



**IMPLEMENTACION DE ESTRATEGIAS PARA EL FOMENTO DEL
TRABAJO EN EQUIPO ENTRE DOCENTES DE LENGUAS EXTRANJERAS
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE MANUEL RODRIGUEZ TORICES**

IMPLEMENTACION DE ESTRATEGIAS PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO EN
EQUIPO ENTRE DOCENTES DE LENGUAS EXTRANJERAS DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA JOSE MANUEL RODRIGUEZ TORICES

Presentado por:

YEISON JAVIER BENITEZ CAICEDO
JAIRO JAVIER CHAMORRO MORALES
JOSÉ RODRIGO VERGARA ECHEVERRY

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

Junio 2019

IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO EN
EQUIPO ENTRE DOCENTES DE LENGUAS EXTRANJERAS DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA JOSE MANUEL RODRIGUEZ TORICES

Autores:

YEISON JAVIER BENITEZ CAICEDO
JAIRO JAVIER CHAMORRO MORALES
JOSÉ RODRIGO VERGARA ECHEVERRY

ASESOR: Mgr. Alejandro Jaramillo Arenas

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

Junio 2019

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo, agradecemos a Dios Todopoderoso porque hizo posible que este trabajo de grado haya sido un éxito, tanto para nosotros como investigadores como para las personas que toman provecho de los resultados obtenidos en el mismo. Somos conscientes que Él nos iluminó y nos dotó de mucha sabiduría desde el inicio hasta el final y esto permitió que este trabajo se haya culminado satisfactoriamente.

En segundo lugar, agradecemos a nuestros familiares y seres queridos que en todo momento estuvieron presentes en nuestras vidas como muestra de su amor incondicional por nosotros.

Agradecemos también a nuestros amigos que con sus buenos deseos y palabras positivas alentaron nuestras mentes y fortalecieron nuestro ánimo.

Finalmente, agradecemos a nuestros profesores y compañeros de la especialización por sus aportes y correcciones que fueron valiosas para perfeccionar este trabajo.

DEDICATORIA

A ti Dios y tu santísima Madre María, que han estado conmigo durante este año y me dieron la fortaleza suficiente para seguir adelante y hacer que esta meta se cumpliera.

A mi familia, por su apoyo, paciencia y confianza.

Yeison Javier Benítez Caicedo

Dedico este trabajo a Dios por toda la sabiduría que dio para desarrollar cada página, cada actividad, por la creatividad para plantear ideas en medio de las dificultades. En segundo lugar, dedico estas páginas a mi familia por apoyarme incondicionalmente en cada asunto de mi vida, especialmente en lo relacionado a este proyecto. Igualmente, dedico este trabajo a una persona que amo y que, a pesar de no estar involucrada en su desarrollo, me inspiró con su ejemplo, dedicación, pasión y amor a dar lo mejor en cada actividad.

Jairo Javier Chamorro Morales

A Dios por iluminar mi camino y permitirme alcanzar esta meta, a mi esposa quien ha estado a mi lado apoyándome de manera incondicional, brindándome aliento en los momentos de dificultad, a mis hijos Emanuel y Felipe por ser fuente de motivación para trabajar fuertemente y seguir con el objetivo de alcanzar mis metas.

José Rodrigo Vergara Echeverry

Tabla de contenido

IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO ENTRE DOCENTES DE LENGUAS EXTRANJERAS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE MANUEL RODRIGUEZ TORICES.....8

1. Ámbito-localización.....8

2. Descripción del problema.....11

3. Problema de conocimiento.....15

4. Objetivos15

 4.1 Objetivo General.....15

 4.2 Objetivos Específicos.....15

5. Justificación.....16

6. Marco teórico17

 6.1 Trabajo en equipo17

 6.2 Estrategias22

 6.3. Comunidad de aprendizaje como estrategia para fortalecer el trabajo en equipo33

7. Metodología y actividades35

 7.1 Cronograma de Actividades37

8. Recursos humanos.38

9. Recursos financieros39



11.Resultados/Hallazgos.....	39
12.Conclusiones	42
Bibliografía.	43
ANEXOS	46
Anexo 1: Encuesta de percepción del trabajo en equipo	46
Anexo 2. Resultados tabulación de la encuesta.....	48
Anexo3. Acta de reunión. Socialización de resultados encuesta.	58
Anexo 4. Taller con los docentes acerca del trabajo en equipo	61
Anexo 5. Presentación estrategia “Comunidad de aprendizaje”	66
Anexo 6. Planeación de clase realizada en la comunidad de aprendizaje	67

