninguno prevalece respecto al otro, sino que, se trabajan de manera conjunta lo cual permite analizar la realidad del estudio de forma más integral.

En la misma línea, conviene aclarar que el enfoque mixto no es simplemente una mezcla en la cual las características particulares de cada enfoque se borran o se vuelven relativas. Por lo tanto, la riqueza de la investigación mixta consiste en aprovechar las bondades y fortalezas que brindan ambos enfoques para el bienestar del proyecto.

10.3 Tipo de investigación

10.3.1 Investigación no experimental

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003) indica que las investigaciones no experimentales, “Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural”

En tal sentido, al ser de carácter mixto y manejar dos variables, tales como (trabajo en equipo y competencias docentes) se estima que no va a existir ninguna interacción o manipulación de las mismas con el objetivo, de obtener resultados reales y no alterados bajo ninguna condición.

10.3.2 Investigación descriptiva

Del mismo, para Sabino (1992) citados en Guevara Alban, Verdesoto Arguello, & Castro Molina (2020) manifiesta que “el tipo de investigación que tiene como objetivo

describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable”.

Por consiguiente, se encuentra sujeta a este tipo de investigación debido a que, observa, analiza, comprende y describe la población de estudio (Unidad Educativa “Pujilí”) e interactúan las variables entre sí.

10.4 Método

Los métodos dentro de la investigación son un elemento clave para la construcción de un conocimiento o diferentes actividades coherentes sobre un fenómeno particular con la finalidad de llegar a un objetivo, por lo que, conocer en qué consisten, cuáles son sus características y de qué depende la elección de uno u otro resulta fundamental para todo investigador.

De acuerdo con Vásquez (2016)

El método se refiere a los procedimientos que se puede seguir con el propósito de llegar a demostrar la hipótesis, cumplir con los objetivos o dar una respuesta concreta al problema que identificó, se empieza por definir el punto de partida, qué se va observar en primera instancia.

Es decir, es un procedimiento riguroso, formulado de una manera lógica, que el investigador debe seguir en la adquisición del conocimiento. Por ende, constituye el conjunto de procesos que los investigadores deben emprender en la investigación y demostración de la verdad de acuerdo a sus realidades, finalmente, el método que se espera seguir en la investigación, debe ser siempre referido al problema planteado.

10.4.1 Método colaborativo

El método es el colaborativo debido a que, la investigación requiere trabajar de manera estrecha con todos los miembros de comunidad educativa tales como estudiantes, docentes y autoridades puesto que, todos comparten metas comunes el cual es el compromiso de trabajar en equipo y desarrollar competencias, por ello, se

debe conocer su acción e identificar diversos procedimientos que son convenientes para incrementar la capacidad de conocimientos como la calidad de las actividades desarrolladas. Del mismo modo, buscan emplear la estrategia del trabajo en equipo la cual promoverá el desarrollo de competencias docentes, modificación así los roles tradicionales del alumno y maestro, y trabajar de manera conjunta.

10.4.2 Método experimental

También se aplicó el método experimental puesto que, se caracteriza por la observación, manipulación y el registro de las diversas variables tanto independiente (Trabajo en equipo) como dependientes (Competencias docentes) que afectan al objeto de estudio.

En tal sentido, este método contribuirá a determinar condiciones, que afectan a nuestra variable de manera que, se logre dar soluciones a los efectos o reacciones que lo producen. Por ende, este tipo de procedimiento orienta a que el investigador manipule las dos variables de estudio para controlar el aumento o la disminución acorde a las conductas observadas asimismo esto facilita poner a prueba hipótesis de relaciones causales.

10.5 Técnica

Asimismo, en la presente investigación se utilizará la técnica de la observación, ya que es la primera forma de contactarse con los informantes o con las personas que van a ser observadas y esta permite recolectar información a través de la vista de hechos reales los cuales han sido presenciados.

10.5.1 Técnica de observación.

Esto lo afirma Sierra y Bravo (1984), quienes definen a la observación como, “la inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus propios sentidos, con o sin ayuda de aparatos técnicos, de las cosas o hechos de interés social, tal como son o tienen lugar espontáneamente”. Esto se refiere a que la observación se la puede realizar en cualquier lugar, analizando hechos de manera sistemática y obteniendo resultados reales y concretos en base a esa observación.

Con respecto a Tamayo (2020) menciona que, su objetivo principal es observar de cerca el objeto de estudio, a fin de recopilar la mayor cantidad de información y registrarla para luego aplicar el análisis. Por ende, este tipo de técnica es vital dentro de la investigación para recolectar la mayor cantidad de información. Por lo general, están orientados a la obtención de información relacionada con las opiniones, actitudes y comportamientos de los individuos.

10.6 Instrumento

En la investigación, se utilizó como instrumento la Guía de Entrevista y Encuesta, puesto que a través de su aplicación se obtuvo información verídica acerca del trabajo en equipo y desarrollo de competencias docentes. Por lo tanto, constituye un apoyo necesario para obtener datos. Cabe recalcar, que la recolección de datos es un paso importante en el proceso de investigación es por ello que es importante escoger un adecuado instrumento.

10.6.1 Guía de entrevista

De este modo, Galindo (1998) menciona que la entrevista recolecta:

Elementos esenciales en la vida contemporánea, es comunicación primaria que contribuye a la construcción de la realidad, instrumento eficaz de gran precisión en la medida que se fundamenta en la interrelación humana. Proporciona un excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar.

Es decir, la entrevista es una forma específica de la interacción social que tiene por objeto recolectar la mayor cantidad de datos de los entrevistados para la obtención de información en la investigación.

Por ende, el guion de entrevista se refiere a un conjunto de preguntas que realizará un entrevistador a un entrevistado relacionadas a las variables de estudio (Hernández Sampieri y otros, 2014). Para la presente investigación se va a realizar una serie de preguntas relacionadas al trabajo en equipo y desarrollo de competencias docentes, por ende, se entrevistó a 12 educadores, consta de 5 preguntas, los informantes responden al cuestionario señalado, y se lo presenta mediante un cuadro de informantes.

10.6.2 Boleta de encuesta

Asimismo, Casas, J. (2002) menciona que “La encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz”. Por lo tanto, este instrumento es fundamental dado que, permite extraer información e cuantitativa a fin de comparar y demostrar los datos obtenidos.

10.7 Población

El trabajo investigativo tiene una población intencional representativa de 12 docentes y 70 estudiantes de la Unidad Educativa Pujilí, los cuales son miembros de la comunidad educativa, y a quienes se les considera personas representativas en nuestro marco investigativos.

11 DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

La investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, para lo cual se consideró la aplicación de instrumentos: un guion de entrevista dirigido a la autoridad y docentes de la Unidad Educativa “Pujilí”.

GUÍON DE ENTREVISTA A DOCENTES Y AUTORIDAD DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI

Estimada autoridad y docentes:

Nosotros estudiantes de la universidad técnica de Cotopaxi de la carrera de educación básica, solicitamos su contribución respondiendo las preguntas que presentaremos más adelante la cual, se encuentra relacionada con el tema titulado ““EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI AÑO LECTIVO 2022-2023”.

Objetivo: Proponer el trabajo en equipo como estrategia metodológica para alcanzar el desarrollo de competencias docentes de educación básica elemental y básica media de la Unidad Educativa Pujilí.

Instrucciones: Conteste de manera sincera las preguntas que a continuación detallamos. Las respuestas emitidas son confidenciales y serán tratadas con fines investigativos.

1. ¿Cómo trabaja en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje de los niños?
2. ¿Considera el trabajo en equipo eficaz para para el desarrollo de actividades en el aula de clases?
3. El trabajo en equipo mejora Proceso de Enseñanza y Aprendizaje de los estudiantes?
4. ¿Cómo docente cuáles son sus competencias en el aula de clases?
5. ¿Qué habilidades le ayuda a trabajar de manera eficaz dentro del aula?

11.1 Procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información cualitativa del guion de entrevista, en su interpretación y análisis se tomó en cuenta las respuestas de la autoridad y docentes de la Unidad Educativa “Pujilí”

11.1.1 Interpretación y análisis

Es importante mencionar el cargo de cada una de los docentes y autoridad de la Unidad Educativa “Pujilí”, la cual se señalarán a continuación:

Autoridades

Coordinadora pedagógica del bloque 1.

Docentes

12 docentes

Cada uno de los informantes fue respondiendo las preguntas planteadas en la entrevista. A continuación, se van describiendo las respuestas de cada de ellas.

Tabla 6

¿Cómo trabaja en el proceso Enseñanza – Aprendizaje de los niños?

<i>Informantes</i>	<i>Respuestas</i>	<i>Análisis</i>
Coordinadora Pedagógica Bloque 1	Se trabaja aplicando varias técnicas y estrategias, pero priorizo trabajar en equipo, asimismo organizo talleres para realizar y exposiciones.	Coordinadora y docentes comparten que para un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje es necesario el uso de métodos, procedimientos
Docente 1	Trabajo de manera grupal e individual, porque se les puede orientar de manera general, esto lo hago debido a la gran cantidad de estudiantes que poseo.	,técnicas y estrategias, debido a que estas les permiten llevar de mejor manera sus clases, por ello enfatizan 3 maneras de trabajar tales como individual, grupal y en quipo, ya que estas muchas
Docente 2	Trabajo de dos maneras grupal e individual, de acuerdo a las actividades a trabajar no siempre se trabaja con lo mismo.	de las veces les ayudan manejar de mejor manera el grupo y el contenido científico a tratar, sin embargo en la gran mayoría de educadores prefieren el

Docente 3	Todo depende de la manera del tema a tratar, pero por ,o general es de manera individual debido al espacio físico y la cantidad de estudiantes	individual en ciertas ocasiones, pero prevalece el trabajo en equipo ya que ahorra espacio y tiempo además de que, contribuye obtener nuevas experiencias asumir un rol y ser entes activos, que poseen obligaciones y responsabilidades, además de desarrollar habilidades.
Docente 4	Trabajo en equipo, porque participan todos y cada un cumple un rol activo además que a los estudiantes les fascina esa forma de trabajo.	
Docente 5	Como docente el trabajo con los niños se basa aplicando técnicas y estrategias activas de aprendizaje, como lo es el trabajo en equipo ya que se logra que sean partícipes de experiencias y sobre todo respetando los criterios individuales.	
Docente 6	Aplicando metodologías, procedimientos y técnicas didactas que viabilicen la conexión del modelo constructivista, por lo que priorizo trabajar en equipo.	
Docente 7	Trabajo con técnicas adecuadas de acuerdo al grado y dificultades que tienen los estudiantes, por lo que priorizo iniciar con	

	trabajo individual para después ir con un trabajo en equipo.	
Docente 8	Se trabaja con diversas técnicas y estrategias, pero personalmente me gusta trabajar de las 3 formas grupal, individual y en equipo, ya que debe tener cuenta la complejidad del tema a tratar para tomar una decisión de la forma de trabajo.	
Docente 9	En el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje se trabaja de dos formas en equipo e individual ya que ambas brinda distintas experiencias a los estudiantes	
Docente 10	El trabajo en el aula de clases siempre es colectivo, sin embargo opto por trabajar en equipo e individual e acuerdo a los requerimientos	
Docente 11	Se trabaja con diversas metodologías, de acuerdo a las dificultades de los estudiantes, por eso prefiero trabajar de manera individual ya que atiendo las	

	necesidades de cada uno.	
Docente 12	Se trabaja de manera individual y en equipo ya que cada una muestra distintas habilidades de los estudiantes y también porque surgen criterios que permiten mejorar el PEA	

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

Tabla 7

Considera el trabajo en equipo eficaz para el desarrollo de actividades en el aula de clases?

<i>Informantes</i>	<i>Respuestas</i>	<i>Análisis</i>
Coordinadora Pedagógica Bloque 1	Si porque mediante el trabajo en equipo se desarrollan destrezas y habilidades, como también la responsabilidad, colaboración solidaridad y respeto.	La autoridad y docentes están de acuerdo que el trabajo en equipo es eficaz para el desarrollo de actividades dado que los estudiantes desarrollan habilidades y destrezas, también valores como la responsabilidad, solidaridad y empatía, los cuales, son considerados imprescindibles, asimismo las funciones y roles que ejercen cada uno de ellos. Por otra parte es importante para
Docente 1	Sí, es importante porque asumen roles y aprender de la responsabilidad y el compañerismo.	
Docente 2	Sí, porque es colaborativo y se puede resolver pronto las actividades	
Docente 3	Sí, porque se desarrolla habilidades y destrezas, sobretodo valores como la empatía y la colaboración.	
Docente 4	Sí, porque les ayuda a tener nuevas experiencias a ser	

	<p>personas que asumen roles y obligaciones donde pondrán a prueba sus capacidades para resolver un problema y sacar adelante al equipo.</p>	<p>el aprendizaje ya que, se pueden brindar ayuda entre ellos de manera, que salga adelante todo el equipo.</p>
Docente 5	<p>Sí, porque con esto logramos que cada niño participe emita opiniones y sea adquisidor de un aprendizaje significativo</p>	
Docente 6	<p>Sí, el trabajo en equipo es bueno porque desarrolla destrezas y habilidades sociales como la solidaridad, ayuda, liderazgo y respeto</p>	
Docente 7	<p>Sí, es importante ya que, permite el inter aprendizaje y el compartir, como también la adquisidor de nuevas experiencias</p>	
Docente 8	<p>Sí, porque un equipo está conformado por diversos niños y cada uno puede aportar datos esenciales como también la ayuda a sus compañeros que tienen dificultades en esta situación niños con aprendizaje lento</p>	
Docente 9	<p>Sí, porque es eficaz ya que puede ayudar unos a otros en la realización de actividades en clases y además de formar su propio criterio.</p>	
Docente 10	<p>Sí, es un aspecto importante ya que, se desarrollan habilidades</p>	

	sociales y cognitivas.	
Docente 11	Por supuesto, que si dado que en la realización de actividades es muy útil puesto que permite intercambiar ideas y opiniones.	
Docente 12	Sí, es eficaz puesto que, pueden interactuar y se mezcla a los estudiantes para que se ayuden mutuamente.	

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

Tabla 8

¿El trabajo en equipo mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes?

<i>Informantes</i>	<i>Respuestas</i>	<i>Análisis</i>
Coordinadora Pedagógica Bloque 1	Sí, porque afianza en ellos la responsabilidad de un rol y les hace poner más atención y énfasis en los temas de clases y adquieran un aprendizaje significativo, por lo tanto mejore el PEA.	Autoridades y docentes señalan que el trabajo en equipo es una estrategia un medio que ayudara a mejorar en cierta forma el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, ya que en algunos casos lo ven como un salida fácil del estudiante donde solo se recargara a una persona el trabajo y solo ella aprenderá mientras que el resto de miembros no aprenderán nada. Sin embargo varios docentes enfatizan que es una
Docente 1	Sí, es importante porque las clases serian dinámica y activas, se rompería con el tradicionalismo y habría reflexión por parte del estudiante.	
Docente 2	Sí, porque se ayudan mutuamente mejora el PEA	
Docente 3	Sí, porque se forma equipo de forma heterogénea y los que niños que tienen más conocimiento procuran que el resto de niños	

	aprendan.	estrategia viable puesto que, el trabajo colaborativo, la ayuda mutua y los roles harán de ellos unas estudiantes interesados en aprender lo que hará que mejore de manera significativo de los estudiantes
Docente 4	Sí, mejora porque se ayudan mutuamente a fin de sacar al quipo a flote.	
Docente 5	Sí, ya que es una estrategia y ayuda a cumplir con el objetivo de la clase	
Docente 6	No mejora en si el proceso ayuda en con conjunto de otros procesos, técnicas activas, tecnología, a mediar en la forma de aprender del estudiante.	
Docente 7	No, ya que se corre el riesgo de que solo un estudiante haga todo el trabajo y solo el aprenda.	
Docente 8	Si, con la utilización de guías de trabajo dentro de cada equipo se lograra el análisis crítico por cada estudiante donde cada uno verá reflejado su aprendizaje.	
Docente 9	El Trabajo en equipo, no mejora puede hacer retroceder todo lo que se ha avanzad, ya que la tarea se le puede cargar a una personas y los demás no aprenderían nada y para ellos sería algo fácil.	
Docente 10	Totalmente es un aspecto que forma de manera integra a los estudiantes.	
Docente 11	No mejora, pero ayuda en el proceso ya que solo es un momento de interacción	

Docente 12	Si porque la ayuda mutua contribuye a un mejor desarrollo del estudiante y avale un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje	
-------------------	---	--

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

Tabla 9

¿Cómo docente cuales sus competencias en el aula de clases?

<i>Informantes</i>	<i>Respuestas</i>	<i>Análisis</i>
Coordinadora Pedagógica Bloque 1	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de orientar • Facilitadora de conocimientos • Guía de los estudiantes 	La autoridad y los docentes están de acuerdo que las competencias docentes son las habilidades, capacidades y manejo de situaciones en el aula de clases son imprescindibles. Por lo que, la mayoría de educadores ha hecho énfasis en la capacidad de comprender a los estudiantes y brindarles ayuda. También el promover valores y disciplina, sin dejar de lado los conocimiento, el manejo de técnicas y métodos, y recursos tecnológicos y didácticos los cuales son dominados y aplicados.
Docente 1	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad lógica matemática • Manejo de técnicas grafo plásticas 	
Docente 2	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de resolver problemas • Capacidad de promover valores y disciplina. 	
Docente 3	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo tecnológico • Capacidad de entender las diferencias individuales de los niños • Conocimiento en Psicopedagogía • Manejo del clímax de aula. 	
Docente 4	<ul style="list-style-type: none"> • Preparada para toda situación, porque todo se practica. 	
Docente 5	<ul style="list-style-type: none"> • Practica de valores dentro y fuera del aula. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitadora de conocimientos. 	
Docente 6	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar experiencias y situaciones de aprendizaje • Manejo de tecnología • Investigación de psicología educativa. • Investigación en legislación laboral. 	
Docente 7	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de técnica aprendizaje basado en proyectos. 	
Docente 8	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de métodos y técnicas activas • Conocimiento en Psicopedagogía • Manejo de problemas socio emocionales de los niños 	
Docente 9	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de planificaciones • Manejo de material didáctico • Manejo de tecnología • Control de disciplina • Manejo de técnicas y métodos. 	
Docente 10	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades psicomotrices, afectivas y cognitivas. 	
Docente 11	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar aula de clases • Fomentar practicas diarias • Gestionar recursos 	
Docente 12	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de desarrollo de pensamiento • Capacidad de recursos 	

	<p>didácticos llamativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de comprender a los estudiantes. • Capacidad de prestar atención a los estudiantes que necesitan ayuda. 	
--	---	--

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

Tabla 10

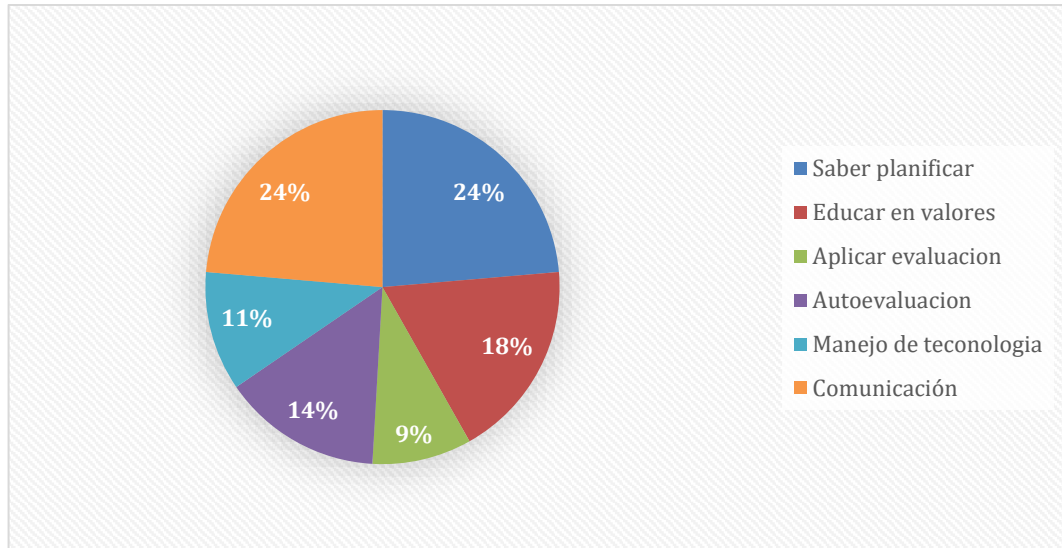
¿Qué habilidades le ayuda a trabajar de manera eficaz dentro del aula?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Saber planificar	13	24%
Educación en valores	10	18%
Aplicar evaluación	5	9%
Autoevaluación	8	14%
Manejo de tecnología	6	11%
Comunicación	13	24%
Total		100%

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

Grafico 1

¿Qué habilidades le ayuda a trabajar de manera eficaz dentro del aula?



Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

11.1.2 Discusión y análisis

Del total de encuestados, 13 docentes representan el 24% manifiestan que es fundamental saber planificar, mientras que 10 docentes que son el 18% mencionan la importancia de educar en valores, asimismo 5 educadores que es el 9% indica que es imprescindible aplicar evaluaciones, también 8 docentes que corresponde al 14% enfatizan que es necesario la autoevaluación, por otra parte 5 docentes que es el 11% manejan tecnología, del mismo modo, 13 personas que es el 24% expresa la comunicación como habilidad esencial.