**IMPLEMENTACION DE ESTRATEGIAS PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO EN
EQUIPO ENTRE DOCENTES DE LENGUAS EXTRANJERAS DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA JOSE MANUEL RODRIGUEZ TORICES**

1. Ámbito-localización

La institución educativa José Manuel Rodríguez Torices - INEM es un colegio de carácter oficial que dispone de una amplia sede que funciona en la carretera del Bosque, en la zona Suroccidental de la ciudad de Cartagena, Bolívar. Su gran tamaño le otorga el título de ser la institución oficial más grande de toda la ciudad, teniendo más de ocho hectáreas en donde alberga una gran infraestructura académica y deportiva. Dispone de tres jornadas, en la mañana con los niveles de básica primaria y secundaria, en la tarde con la media técnica y en la noche con primaria y secundaria para adultos. Está en el cuarto lugar dentro de los colegios con mayor número de estudiantes en la ciudad de Cartagena, con una población de aproximadamente 3.000 alumnos que provienen de diferentes barrios desfavorecidos tanto en la parte económica como social y afectiva de la ciudad.

Esta escuela tiene como misión formar a los estudiantes de forma integral, a fin de prepararlos para afrontar los desafíos del mundo moderno; estudiantes que tengan la capacidad de dar su punto de vista crítico sobre cualquier tema, que argumenten sus ideas, manejen sus emociones y resuelvan problemas, además de tener conocimientos sobre cultura ciudadana y principios éticos y morales que promuevan la sana convivencia. Para ello, la institución ofrece un modelo

pedagógico COGNITIVO SOCIAL HUMANISTA, puesto desde el cognitivo, se apoya en la estructura esencial de cada estudiante, desde lo social se apoya en el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades del alumno y desde lo humanista plantea que el alumno es un ser biológico y plenamente cultural, un súper y un hiperviviente que ha desarrollado de manera sorprendente las potencialidades de la vida y establece como tratarlo pedagógicamente.

Este centro educativo se caracteriza por su gran énfasis en los idiomas inglés y francés, en aras de contribuir de forma positiva en la formación de profesionales bilingües prestos para desempeñarse tanto en el sector turístico, comercial e industrial de la ciudad. Otra de las ventajas que ofrece este plantel es la media técnica y una educación media diversificada, dándole el privilegio a los estudiantes de obtener títulos de bachiller académico, bachiller comercial, bachiller industrial y bachiller en promoción de la comunidad; facilitando a los estudiantes el camino para seguir una carrera tecnológica o profesional en cada una de sus áreas a fines.

Esta escuela está dotada de un cuerpo de aproximadamente 70 docentes y 7 directivos docentes que hacen lo posible para que esta misión sea una realidad en el día a día de la institución y así, se contribuya de manera directa en la transformación de la sociedad.

Reseña Histórica

El currículo del INEM “José Manuel Rodríguez Torices” de Cartagena, el cual inició actividades el 1 de marzo de 1971, quedó establecido en el Decreto N° 1962 de 1969, sin embargo, el Decreto N° 1085 de fecha 8 de junio de 1971 modificó el elemento fundamental del currículo como es El Plan de Estudio; por lo que se puede decir que en lo referente al Plan de Estudio, el INEM inició prácticamente sus actividades con el establecido en el Decreto 1085 de 1971.

En el colegio se implementaron la modalidad de Mecánica Automotriz en el Área de Bachillerato Industrial, y el Área de Bachillerato Artístico, implementación esta que satisface el desarrollo de la diversidad, y no al desmonte de la misma. El proceso de desmejoramiento de la calidad de la educación en la institución continuó agudizándose hasta cuando en el mes de mayo del año 2004 se presentó un conflicto coyuntural que terminó con la salida de la rectora de la institución. El 2 de junio del mismo año 2004 fue encargado de la rectoría de la institución el licenciado Manuel Marrugo Cardona, quien había sido profesor del departamento de educación comercial y que en la fecha se desempeñaba como coordinador. Él, los profesores, los padres de familia a través de su Junta Directiva, los estudiantes, y los egresados, se encuentran trabajando mancomunadamente en un proceso de recuperación de la calidad de la educación en la institución, y en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional para el año 2005.