En base a la información expresada, los docentes consideran el saber planificar y la comunicación como habilidades esenciales dentro del aula clases dado que, éstas contribuyen al Proceso de Enseñanza-aprendizaje, pero no han dejado de lado la educación en valores, la evaluación y el manejo de tecnología ya que, estas también constituyen un rol sustancial puestos que juntas ayuda a trabajar de manera eficaz en el aula de clases.

11.1.3 Discusión general

De acuerdo con la información otorgada por la autoridad y docentes de la Unidad Educativa “Pujilí”, denota que el trabajo en equipo es un estrategia elemental en la labor educativa especialmente en el proceso de enseñanza-aprendizaje puesto que, ahorra espacio y tiempo además contribuye a que los estudiantes obtengan nuevas experiencias y que saquen a flote sus distintas habilidades y destrezas que poseen, asimismo, el desarrollo de competencias en los docentes es esencial en este proceso debido a que al poseer capacidades y aptitudes como el comprender a los estudiantes, y el uso de métodos y técnicas, beneficia a que el educando se prepare de manera útil y activa.

11.2 Boleta de encuesta a estudiantes

EXTENSIÓN PUJILÌ CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO A ESTUDIANTES DE SÉPTIMOS AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA PARALELO A Y B

Nosotros estudiantes de la universidad técnica de Cotopaxi de la carrera de educación básica, solicitamos su contribución respondiendo las preguntas que presentaremos más adelante la cual, se encuentra relacionada con el tema titulado ““EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI AÑO LECTIVO 2022-2023””.

Objetivo: Proponer el trabajo en equipo como estrategia metodológica para alcanzar el desarrollo de competencias docentes de educación básica elemental y básica media de la Unidad Educativa Pujilí.

Instrucciones: Conteste de manera sincera las preguntas que a continuación detallamos. Las respuestas emitidas son confidenciales y serán tratadas con fines investigativos.

11.2.1 Procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos cuantitativos de la guía de encuesta, en su interpretación, graficación y análisis se tomó en cuenta las respuestas del cuestionario aplicado a los estudiantes del séptimo año de básica de la Unidad Educativa “Pujili”

11.2.2 Interpretación, graficación, discusión y análisis

La guía de encuesta fue aplicada a los estudiantes de séptimo año de educación básica paralelos “A” y “B”, de la Unidad Educativa “Pujilí”, con el fin de comprender como el educador aplica la técnica del trabajo en equipo para el desarrollo de competencias docentes, sus respuestas se detallan a continuación:

Pregunta 1 ¿Conoce qué es trabajo en equipo?

Tabla 11

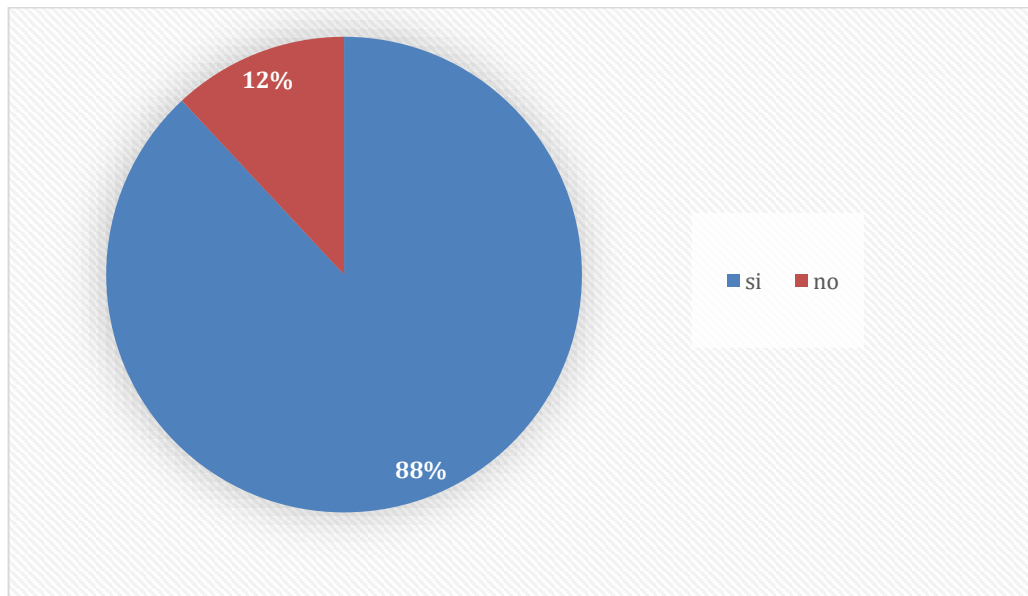
¿Conoce que es trabajo en equipo?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	59	88%
No	8	12%
Total	67	100%

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

Grafico 2

¿Conoce que es trabajo en equipo?



Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

Discusión y análisis

Los estudiantes del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa “Pujilí”, en un número de 59 estudiantes que corresponde al 88% indican que poseen conocimiento sobre el trabajo en equipo, mientras que el 12% que son 8 estudiantes no poseen información del tema expuesto. En definitiva, la mayoría de estudiantes muestran un alto conocimiento acerca del trabajo en equipo por lo que la pregunta fue respondida de

manera inmediata esto pone en evidencia que la docente aplica esta estrategia dentro del aula de clases.

Pregunta 2 ¿En el aula de clases como trabaja el docente?

Tabla 12

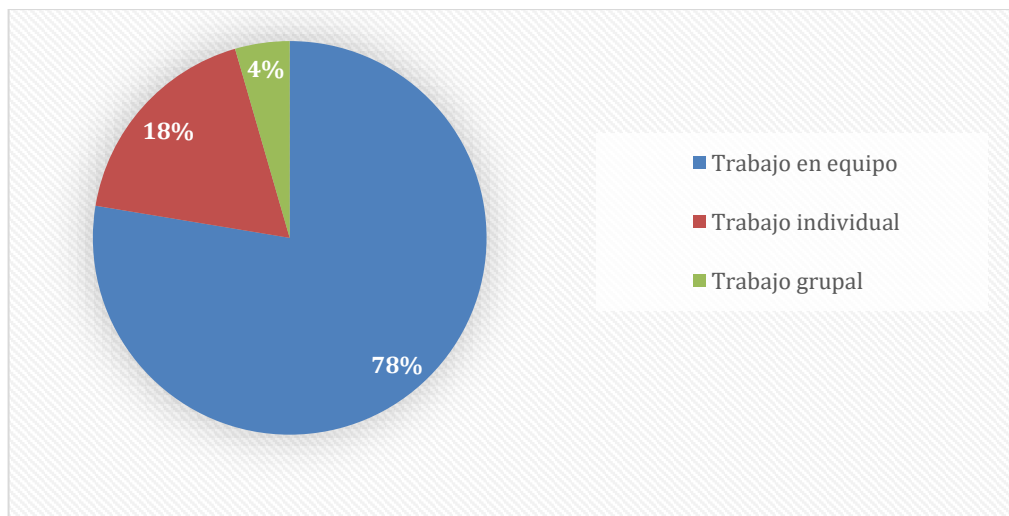
¿En el aula de clases como trabaja el docente?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo	52	78%
Trabajo individual	12	18%
Trabajo grupal	3	4%
Total	67	100%

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

Grafico 3

¿En el aula de clases como trabaja el docente?



Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

Discusión y análisis

En relación a la incógnita expuesta el 78% que corresponde a 52 estudiantes indican que la docente trabaja en equipo mientras tanto el 18% que son 12 estudiantes mencionan al trabajo individual como la mejor alternativa para su aprendizaje, por otro lado, el 4% representado por 3 estudiantes ratifican que la docente aplica la estrategia

del trabajo grupal. En tal virtud, se evidencia que la estrategia del trabajo en equipo aplicada por el docente prevalece dentro del aula de clases puesto que permite desarrollar diversas habilidades en los educandos, asimismo, existen estudiantes que prefieren desarrollar sus actividades de manera individual, mientras que, el trabajo grupal es la menos aplicada por el educador.

Pregunta 3 ¿Con qué forma de trabajo prefiere desarrollar las actividades planteadas en clase por el docente?

Tabla 13

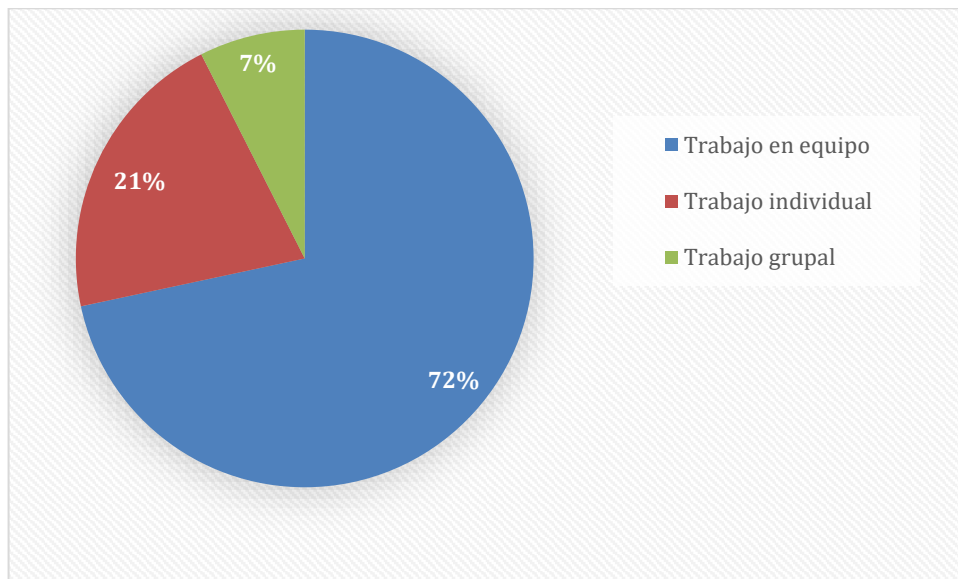
¿Con qué forma de trabajo prefiere desarrollar las actividades planteadas en clase por el docente?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo	48	72%
Trabajo individual	14	21%
Trabajo grupal	5	7%
Total	67	100%

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

Grafico 4

¿Con qué forma de trabajo prefiere desarrollar las actividades planteadas en clase por el docente?



Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

Discusión y análisis

En base a los datos presentados el 72% correspondiente a 48 estudiantes indican que prefieren trabajar en equipo, asimismo, el 21% representado por 14 educandos se rigen a trabajar de manera individual, finalmente, el 7% que son 5 escolares eligen realizar sus actividades de manera grupal.