Principios institucionales

- Concebir a los directivos de la institución como primeros propulsores de la propuesta de formación de los estudiantes, en el marco de la ejecución de los lineamientos de este proyecto Educativo Institucional y las políticas congruentes del Consejo Directivo.
- Propender por que los alumnos asuman su rol en el proceso de construcción de saberes y adquisición de competencias encaminadas a la formación continua y a una nueva actitud de aprender a aprender.
- Crear al interior de la institución un ambiente de relaciones pluralista y democrático, abierto al entorno, que privilegie valores como la participación y la igualdad de oportunidades, que fomente una actitud deliberante y constructiva de todos sus integrantes frente a la realidad diaria institucional y contextual.

- Lograr el pleno desarrollo de la personalidad de los estudiantes, de su capacidad crítica, del respeto por la autoridad legítima y los derechos de los demás.

Visión institucional

La Institución Educativa “José Manuel Rodríguez Torices”. INEM. Cartagena con el propósito de asumir la educación del siglo XXI propende porque la comunidad se enriquezca desde la ciencia y la técnica con reflexión crítica y carácter ético y social. Una institución que forme personas conscientes y responsables, con formación integral e interdisciplinaria con sólida cultura que les permita seguirse educando por sí mismo, y franquear las puertas de la educación superior, o proyectarse hacia el campo laboral.

Misión institucional

La Institución Educativa “José Manuel Rodríguez Torices”. INEM. Cartagena, es una entidad de Educación Media Diversificada, de carácter oficial que desarrolla y ofrece servicios académicos integrados, de excelente calidad, para satisfacer las necesidades de los jóvenes. Considera fundamentalmente en su acción, la búsqueda constante de la verdad, la actividad, el análisis serio y objetivo de la realidad, el rigor científico y el valor intrínseco de la ciencia y el examen crítico de los conocimientos.

2. Descripción del problema

Este plantel educativo cuenta con siete docentes de lenguas extranjeras que desean implementar estrategias que propicien el trabajo en equipo y de esta manera consolidarse como un grupo eficiente a fin de preparar a los estudiantes en los idiomas inglés y francés; sin

embargo, esta no ha sido una tarea sencilla. El inmenso tamaño de la escuela hace que los docentes no se vean frecuentemente, lo que imposibilita la comunicación entre ellos. Además, debido al gran número de estudiantes en la institución y el descuido por parte de la secretaría de educación para contratar más docentes, los maestros Inemitas Tienen mucha asignación académica y un gran número de horas extras, algunos tienen más de diez horas, y lo que es peor, deben ocupar el tiempo de las horas libres haciendo vigilancia en los pasillos y patios de la institución con el propósito de evitar conflictos y actos de indisciplinas entre los estudiantes, lo que ocasiona exceso de trabajo y en consecuencia, se dificulta encontrar momentos que propicien el mejoramiento y trabajo en equipo entre ellos.

Por otra parte, la institución no dispone de herramientas tecnológicas efectivas para facilitar la comunicación. Inclusive, en la mayoría de los casos los estudiantes saben la información primero que los docentes. Usualmente se evidencia que cada uno intenta hacer su parte sin solicitar apoyo de su compañero. No se hacen reuniones para evaluar el trabajo o para dar a conocer nuevas propuestas. Hay muy poco liderazgo y estímulos que motiven a los maestros.

En la revisión del plan de mejoramiento institucional 2017, se evidencia claramente la falta de trabajo en equipo y algunos problemas relacionados:

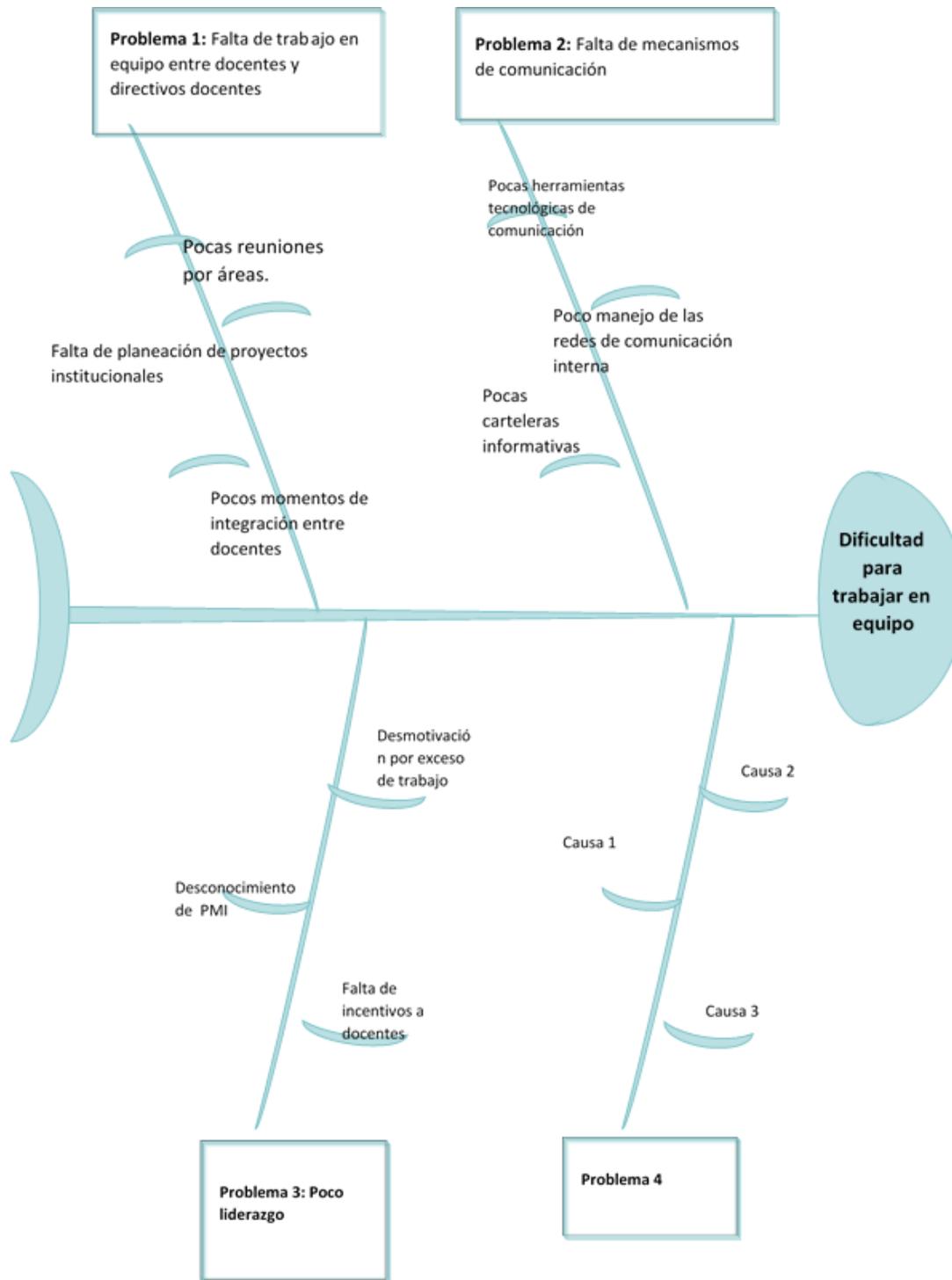
(Escala de valoración de 1 a 4, siendo 1 el puntaje más bajo y cuatro el más alto)

PROCESO	COMPONENTE	VALORACION			JUSTIFICACIÓN
		2 016	2 017	↑↓	
Cultura institucional	Trabajo en equipo	3	2	↓	Faltan estímulos para estudiantes y docentes



Cultura institucional	Mecanismos de comunicación	3	2	↓	Mecanismos de comunicación existen de manera parcial. Hacer publicaciones físicas, no solo virtuales
Gestión estratégica	Uso de información interna y externa para la toma de decisiones	3	2	↓	Planes y proyectos; se elaboran de manera aislada
Gestión estratégica	Seguimiento y evaluación	3	2	↓	De parte de la directiva no se concretan planes y actividades que hagan real la articulación.