Por consiguiente, gran parte de los estudiantes priorizan trabajar en equipo para la realización de tareas debido a que todos los miembros colaboran, interactúan, cooperan y se organizan para la finalización de sus tareas debido a que persiguen un objetivo común, sin embargo, una minoría optan por trabajar individualmente ya que prefieren la autonomía, flexibilidad y la propia productividad de su esfuerzo, del mismo modo, el trabajo grupal no es el mayor favorecido porque se le considera como la consecución de actividades con responsabilidades individuales.

Pregunta 4 ¿Considera conveniente trabajar en equipo?

Tabla 14

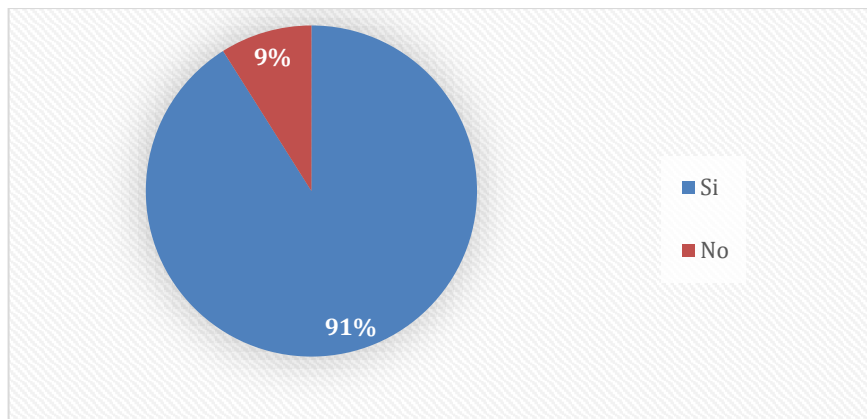
¿Considera conveniente trabajar en equipo?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	61	91%
No	6	9%
Total	67	100%

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

Grafico 5

¿Considera conveniente trabajar en equipo?



Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

Discusión y análisis

De un total de 67 estudiantes el 91% de educandos consideran que la mejor alternativa es trabajar en equipo y un 9% representado por 6 estudiantes mencionan que no es importante aplicar el trabajo en equipo. Ante lo manifestado es ventajoso aplicar este tipo de estrategia porque los estudiantes cumplen y ejecutan un rol fundamental donde desarrollan actividades concretas de forma cooperativa y organizada. Cabe señalar que esta forma de trabajar no es aceptable en la minoría de estudiantes puesto que consideran que las responsabilidades son compartidas y surgen diversos conflictos que afectan el entorno educativo.

Pregunta 5. Señale las habilidades que considera importante a desarrollar al trabajar en equipo

Tabla 15

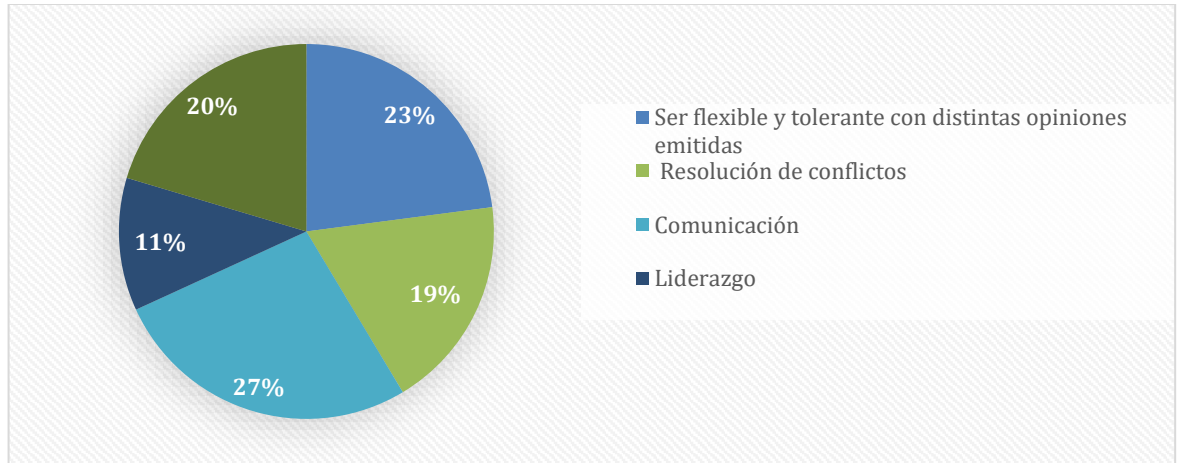
Señale las habilidades que considera importante desarrollar al trabajar en equipo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ser flexible y tolerante con distintas opiniones emitidas	36	23%
Resolución de conflictos	29	19%
Comunicación	42	27%
Liderazgo	18	11%
Relaciones interpersonales	32	20%
TOTAL		100%

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

Grafico 6

Señale las habilidades que considera importante a desarrollar al trabajar en equipo



Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

Discusión y análisis

Con referencia a la pregunta de los 67 encuestados un 23% que corresponden a 36 estudiantes ratifican que una de las habilidades a desarrollar en equipo es ser flexible y tolerante con distintas opiniones emitidas, asimismo, el 19% representado por 29 estudiantes enfatizan la resolución de conflictos como una recia habilidad a desarrollar, mientras un 27% que son 42 educandos indican que la comunicación es vital dentro de esta forma de trabajo, por otro lado, un 11% constituido por 18 escolares mencionan que al liderazgo como base para desempeñar este tipo de estrategia y finalmente un 20% de los encuestados subrayan a las relaciones interpersonales como una habilidad esencial.

Por lo tanto, todas las habilidades mencionadas son imprescindibles a desarrollar en el trabajo en equipo puesto que cada miembro aporta con cada una de ellas, además, de que las mismas facilitan un ambiente ameno y armónico que permite trabajar de manera eficaz y significativa.

Pregunta 6. Indique las habilidades que su docente ejecuta al dar clases

Tabla 16

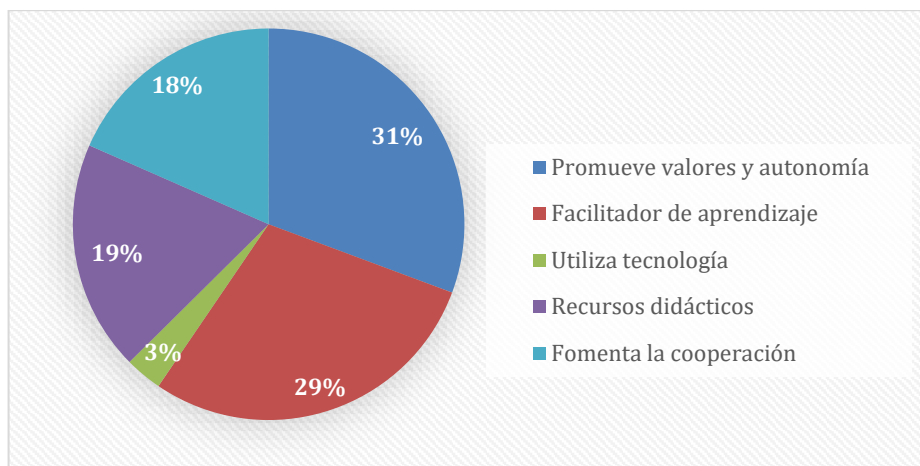
Indique las habilidades que su docente ejecuta al dar clases

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Promueve valores y autonomía	50	31%
Facilitador de aprendizaje	47	29%
Utiliza tecnología	5	3%
Recursos didácticos	31	19%
Fomenta la cooperación	30	18%
Total		100%

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

Grafico 7

Indique las habilidades que su docente ejecuta al dar clases



Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

Discusión y análisis

De un total de 67 escolares encuestados unos 31% correspondientes a 50 educandos señalan como una habilidad del docente el promover valores y autonomía, en cuanto al 29% que son 47 estudiantes la reconoce como facilitadora de aprendizaje también el 3% representado por 5 estudiantes manifiestan el poco uso de la tecnología, asimismo, el 19% conformado por 31 estudiantes enfatizan el escaso uso de los diversos recursos didácticos, consecuentemente el 18% que son 30 colegiales mencionan que la docente fomenta la cooperación dentro del aula de clases. En tal sentido, los estudiantes

denotaron las habilidades que los docentes poseen y que ponen en práctica al momento de impartir su clase, además, de desempeñar de manera correcta y con facilidad las actividades planificadas.

Pregunta 7 ¿Se considera usted una persona con habilidades?

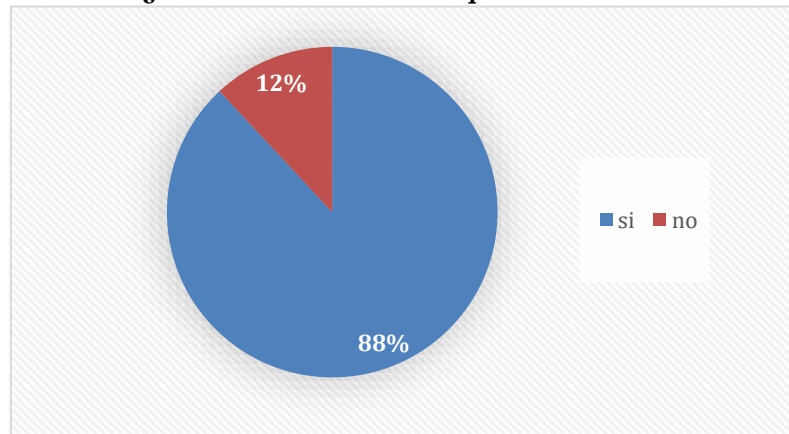
Tabla 17

¿Se considera usted una persona con habilidades?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	59	88 %
No	8	12%
Total	67	100%

Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas (2023)

Grafico 8 *¿Se considera usted una persona con habilidades?*



Elaborado por: Lizbeth Yanza y Milton Casillas(2023)

Discusión y análisis

En concordancia con la pregunta expuesta el 88% correspondiente a 59 estudiantes señalan que se conocen como personas con habilidades mientras tanto el 12% representado por 8 desconocen sus habilidades. Por consecuente la mayoría de educandos se consideran personas con habilidades innatas y adquiridas las cuales ayudan a desarrollarse de manera óptima y segura en el aula de clases sin embargo existe una minoría quienes no reconocen sus propias habilidades en muchos de los casos suele ser por falta de autoconocimiento y por el entorno que lo rodea.