Todo esto hace que la labor de formar estudiantes se considere un reto imposible de alcanzar para algunos docentes y directivos docentes. No obstante, algunos pocos mantienen la firme convención que a través de estrategias efectivas de formación, un plan organizacional que se acomode a las necesidades del colegio, disposición, trabajo en equipo y liderazgo se podría alcanzar mejoramientos significativos y de esta forma, encaminar a todo el plantel al logro de la visión de ser reconocidos en el año 2022, por el estado y la sociedad nacional por su idoneidad en la formación integral, diversificada, técnica y la pertenencia de sus convenios tanto en la certificación para el trabajo y el desarrollo humano como para la articulación con la educación superior.



Después de realizar las indagaciones correspondientes y utilizar algunos métodos de identificación de problemas, se concluye lo siguiente:

La institución requiere de espacios en los cuales se fomente el trabajo en equipo en los docentes de inglés.

3. Problema de conocimiento

¿Qué estrategias será posible implementar para fortalecer el trabajo en equipo entre los docentes de lenguas extranjeras de la institución educativa José Manuel Rodríguez Torices, (INEM) en la ciudad de Cartagena, departamento de Bolívar?

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Implementar estrategias que fortalezcan el trabajo en equipo entre docentes de lenguas extranjeras de la institución educativa José Manuel Rodríguez Torices, (INEM) en la ciudad de Cartagena, departamento de Bolívar.

4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las dificultades que afrontan los docentes de lenguas extranjeras para trabajar en equipo.
- Analizar las dificultades que afrontan los docentes de lenguas extranjeras para trabajar en equipo.
- Determinar las estrategias que fomenten el trabajo en equipo en los docentes de lenguas extranjeras.

5. Justificación.

Durante los últimos años, las organizaciones educativas han experimentado numerosos cambios que las obliga a trabajar de forma cooperativa y colaborativa (Celeste, 2012); dejando de lado el trabajo individualista y generando la necesidad en los actores involucrados de interactuar de tal forma que se puedan lograr las metas propuestas en materia de calidad, cobertura y diversificación.

Es importante resaltar, que en la Institución Educativa José Manuel Rodríguez Torices, (INEM) en la ciudad de Cartagena, Bolívar, se ha evidenciado que los docentes de lenguas extranjeras no han entendido las oportunidades de mejora que se pueden lograr si se considera la institución como una organización interdisciplinar, que reúna el esfuerzo de todos, con un adecuado trabajo en equipo que permita alcanzar los objetivos comunes y colectivos (BONALS, 2013). Esto se evidencia en el plan de mejoramiento del año anterior. Por otra parte, quienes trabajan en el INEM, son profesionales con experiencias diversas en sus conocimientos y virtudes, lo que puede servir para buscar acuerdos que conduzcan a alcanzar metas comunes con un propósito organizacional. (BONALS, 2013)

Lo anterior basado, desde un contexto educativo en el fortalecimiento del trabajo en equipo, que conlleve a mejorar la calidad educativa; teniendo en cuenta que la educación desde su origen se considera como un trabajo en equipo que busca lograr una mejora continua en los estudiantes y por medio de estos en la escuela. (Celeste, 2012)

El presente proyecto investigativo, aportará desde la gerencia educativa estrategias para Impactar y fortalecer el trabajo en equipo entre los docentes de lenguas extranjeras del INEM de Cartagena; como clave para lograr los objetivos de crecimiento y posicionamiento

organizacional como especialistas en gerencia educativa de la facultad de educación de la universidad católica de Manizales.

6. Marco teórico

Para dar sustento conceptual a esta investigación, se ha tomado los siguientes conceptos bases: trabajo en equipo y estrategias; que serán el hilo conductor de este trabajo.

6.1 Trabajo en equipo:

Un equipo, es un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social. (Aguila& Vargas, 2010).

Los equipos en este sentido, son grupos de personas que tienen un objetivo común y realizan actividades que se han concertado previamente para lograr aquello que se han propuesto, para ello es necesario cumplir una serie de acuerdos, lo cual hará que el equipo funcione de manera armónica. Según Pozner (2010):

Los equipos son un medio para coordinar las habilidades humanas y generar con acuerdos respuestas rápidas a problemas cambiantes y específicos. El término equipo deriva del vocablo escandinavo *skip*, que alude a la acción de equipar un barco. De alguna forma el vocablo evoca al conjunto de personas que realizan juntas una tarea o cumplen una misión... que se embarcan en una tarea común. (p.5)

El concepto de trabajo en equipo involucra la unificación de esfuerzos hacia un propósito común, permite mejorar la productividad y la competitividad de las instituciones, con el fin de lograr un mejoramiento continuo apuntando hacia la calidad y la excelencia.