12 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

12.1 Conclusiones

- La Unidad Educativa “Pujilí” es una de las instituciones educativas más importantes del cantón, por lo que cuenta con docentes altamente preparados y calificados, y en respuesta a la información receptada es fundamental propiciar el trabajo en equipo dentro y fuera del aula, ya que a través de ésta se puede obtener grandes ventajas en el proceso de enseñanza- aprendizaje y obtener conocimientos significativos en los estudiantes.
- También, el trabajo en equipo es una estrategia que ayuda en el aula de clases, puesto que, los estudiantes asumen roles, adquieren responsabilidades, delegan funciones, construye líderes y ejecuta la igualdad de deberes y derechos. Por lo tanto, se verán en la necesidad de utilizar y poner a prueba sus distintas habilidades y destrezas que poseen.
- El desarrollo de competencias en los docentes impulsa a conducir el PEA, manejar en equipo la clase, saber liderar, distribuir y ejecutar tareas y actividades, saber planificar, manejar técnicas, métodos, estrategias, promover valores, la autoevaluación continua y la comunicación permitirá realizar actividades en el aula de clases de manera correcta y eficaz, por lo que los ubica como educadores preparados y asertivos.
- El trabajo en equipo orienta y ejecuta las competencias del docente y estudiante disponiendo desde el escenario el tiempo, el instrumental, los materiales, para un inter aprendizaje significativo, por lo tanto, laborar estrechamente con varios miembros pone a flote las distintas capacidades, aptitudes y manejo que tiene el educador ante cualquier situación, por lo que pondrá en práctica las mismas tanto con sus compañeros, estudiantes y trabajaran de manera efectiva.

12.2 Recomendaciones

- Por el alto número de estudiantes que se encuentra en el aula, se sugiere de forma permanente trabajar en equipo, debido a que, facilitara la realización de tareas y la comprensión de contenido científico, puesto que, la responsabilidad recae en todos los miembros.
- Las autoridades de la Unidad Educativa “Pujilí” se han comprometido a implementar la estrategia del trabajo en equipo como una alternativa para mejorar el procesos de enseñanza aprendizaje que será realizado de manera permanente con actividades dentro y fuera de la institución el cual fomenta el trabajo, la unión la cooperación y solidaridad de los miembros de la unidad educativa.
- Las autoridades como parte de la investigación se comprometen a orientar a sus docentes y estudiantes a trabajar en equipo, debido a que emplearan continuamente sus distintas competencias, habilidades, aptitudes y capacidades que poseen en el proceso de enseñanza – aprendizaje, además les ayudara a enfrentar y saber cómo tratar las situaciones que se les presente en momentos posteriores.
- Utilizar guías de fácil uso donde, se encuentre información útil que ayude a preparar, reconocer y potenciar teóricamente tanto el docente como el estudiante en lo que respecta al tema del trabajo en equipo y el desarrollo de competencias docentes , dado que esto contribuirá a que sean partícipes en el PEA y logren un aprendizaje significativo.

13 BIBLIOGRAFIA

- Agencia para la calidad del sistema universitario de Cataluña. (2003). *Educación Superior y Trabajo de Cataluña*. Barcelona
- Arango, R. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, *El Hombre, Ser Individual en el Mundo y con otros*. Obtenido de: http://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/812/1/unidad4_hombre_individual.pdf
- Aguirre (2017). *MANAGERS LEADERSHIP OF PYMES IN MACHALA*. Obtenido de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Berscheid (1999.). *Relaciones interpersonales positiva*. Obtenido de: <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/598>
- Calduch, R. (2014). *MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN INTERNACIONAL*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>
- Campeche (2010). UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UNIDAD, *El Trabajo En Equipo Como Estrategia Didáctica En El Proceso De Enseñanza-Aprendizaje En La Escuela Primaria*. Obtenido de: <http://200.23.113.51/pdf/27833.pdf>
- Cano, E. (2007). *MODELO DE COMUNICACIÓN PARA LA ENSEÑANZA* .Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4126/caf1de2.pdf>
- Cano, E. (2007) *LA EVALUACIÓN COMO INSTRUMENTO DE MEJORA DE LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PSICOPEDAGÓGICA PARA EL APRENDIZAJE*. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8004/tjipm.pdf>
- Casas, J. (2002). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

- Cervantes, O. (2009). *Organización, Funcionamiento y Normatividad del Centro Estatal de Justicia Alternativa del Poder Judicial*. Obtenido de <http://www.ub.edu/casosenxarxa/glossary/normativa-de-organizacion-y-funcionamiento-del-centro-nofc/#.Y9RgNT3MJqM>
- Cebrian, M. (1999). Recursos tecnológicos para la docencia universitaria, aprender y enseñar en la universidad. Iniciación a la docencia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411311013.pdf>
- Colina, (2017). Universidad ECOTEC, *Competencias Docentes En La Enseñanza De La Educación Superior En El Ecuador*. Obtenido de: <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/download/36/31/302-1?inline=1>
- Curtis, M. (2005). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Darling-Hammond, L. (2001). *El derecho de aprender. Crear buenas escuelas para todos*. Obtenido de <http://www.sigeyucatan.gob.mx/materiales/1/d1/p1/116978264-Derecho-a-aprender.pdf>
- De la Cruz, A. (2003). *El proceso de convergencia europeo: Ocasión de modernizar la universidad española si se produce un cambio de mentalidad en gestores, profesores y estudiantes*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1012087>
- Dir&Ge (2023). *Características que diferencian al líder actual* Obtenido de: <https://directivosygerentes.es/management/noticias-management/9-caracteristicas-que-diferencian-al-lider-actual>
- Echavarría, R. (2010). *La investigación: un camino al conocimiento*. Obtenido de: https://www.uned.ac.cr/academica/images/ceced/docs/Investigacion_camino_conocimiento.pdf

- Escudero, J. M. (2006). *La formación del profesorado y la garantía del derecho a una buena educación para todos*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2107193>
- Galindo, S. (1998). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Obtenido de https://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html#:~:text=Las%20entrevistas%20y%20el%20entrevistar,fundamenta%20en%20la%20interrelaci%C3%B3n%20humana.
- García, R.(2003). *Las competencias de los alumnos universitarios*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411311013.pdf>
- 13.1.1.1 *Gastaldi, M. (2011). La importancia de la formación en lenguas extranjeras.* Obtenido de: https://www.unl.edu.ar/noticias/news/view/la_importancia_de_la_formaci%C3%B3n_en_lenguas_extranjeras#.Y9Rkqj3MJqM
- Gómez y Acosta (2013). Scielo, *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011
- Gómez, C. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología*. Obtenido de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf
- Hutchinson, S (2014). *El liderazgo, un desempeño efectivo*. Obtenido de: <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Kierkegaard, M.(2011), *El existencialismo del ser humano*. Obtenido de https://www.academia.edu/34834786/El_Existencialismo_Seg%C3%BAn_Kierkegaard
- Liderazgo y Mercadeo (2002). El Portal de los Líderes, *Liderazgo*. Obtenido de: <http://www.liderazgoymercadeo.com>

- López M, (2020). ORHPRODUCTIVIDAD, *Las mejores actitudes para trabajar eficazmente en equipo*. Obtenido de: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/las-mejores-actitudes-trabajar-eficazmente-equipo-2-2.html>
- Maslow, A. (1970) *Abraham Maslow y la Psicología transpersonal*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>
- Mercado, A. (2017). UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA, *Teorías de la Personalidad*. Obtenido de: <https://core.ac.uk/download/pdf/154797299.pdf>
- Perrenoud, P. (2000). *El arte de construir competencias*. Obtenido de https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Perrenoud_Construircompetencias.Entravista-con-Philippe-Perrenoud.pdf
- Ramírez (2019). El Enfoque y La Teoría Humanista. Obtenido de: <https://www.clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/El-Enfoque-y-La-Teor%C3%ADa-Humanista/4218224.html>
- Riquelme m, (2017). *Emprendices, ¿Qué se logra al trabajar en equipo?*. Obtenido de: <https://www.emprendices.co/que-se-logra-al-trabajar-en-equipo/>
- Rivera y Castro, (2017). *LOS CONFLICTOS INTERPERSONALES EN EL TRABAJO EN EQUIPO*. Obtenido de: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26775/1/180463332-7_RIVERA%20ZAPATA%20ALEXIS%20OCTAVIO.pdf
- Robbins, H., & Finley, M. (2007). Barcelona - España: Granica, *Porqué fallan los equipos* Obtenido de: <https://www.marcialpons.es/libros/por-que-fallan-los-equipos/9789506414863/>
- Sanches E, (2020). Linkeind, *Principales dificultades y problemas de los equipos de trabajo*. Obtenido de: <https://es.linkedin.com/pulse/principales-dificultades-y-problemas-de-los-equipos-s%C3%A1nchez-alba>

- Sebarroja, J. (2007). *El desarrollo de competencias docentes en la formación del profesorado*. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/El_desarrollo_de_competencias_docentes_e.html?hl=es&id=72e3H-BAEREC&redir_esc=y
- Sierra y Bravo (1984). *La observación*. Obtenido de https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf
- Treviño (2017). *Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia*. Obtenido de: [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- Tinoco, (2017). UTMACH, *El trabajo en equipo como recurso metodológico para la enseñanza de los estudios sociales en niños de octavo grado*. Obtenido de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/11424/1/ECUACS%20DE00088.pdf>
- Vallejo, R y Guillén (2006) *Mediación: proceso, tácticas y técnicas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=307387>
- Zapata,J. (2019). *Las competencias docentes: el desafío de la educación superior*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v14n66/v14n66a8.pdf>

14. ANEXOS

Anexos 1 : hojas de vida

CURRICULO VITAE

DATOS PERSONALES

Apellidos:	Casillas Ayala
Nombres:	Milton Geovanny
Estado civil:	Soltero
Cedula de ciudadanía:	0503638596
Nacionalidad:	Ecuatoriana
Lugar de nacimiento:	Sigchos
Fecha de nacimiento:	20 de Febrero del 1998
Dirección Domiciliaria:	Barrio 14 de Noviembre
Teléfono celular:	0979501580
Sexo:	Masculino
Tipo de sangre:	ORH+
Correo electrónico:	milton.casillas8596 @utc.edu.ec



ESTUDIOS REALIZADOS

Estudios primarios:	Escuela de Educación Mixta Card Pablo Muñoz Vega
Estudios secundarios:	Unidad Educativa del Milenio “Sigchos”
Estudios de tercer nivel:	“Universidad Técnica de Cotopaxi”

Sindicato de choferes profesionales del Cantón Sigchos

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Prácticas pre-profesionales:	Escuela Educación básica “Karol Wojtila” Unidad Educativa “Pujilí”
------------------------------	---

IDIOMAS:

✓ Ingles

Nivel: B1

TITULOS OBTENIDOS:

- ✓ Bachiller en Contabilidad y administración.
- ✓ Licencia profesional Tipo "C"

CURRICULO VITAE

DATOS PERSONALES

Apellidos: Yanza García

Nombres: Lizbeth Jazmín

Estado civil: Soltero

Cedula de ciudadanía: 1752472314

Nacionalidad: Ecuatoriana

Lugar de nacimiento: Pichincha

Fecha de nacimiento: 24 de Febrero del 2001

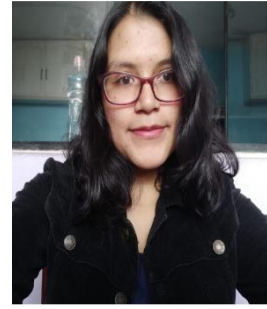
Dirección Domiciliaria: Sector Guamani, Barrio Ecuador del futuro.

Teléfono celular: 0979396264

Sexo: Femenino

Tipo de sangre: ORH+

Correo electrónico: lizabeth.yanza.2314@utc.edu.ec



ESTUDIOS REALIZADOS

Estudios primarios: Escuela fiscal mixta “Riobamba”

Estudios secundarios: Unidad educativa “Cinco de junio”

Estudios de tercer nivel: “Universidad Técnica de Cotopaxi”

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Practicas pre-profesionales: Unidad Educativa “Trece de Abril”
Unidad Educativa “Pujilí”

IDIOMAS:

✓ Ingles Nivel: B1

TITULOS OBTENIDOS:

✓ Bachiller en Ciencias



Víctor Hugo ARMAS

PhD. en Educación

Cedula: 0500806534

Estado Civil: Casado

Dirección: Calle 24 de Mayo y Mariscal Sucre N° 554-Saquisili - Ecuador

Telf: +(593) 995652605 – 03 2721 594

E-mail: victor.armas@utc.edu.ec / vharmas@hotmail.com

ESTUDIOS

Saquisili - Ecuador

EDUCACIÓN PRIMARIA

Escuela Mariscal Sucre

Latacunga - Ecuador

BACHILLER EN CIENCIAS DE EDUCACIÓN

Normal Experimental Juan Montalvo

IDIOMAS

Español: Natal

Quito - Ecuador

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, PROFESOR DE ENSEÑANZA SECUNDARIA EN LA ESPECIALIZACIÓN DE BIOLOGÍA Y QUÍMICA.

Universidad Central del Ecuador

Latacunga - Ecuador

MÁSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN

PLANEAMIENTO

DE INSTITUCIONES DE

EDUCACIÓN SUPERIOR.

Universidad Técnica de Cotopaxi

Caracas – Venezuela

PhD. En Educación

Universidad Católica Andrés Bello UCAB

EXPERIENCIA LABORAL

- AYUDANTE DE CÁTEDRA DEL CENTRO DE BIOLOGÍA EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL.
- DOCENTE DE LA DINACAPED
- TUTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECTOS JUVENILES EN LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE COTOPAXI.
- DIRECTOR DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE SAQUISILÍ
- DOCENTE COLEGIO NACIONAL PRIMERO DE ABRIL – LATACUNGA
- DOCENTE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
- RECTOR COLEGIO NACIONAL PRIMERO DE ABRIL – LATACUNGA.
- DIRECTOR ACADÉMICO DE LA UNIDAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS.
- RECTOR Y VICERECTOR (ENCARGADO) DE LA UTC
- PROFESOR HONORARIO DE LA UNIVERSIDAD GOLFO DE MÉXICO

CAPACITACIÓN

- I ENCUENTRO INTERNACIONAL DE LÍDERES DE LA EDUCACIÓN, “INTERDISCIPLINARIEDAD Y TRANSDISCIPLINARIEDAD INTEGRAL PARA GRANDES DESAFÍOS: DIVERSOS PUNTOS DE VISTA PARA UN OBJETIVO”
LUGAR Y FECHA: LIMA, 25 Y 26 DE ABRIL DE 2018.
- SEMINARIO “PROCESOS EDUCATIVOS PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE”, ORGANIZADO POR LA UCAB - UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
LUGAR Y FECHA: CARACAS - VENEZUELA, DEL 17 AL 22 DE JULIO DE 2017
DURACIÓN: 48 HORAS.
- SEMINARIO “TESIS DOCTORAL I”, ORGANIZADO POR LA UCAB - UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
LUGAR Y FECHA: CARACAS - VENEZUELA, DEL 15 AL 22 DE MAYO DE 2017
DURACIÓN: 64 HORAS.
- SEMINARIO “EPISTEMOLOGÍA Y EDUCACIÓN”, ORGANIZADO POR LA UCAB - UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
LUGAR Y FECHA: CARACAS - VENEZUELA, DEL 20 AL 25 DE MARZO DE 2017
DURACIÓN: 48 HORAS.
- SEMINARIO “USO DE LAS TICS EN EDUCACIÓN ESCOLAR”, ORGANIZADO POR LA UCAB - UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

LUGAR Y FECHA: CARACAS - VENEZUELA, DEL 23 AL 28 DE ENERO DE 2017

DURACIÓN: 48 HORAS.

- SEMINARIO “MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA”, ORGANIZADO POR LA UCAB - UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO LUGAR Y FECHA: CARACAS - VENEZUELA, DEL 07 AL 14 DE NOVIEMBRE DE 2016
DURACIÓN: 64 HORAS.
- SEMINARIO “TEORÍAS CONTEMPORÁNEAS DEL APRENDIZAJE”, ORGANIZADO POR LA UCAB - UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO LUGAR Y FECHA: CARACAS - VENEZUELA, DEL 24 AL 29 DE OCTUBRE DE 2016
DURACIÓN: 48 HORAS.
- SEMINARIO “TEORÍA Y DISEÑO DEL CURRÍCULUM”, ORGANIZADO POR LA UCAB - UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO LUGAR Y FECHA: CARACAS - VENEZUELA, DEL 10 AL 15 DE JULIO DE 2016
DURACIÓN: 48 HORAS.
- SEMINARIO “MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA”, ORGANIZADO POR LA UCAB - UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO LUGAR Y FECHA: CARACAS - VENEZUELA, DEL 08 AL 12 DE MAYO DE 2016
DURACIÓN: 64 HORAS.
- 6TO CONGRESO INTERNACIONAL DE LÍDERES DE LA EDUCACIÓN, "BALANCE, PERSPECTIVAS E INNOVACIONES DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA EN LATINOAMÉRICA: LOS MÚLTIPLES ROSTROS DE LA EVALUACIÓN", ORGANIZADO POR LA UNIVERSIDAD DEL GOLFO DE MÉXICO – OIICE.
LUGAR Y FECHA: MÉXICO, DEL 27 AL 28 DE MAYO DE 2016.
- SEMINARIO “MITOS Y REALIDADES EDUCATIVAS”, ORGANIZADO POR LA UCAB - UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO LUGAR Y FECHA: CARACAS - VENEZUELA, DEL 13 AL 18 DE MARZO DE 2016
DURACIÓN: 48 HORAS.
- VIII TALLER INTERNACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN, ORGANIZADO POR 10MO CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR LUGAR FECHA: CUBA, DEL 15 AL 19 DE FEBRERO DE 2016

- SEMINARIO-TALLER "DESARROLLO DE UNA CULTURA CIENTÍFICA: CAMINO A LA INVESTIGACIÓN DE EXCELENCIA EN LA UTC", ORGANIZADO POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 16 AL 20 DE MARZO DE 2015
DURACIÓN: 40 HORAS.
- III JORNADAS ACADÉMICAS INTERNACIONALES DE INGENIERÍA ELÉCTRICA Y ELECTROMECAÁNICA CON ENFOQUE DE TECNOLOGÍA, ORGANIZADO POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 03 AL 05 DE FEBRERO DE 2015
DURACIÓN: 32 HORAS.
- V CONGRESO INTERNACIONAL DE LÍDERES DE LA EDUCACIÓN, "LAS NUEVAS DIMENSIONES, DESAFÍOS Y COMPLEJIDADES DE LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN RUMBO A LA TERCERA DÉCADA DEL SIGLO XXI"
LUGAR Y FECHA: BUENOS AIRES DEL 26 AL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014
DURACIÓN: 32 HORAS
- IV CONGRESO INTERNACIONAL DE LÍDERES DE LA EDUCACIÓN, "INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD COMO FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN: MODELOS FLEXIBLES, UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES DEL SIGLO XXI EN UN MUNDO GLOBALIZADO". ORGANIZADO POR LA OIICE Y LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, 01 DE JUNIO DE 2014
DURACIÓN: 32 HORAS.
- TALLER DE ACOMPAÑAMIENTO A LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO SOBRE "ORGANIZACIÓN DE APRENDIZAJES", ORGANIZADO POR EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (CES). LUGAR Y FECHA: IBARRA DEL 09 AL 11 DE ABRIL DE 2014
DURACIÓN: 16 HORAS
- TALLER DE ACOMPAÑAMIENTO A LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO SOBRE "INVESTIGACIÓN PARA EL APRENDIZAJE"
LUGAR Y FECHA: AMBATO, DEL 26 AL 28 DE MARZO DE 2014
DURACIÓN: 18 HORAS
- II JORNADAS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA Y ELECTROMECAÁNICA CON ENFOQUE DE TECNOLOGÍA, ORGANIZADO POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA DEL 19 AL 21 DE ENERO DE 2014
DURACIÓN: 40 HORAS

- 2DO ENCUENTRO INTERNACIONAL Y 1ER CONGRESO NACIONAL DE LÍDERES DE LA EDUCACIÓN MÉXICO 2013, ORGANIZADO POR LA OIICE - UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA.
LUGAR Y FECHA: TLAXCALA- MÉXICO, DEL 20 AL 21 DE NOVIEMBRE DE 2013.
DURACIÓN: 32 HORAS.
- CUADRAGÉSIMO QUINTO CONGRESO NACIONAL DE LA FEUE, ORGANIZADO POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
LUGAR Y FECHA, LATACUNGA, DEL 25 AL 26 DE OCTUBRE DEL 2013
DURACIÓN: 16 HORAS
- ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DEL CONFCA, ORGANIZADO POR LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS AGROPECUARIAS Y RECURSOS NATURALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
LUGAR Y FECHA, LATACUNGA, DEL 09 AL 11 DE ENERO DEL 2013
DURACIÓN: 30 HORAS
- SEMINARIO "LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS CIRCUNSCRITAS EN COMPRENSIÓN LECTORA, EXPRESIÓN ESCRITA Y EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO CON FINES DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN"
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 06 DE JULIO AL 08 DE AGOSTO DE 2012
DURACIÓN: 64 HORAS.
- SEMINARIO "METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA".
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 04 AL 08 DE JUNIO DEL 2012.
DURACIÓN: 40 HORAS.
- JORNADA DE CAPACITACIÓN "HACIA LA APLICACIÓN DEL MODELO EDUCATIVO LIBERADOR DE LA UTC.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 19 AL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2011.
DURACIÓN: 32 HORAS
- CURSO DE DIDÁCTICA EDUCATIVA, ORGANIZADO POR EL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL "PRIMERO DE ABRIL". LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, 27 DE AGOSTO DE 2009
DURACIÓN: 12 HORAS
- SEMINARIO TALLER "ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA EL BACHILLERATO, DICTADO POR DINAMEP - COTOPAXI,
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, 01 A 05 DE SEPTIEMBRE DE 2008,
DURACIÓN: 40 HORAS