En la actualidad el término calidad es muy empleado en la dirección y gestión de las instituciones educativas, este término asocia temas como uso racional de los recursos, planeación, análisis de la información, toma de decisiones, trabajo en equipo, dirección participativa.

Estos conceptos se trabajan con miras a estimular la productividad mediante la motivación del personal; crear estructuras organizativas simples y eficaces, que permitan reducir los errores y optimizar los procesos y se han introducido por quienes diseñan las políticas educativas.

Otro concepto que se ha desarrollado paralelamente en los ámbitos de la gestión de las instituciones industriales y comerciales y también en las administraciones públicas es el de «excelencia»; enfatizar la autonomía y el espíritu de empresa; estimular la productividad mediante la motivación del personal; crear estructuras organizativas simples y ligeras; hacer la agilidad compatible con el rigor o poner énfasis en la comunicación, son algunos de sus principios fundamentales. (Antúnez, 1999, p.90)

Como se puede evidenciar, una de las formas en las que se puede alcanzar la excelencia es aunar esfuerzos y fomentar el trabajo en equipo en las instituciones, los currículos que se desarrollan en la totalidad de los países democráticos recogen con claridad el encargo que tienen los enseñantes de capacitar a sus alumnos para esas tareas.

La guía para el mejoramiento institucional del Ministerio de Educación Nacional (2008) sugiere que “cuando se trabaja conjuntamente con otras personas se aumentan las posibilidades de tener resultados y productos más sólidos, pues todos los integrantes del equipo se vinculan para aportar sus ideas, sus experiencias y conocimientos, de forma que unos aprenden de otros”(p.15).

De esta forma la colaboración mediante el trabajo en equipo se convierte en un objetivo en la educación escolar, ya que como menciona Ruiz (2010): “Vivimos en una sociedad creciente, en la que las interrelaciones entre personas se hacen cada día más necesarias. Poder potenciar las habilidades comunicativas, la organización, el saber trabajar en equipo se convierte en una necesidad para los futuros adultos...” (p. 7).

Por su parte Antúnez (1999) expresa: “...si los profesores no damos ejemplo de trabajo colaborativo mediante prácticas basadas en el trabajo en común, la coordinación y la ayuda mutua, difícilmente podremos ser creíbles y conseguir las capacidades que, en ese sentido, parece que deberíamos pretender en los alumnos” (p.95).

Es así que los docentes son los actores llamados a educar con el ejemplo, por eso deben ser los primeros en demostrar su capacidad de realizar trabajo colaborativo, buscando un propósito común, pues es una forma de impactar positivamente a la comunidad educativa consiguiendo capacidades que se quiere incentivar en los estudiantes apuntando a una educación de calidad. Así el trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes permite el fortalecimiento de las tareas, ya que es el resultado del talento de varias personas enfocadas en un mismo propósito, permitiendo un intercambio de opiniones que apunten al logro de las metas de manera satisfactoria.

Las experiencias de desarrollo curricular compartido entre docentes de diferentes establecimientos, de reunión periódica de directores, de realización y devolución y diálogo de resultados de los operativos de evaluación a los establecimientos educativos y otra serie de ejemplos similares son también elocuentes. En síntesis: trabajar en equipo a todos o a cualquiera de los niveles posibles es —sin duda— una clave en el proceso de logro de una educación de calidad. (Varsavsky, 2006, p.92)

Según lo anterior la comunicación es un factor primordial que permite mejoramiento, puesto que el diálogo proporciona aprendizaje acerca de las experiencias y esto posibilita la retroalimentación de los diferentes procesos desarrollados.

En este sentido Ruiz (2010) afirma: “El trabajo en equipo exige ante todo coordinación y esto sólo se logra con una comunicación fluida entre sus miembros. Esta comunicación debe producirse en todas las direcciones posibles...” (p.30).

De esta forma los equipos de trabajo, a pesar que cuentan en ocasiones con dificultades porque están conformados por personas con diferentes ideas y pensamientos, deben priorizar la comunicación asertiva ante todo pues ella es la que permitirá superar las dificultades y llegar a acuerdos entre los diferentes miembros.