- TALLER “¿CÓMO EVALUAR COMPETENCIAS?”, DICTADO POR CORPORACIÓN PEDAGÓGICA SABER SIGLO XXI
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, 28, 29 DE AGOSTO DE 2008
DURACIÓN: 20 HORAS.
- JORNADAS CURRICULARES “LA UTC Y LA REFORMA UNIVERSITARIA”, ORGANIZADO POR LA UTC.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 26 AL 28 DE MARZO DE 2008
DURACIÓN: 30 HORAS.
- SEMINARIO TALLER “ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS JUVENILES DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA”, ORGANIZADO POR DINAMEP. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 12 AL 13 DE MARZO DE 2008. DURACIÓN: 20 HORAS.
- CURSO DE “DISEÑO DE TESIS”, ORGANIZADO POR LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS DE LA UTC.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, 30 DE MAYO DE 2007
- CURSO “ROL DE LOS Oponentes / MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE TESIS Y TUTORES DE MAESTRÍAS”, ORGANIZADO POR LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS DE LA UTC
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 21 AL 22 DE MAYO DEL 2007.
- PRIMERAS JORNADAS DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN CAMPESINA DEL COTOPAXI, ORGANIZADOR POR CODERECO.
LUGAR Y FECHA: SALCEDO 01 DE DICIEMBRE DE 2001.
- CERTIFICADO POR HABER PARTICIPADO EN LA CHARLA DE “HIGIENE Y SANITIZACIÓN EN LA AGROINDUSTRIA ALIMENTICIA EN GENERAL” LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, 08 DE DICIEMBRE DE 1999.
- CERTIFICADO POR PARTICIPACIÓN CASA ABIERTA 99, REALIZADO EN EL CAMPUS UNIVERSITARIO DE LA UTC DE SAN FELIPE.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 18 AL 19 DE ENERO DE 1999.
- CERTIFICADO POR HABER APROBADO EL SEMINARIO – TALLER “TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA”, REALIZADO EN LA UTC.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, LOS DÍAS 11, 12, 13, 18 Y 19 DE JUNIO DE 1998.
DURACIÓN: 35 HORAS
- CERTIFICADO POR PARTICIPACIÓN EN LA PRIMERA FERIA DE LA CREATIVIDAD JUVENIL “LA NUEVA PATRIA COMIENZA AQUÍ”, ORGANIZADO POR LA ESPE-LATACUNGA.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 31 DE MARZO AL 01 ABRIL DE 1998.

- SEMINARIO DE TALLER DE METODOLOGÍA CIENTÍFICA Y DISEÑO DE PROYECTOS, ORGANIZADO POR LA ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO SEDE LATACUNGA. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, 5 Y 6 DE MARZO DE 1998. DURACIÓN: 12 HORAS.
- CERTIFICADO POR HABER PARTICIPADO EN EL “COLOQUIO INTERNACIONAL DE EXPERIENCIAS Y TENDENCIAS MUNDIALES SOBREPLANEAMIENTO DE I.E.S.” LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 02 AL 04 DE SEPTIEMBRE DE 1997.
- CERTIFICADO POR HABER ASISTIDO Y APROBADO EL CURSO DE PLANIFICACIÓN DE LOS PROCESOS II, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR: LATACUNGA DEL 01 DE AGOSTO AL 05 DE SEPTIEMBRE DE 1997. DURACIÓN: 120 HORAS
- CURSO TEÓRICO PRÁCTICO DE “EVALUACIÓN DE PROYECTOS INSTITUCIONALES”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 11 AL 26 DE JULIO DE 1997. DURACIÓN: 80 HORAS.
- CURSO TEÓRICO PRÁCTICO DE “LA UNIVERSIDAD EN EL SECTOR PRODUCTIVO”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 13 DE JUNIO AL 05 DE JULIO DE 1997. DURACIÓN: 80 HORAS.
- CURSO TEÓRICO PRÁCTICO DE “EXPERIENCIAS INTERNACIONALES SOBRE PLANEAMIENTO DE IES”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 23 DE MAYO AL 07 DE JUNIO DE 1997. DURACIÓN: 60 HORAS.
- ASISTENCIA AL CURSO DE CAPACITACIÓN EN SERVICIO SOBRE “ADMINISTRACIÓN TÉCNICA Y OPERATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE CATASTRO PREDIAL URBANO”. LUGAR Y FECHA: VINCES, LOS RÍOS, DEL 19 AL 23 DE MAYO DE 1997. DURACIÓN: 40 HORAS.
- CURSO TEÓRICO PRÁCTICO DE “PLANIFICACIÓN DE RECURSOS”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 25 DE ABRIL AL 17 DE MAYO DE 1997. DURACIÓN: 120 HORAS.

- CURSO DE “ANÁLISIS CUANTITATIVO Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 21 DE MARZO AL 19 DE ABRIL DE 1997.
DURACIÓN: 100 HORAS.
- CURSO DE “PLANIFICACIÓN DE PROCESOS I”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 21 DE FEBRERO AL 15 DE MARZO DE 1997.
DURACIÓN: 80 HORAS.
- CURSO DE “TÉCNICAS DE PLANIFICACIÓN”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 07 AL 15 DE FEBRERO DE 1997.
DURACIÓN: 80 HORAS.
- CURSO DE “METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 10 DE ENERO AL 01 DE FEBRERO DE 1997.
DURACIÓN: 120 HORAS.
- CURSO DE “EDUCACIÓN SUPERIOR, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 01 AL 23 DE NOVIEMBRE DE 1996.
DURACIÓN: 120 HORAS.
- CURSO DE “METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA A LA PLANEACIÓN”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 04 AL 26 DE OCTUBRE DE 1996.
DURACIÓN: 120 HORAS.
- CURSO DE “GESTIÓN EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 06 AL 28 DE SEPTIEMBRE DE 1996.
DURACIÓN: 120 HORAS.
- CURSO TEÓRICO PRÁCTICO DE “REALIDAD EDUCATIVA Y DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO DEL ECUADOR”, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE COLOMBIA Y ECUADOR. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 02 AL 31 DE AGOSTO DE 1996. DURACIÓN: 120 HORAS.

- JORNADAS ACADÉMICO ADMINISTRATIVAS DE LA UTC, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 25 AL 31 DE JULIO DE 1996.
DURACIÓN: 19 HORAS.
- CURSO DE PERFECCIONAMIENTO DOCENTE PARA ASCENSO DE CATEGORÍA, ORGANIZADO POR DINAMEP.
LUGAR Y FECHA: QUITO, 12 DE JULIO DE 1996
DURACIÓN: 120 HORAS
- CURSO SOBRE “METODOLOGÍA DE ENSEÑAR A APRENDER”, ORGANIZADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. LUGAR Y FECHA: QUITO, 17 DE NOVIEMBRE DE 1995
DURACIÓN: 30 HORAS.
- TALLER DE CAPACITACIÓN PARA FACILITADORES SOBRE, AUTOCUIDADO DE LA FERTILIDAD Y SEXUALIDAD EN EL ADOLESCENTE, ORGANIZADO POR CEMOPLAF, MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, INSTITUTO PARA LA SALUD REPRODUCTIVA UNIVERSIDAD DE GEORGETOWN.
LUGAR Y FECHA: IBARRA, DEL 26 AL 29 DE SEPTIEMBRE DE 1995
- SEMINARIO TALLER DE FUNDAMENTOS PSICOPEDAGÓGICOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE. ORGANIZADO POR LA DINACAPED.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 20 AL 22 DE ABRIL DE 1994.
DURACIÓN: 25 HORAS.
- DIPLOMA POR HABER ASESORADO Y ORIENTADO A SU ALUMNOS EN EL DESARROLLO DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN LA FERIA PROVINCIAL JUVENIL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, CONFERIDO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.
LUGAR Y FECHA: SALCEDO DEL 24 AL 26 DE JUNIO DE 1992
- SEMINARIO TALLER DE “ANÁLISIS Y MANEJO DE GUÍAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA”, ORGANIZADO POR LA CONACYT. LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 17 AL 20 DE DICIEMBRE DE 1991.
- ENCUENTRO PROVINCIAL DE CLUBES JUVENILES DE CIENCIAS, ORGANIZADO POR EL PROGRAMA NACIONAL “EL ECUADOR ESTUDIA”, LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DE COTOPAXI.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 30 AL 31 DE OCTUBRE 1991.
- SEMINARIO TALLER DE EDUCACIÓN AMBIENTAL, EDUCACIÓN PARA LA SALUD Y BIENESTAR ESTUDIANTIL PARA EL NIVEL MEDIO, ORGANIZADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA –

OTIDES, MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA –IEOS, FUNDACIÓN NATURA - EDUNAT III.

LUGAR Y FECHA: LATACUNGA DEL 15 AL 16 DE NOVIEMBRE DE 1990.

DURACIÓN: 12 HORAS.

- DIPLOMA POR HABER ORIENTADO UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA PRESENTADO EN LA FERIA EXPOSICIÓN PROVINCIAL JUVENIL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, CONFERIDO POR EL CONACYT Y EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
LUGAR Y FECHA: PUJILÍ DEL 2 AL 11 DE MAYO DE 1990
- SEMINARIO TALLER SOBRE “LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA”, ORGANIZADO POR LA DINACAPED.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, DEL 16 AL 20 DE OCTUBRE DE 1989.
DURACIÓN: 40 HORAS.
- SEMINARIO TALLER SOBRE “METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA”, ORIENTADA A LA FORMACIÓN DE PROFESORES ASESORES EN ACTIVIDADES JUVENILES, ORGANIZADO POR EL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.
LUGAR Y FECHA: QUITO, DEL 15 AL 25 DE NOVIEMBRE DE 1987.
- DIPLOMA POR HABER ORIENTADO A SUS ALUMNOS EN EL DESARROLLO DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN QUE PARTICIPÓ EN LA SEGUNDA FERIA NACIONAL JUVENIL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA REALIZADA EN QUITO, DEL 25 AL 28 DE JUNIO DE 1986, CONFERIDO POR EL CONACYT Y EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, QUITO 28 DE JUNIO DE 1986.
- DIPLOMA POR SU BRILLANTE PARTICIPACIÓN EN LA II FERIA JUVENIL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, OTORGADO POR LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE COTOPAXI. REALIZADA EN LOS DÍAS 22 Y 23 DE MAYO DE 1986, LATACUNGA A 23 DE MAYO DE 1986.
- DIPLOMA POR HABER PARTICIPADO EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN LA FERIA PROVINCIAL JUVENIL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, OTORGADO POR EL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. REALIZADA EN LA CIUDAD DE LATACUNGA LOS DÍAS DEL 22 AL 23 DE MAYO DE 1986, LATACUNGA 23 DE MAYO DE 1986.
- CURSO DE “METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y ELABORACIÓN DE PROYECTOS JUVENILES” ORGANIZADO POR LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN Y EL GRUPO PROMOTOR DE COTOPAXI DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, A 10 DE MARZO DE 1986.

- CURSO DE RELACIONES HUMANAS, ORGANIZADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO DE LA EDUCACIÓN “DINAMED”.
LUGAR Y FECHA: QUITO, 28 DE JUNIO DE 1985
DURACIÓN: 20 HORAS
- I SEMINARIO SOBRE REFORMA EDUCATIVA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS, REALIZADO EN LATACUNGA. ORGANIZADO POR EL COMITÉ EJECUTIVO DE LA UNE FILIAL COTOPAXI, DEL 07 AL 10 DE MARZO DE 1984.
LUGAR Y FECHA: LATACUNGA, 13 DE ABRIL DE 1984
- SEMINARIO DE ANÁLISIS QUÍMICO Y CONTROL DE CALIDAD DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS EN LA CIUDAD DE QUITO, ORGANIZADO POR LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.
LUGAR Y FECHA: QUITO 13 DE JUNIO DE 1980.

MENCIONES HONORÍFICAS

- PRESIDENTE DEL HONORABLE TRIBUNAL ELECTORAL DE LA UTC
- CONCEJAL DEL CANTÓN SAQUISILÍ (POR DOS OPORTUNIDADES)
- PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE DOCENTE Y TRABAJADORES DEL COLEGIO NACIONAL PRIMERO DE ABRIL.
- PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE DOCENTES DE LA UTC.
- PRIMER VOCAL DEL CONCEJO ACADÉMICO DE LA CARRERA DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS CIYA
- MIEMBRO DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UTC
- DOCTOR HONORIS CAUSA OTORGADO POR LA OIICE.
- PRESIDENTE DEL OIICE, CAPÍTULO ECUADOR
- DIPLOMA DE HONOR, POR HABER ASESORADO EXITOSAMENTE A LOS ALUMNOS EN LAS FERIAS DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, CONFERIDO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, LATACUNGA DEL 24 DE ABRIL DE 1998 .
- VICEPRESIDENTE DE LOS CLUBES DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA A NIVEL NACIONAL (1992).
- DIPLOMA DE HONOR POR PARTICIPACIÓN EN LA EXPOSICIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, CONFERIDO POR LA UNEC, LATACUNGA ABRIL 13 DE 1992.
- MENCIÓN HONORÍFICA POR LA PARTICIPACIÓN EN LA SEGUNDA FERIA INTERNA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, LATACUNGA 18 DE ABRIL DE 1990.

- MENCIÓN HONORÍFICA POR HABER TRIUNFADO EN LA TERCERA FERIADE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, OTORGADO POR EL H. CONSEJO DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL “PRIMERO DE ABRIL”, LATACUNGA 1 DE ABRIL DE 1989.
- DIPLOMA POR HABER ASESORADO A SUS ALUMNOS EN EL DESARROLLO DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN QUE PARTICIPÓ EN LA TERCERA FERIA NACIONAL JUVENIL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA REALIZADA EN QUITO, CONFERIDO POR EL CONACYT Y EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, LOS DÍAS 04 Y 05 DE MAYO DE 1988, LATACUNGA MAYO DE 1988.
- MENCIÓN HONORÍFICA POR EL ASESORAMIENTO AL GRUPO TRIUNFADOR EN LA FERIA PROVINCIAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, OTORGADO POR EL H. CONSEJO DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL “PRIMERO DE ABRIL”, LATACUNGA 1 DE ABRIL DE 1987
- DIPLOMA POR SU BRILLANTE PARTICIPACIÓN EN CALIDAD DE PROFESOR D DE BIOLOGÍA Y QUÍMICA EN LOS VII CURSOS PARA SUSPENSOS Y APLAZADOS Y NIVELACIÓN DE CONOCIMIENTOS, QUITO DEL 07 AL 08 DE SEPTIEMBRE.
- PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE BIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.
- TESORERO DE LA LIGA CANTONAL DE SAQUISILÍ

PUBLICACIONES REALIZADAS

- ARTÍCULOS VARIOS EN LAS REVISTAS: ALMA MATER DE LA UTC, LUZ DE ABRIL DEL COLEGIO NACIONAL PRIMERO DE ABRIL, CONACYT.
- COAUTOR DE LA REVISTA LUZ DE ABRIL
- PROCEDIMIENTOS, ESTRATEGIAS PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (PUBLICADA)
- BASES DE QUÍMICA GENERAL PARA INGENIEROS (LIBRO POR PUBLICAR).
- DIRECTOR DE LA REVISTA DESAFÍOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS.

RECONOCIMIENTOS

- PONENTE UNIVERSIDAD PERUANA DE INTEGRACIÓN GLOBAL, LIMA -PERÚ 2018.
- PONENTE UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS OIICE, LIMA – PERÚ 2018.
- PONENTE CONGRESO UNIVERSIDAD CUBA 2016.
- PONENTE OIICE UNIVERSIDAD GLOBAL DEL CUZCO (PERÚ) 2015.
- PROFESOR PONENTE UNIVERSIDAD GLOBAL DEL CUZCO-PERÚ, 2016
- PROFESOR PONENTE EN EL CONGRESO UNIVERSIDAD 2016, LAHABANA – CUBA.
- PROFESOR PONENTE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSIDAD GOLFO DE MÉXICO 2015.

- PONENTE CONGRESO OIICE, BUENOS AIRES – ARGENTINA 2014.
- PROFESOR PONENTE INVESTIGACIÓN OIICE BUENOS AIRES 2014
- PONENTE CONGRESO INTERNACIONAL OIICE – UTC 2014, ECUADOR.
- PROFESOR PONENTE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, CONGRESO INTERNACIONAL OIICE, 2014, ECUADOR
- PROFESOR REPRESENTANTE CLEIN 2013 COSTA RICA
- PROFESOR PONENTE UNIVERSIDAD TLAXCALA MÉXICO
- PROFESOR PONENTE ÁREA INVESTIGACIÓN UTC
- PRESIDENTE CAPÍTULO ECUADOR DE OIICE
- RECTOR Y VICERRECTOR DE LA UTC ENCARGADO
- DIRECTOR ACADÉMICO TITULAR CIENCIAS DE INGENIERÍAS APLICADAS TITULAR.
- DIPLOMA AL MÉRITO REVOLUCIONARIO, OTORGADO POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EN EL 2001
- ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DEL ECUADOR AME (1997)
- UNIÓN NACIONAL DE EDUCADORES DE COTOPAXI UNEC (1993).
- DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DE COTOPAXI (1986 - 1988)
- CEMOPLAF (1995)
- VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA – CONACYT (1988)

OTROS

- TÍTULO DE CONDUCTOR NO PROFESIONAL, CONFERIDO POR EL CENTRO NACIONAL DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN DEL CONDUCTOR – CENECC.
LUGAR Y FECHA: QUITO, 14 DE AGOSTO DE 2008.

Anexos 2: Fotografías



Anexos 3: Boleta de encuesta a estudiantes.

EXTENSIÓN PUJILÌ
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
**CUESTIONARIO A ESTUDIANTES DE SÉPTIMOS AÑOS DE EDUCACIÓN
BÁSICA PARALELO A Y B**

Nosotros estudiantes de la universidad técnica de Cotopaxi de la carrera de educación básica, solicitamos su contribución respondiendo las preguntas que presentaremos más adelante la cual, se encuentra relacionada con el tema titulado ““EL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI AÑO LECTIVO 2022-2023””.

Objetivo: Proponer el trabajo en equipo como estrategia metodológica para alcanzar el desarrollo de competencias docentes de educación básica elemental y básica media de la Unidad Educativa Pujili.

Instrucciones: Conteste de manera sincera las preguntas que a continuación detallamos. Las respuestas emitidas son confidenciales y serán tratadas con fines investigativos.

Preguntas:

1.- ¿Conoce qué es el trabajo en equipo?

- a) Si
- b) No

2.- ¿En el aula de clases como trabaja el docente?

- a) Trabaja en equipo
- b) Trabajo individual
- c) Trabaja grupal

3.- ¿Con qué forma de trabajo prefiere desarrollar las actividades planteadas en clase por el docente?

- a) Trabaja grupal
- b) Trabajo individual
- c) Trabaja en equipo

4.- Considera conveniente trabajar en equipo.

- a) Si
- b) No

5.- Señale las habilidades que considera importante desarrollar al trabajar en equipo

- a) Ser flexible y tolerante con distintas opiniones emitidas
- b) Resolución de conflictos

- c) Comunicación
- d) Liderazgo
- e) Relaciones interpersonales

6.- Señale las habilidades que su docente ejecuta al dar clases?

- a) Promueve valores y autonomía
- b) Facilitador de aprendizaje
- c) Utiliza tecnología
- d) Recursos didácticos
- e) Fomenta la cooperación

7.- ¿Se considera usted una persona con habilidades mencione cuáles son?

- a) Si
- b) No

Anexo 4: Guía de entrevista a docentes

**EXTENSIÓN PUJILÌ
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

GUÍA DE ENTREVISTA A DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI

Nosotros estudiantes de la universidad técnica de Cotopaxi de la carrera de educación básica, solicitamos su contribución respondiendo las preguntas que presentaremos más adelante la cual, se encuentra relacionada con el tema titulado ““EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LOS SUBNIVELES EDUCATIVOS BÁSICA ELEMENTAL Y MEDIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PUJILI AÑO LECTIVO 2022-2023”.

Objetivo: Proponer el trabajo en equipo como estrategia metodológica para alcanzar el desarrollo de competencias docentes de educación básica elemental y básica media de la Unidad Educativa Pujili.

Instrucciones: Conteste de manera sincera las preguntas que a continuación detallamos. Las respuestas emitidas son confidenciales y serán tratadas con fines investigativos.

Preguntas:

1.- ¿Cómo trabaja en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje de los niños?

.....
.....

2.- ¿Considera el trabajo en equipo eficaz para para el desarrollo de actividades en el aula de clases?

.....
.....

3.- El trabajo en equipo mejora Proceso de Enseñanza y Aprendizaje de los estudiantes?

.....
.....

4.- ¿Cómo docente cuáles son sus competencias en el aula de clases?

.....
.....

5.- ¿Qué habilidades le ayuda a trabajar de manera eficaz dentro del aula?

- a) Saber planificar
- b) Educar valores
- c) Aplicar evaluaciones
- d) Autoevaluación
- e) Manejo de medios tecnológicos