El ministerio de educación nacional en su guía 34 para el mejoramiento institucional MEN (2008) nos plantea que:

Un establecimiento educativo con buenos resultados y que mejora continuamente tiene un modelo de gestión organizado basado en el liderazgo claro del rector y en el trabajo en equipo; tiene un equipo directivo, docente y administrativo encargado de gestionar diferentes

actividades, promueve el trabajo en equipo para que los docentes y directivos se involucren en proyectos comunes, reflexionen críticamente sobre sus prácticas y desarrollen sus capacidades para comunicarse, negociar y llegar a acuerdos básicos sobre los temas fundamentales de la vida institucional. (p.24)

Para que esto sea posible es necesario tener en cuenta que conformar un equipo de trabajo no es simplemente reunir a un grupo de personas para que hagan una serie de tareas aisladas, por el contrario, significa tener en cuenta que esta no es una tarea sencilla y que para ello se deben tener en cuenta unas fases que según Ruiz (2010) serían las siguientes:

- Definición de objetivos: Esta se constituye en la herramienta principal para la conformación del equipo ya que responde al por qué y el para qué se convoca.
- Selección de los componentes: Se refiere a las personas que conformarán el equipo, cada una de ellas deberá aportar sus conocimientos y experiencias para alcanzar la tarea propuesta.
- Elección de un jefe o responsable del equipo: De los miembros del equipo se escogerá a una persona que tenga habilidad para dirigir el grupo y tenga una idea más clara y amplia sobre lo que se quiere lograr, este será quien coordine las diferentes acciones que se realizarán dentro del equipo de trabajo.

Una vez se sigan estas fases se deberá realizar un cronograma de trabajo y se deberán establecer de igual forma unos objetivos específicos que permitan establecer una ruta de clara de acción de modo que cada uno de los miembros del equipo sepa cuáles serán sus tareas que aportarán al logro de la meta propuesta inicialmente.

Cabe anotar que para que los miembros de un equipo se acoplen toma tiempo ya que se cuenta con personas que tienen diferentes personalidades, creencias y estilos de vida para lo cual es

fundamental que desde el principio exista, como se mencionó anteriormente, una muy buena comunicación y por otra parte disposición, lo cual permitirá que desde el inicio el equipo pueda funcionar de manera adecuada.

Según Ruiz (2010) aunque en un equipo se cuente con diferentes personalidades, lo cual en cierta forma lo puede fortalecer, es necesario también contar con una serie de cualidades que son fundamentales para que el equipo funcione de manera armónica y se puedan lograr los objetivos propuestos. Dichas cualidades se muestran a continuación:

Cualidades que deben tener los miembros de un equipo	
Espíritu de Equipo	<i>Pensar como un conjunto, dejar atrás individualismos. Apoyarse mutuamente y coordinarse adecuadamente.</i>
Colaboradores	<i>Dispuestos a ayudar a los demás, mostrando apoyo no solo cuándo se solicite, sino incluso con anterioridad.</i>
Respetuoso	<i>Debe tratar con respeto a compañeros y líder, sin menospreciar otras opiniones y sin castigar los errores ajenos.</i>
Carácter afable	<i>Deben ser sociables y afables, que generen buen ambiente de trabajo para llevar mejor los posibles problemas que surjan durante el proyecto.</i>
Lealtad	<i>Se debe buscar el objetivo del equipo, no el personal. Se deben cumplir las asignaciones recibidas.</i>
Responsabilidad	<i>Aceptar las obligaciones sin esquivarlas, siendo responsable del trabajo realizado o los errores.</i>
Trabajador	<i>Dispuesto a asumir nuevos retos, apoyar a otros</i>
Inconformista	<i>Buscar continuamente mejorar, entender el potencial del equipo y buscar cómo emplearlo.</i>

Tabla 1. Cualidades de los miembros de un equipo

Tomado de: Ruiz, Moreno, María del Carmen. El trabajo en equipo: la colaboración en la educación, 2010. (P.19)

6.2 Estrategias:

Con relación a estrategias tomaremos en primera instancia el término el cual tenía en su ámbito original, un contexto militar.

De acuerdo al Instituto Metropolitano de Monterrey (2006) el término “estrategia” entre los militares griegos, tenía un significado específico:

Se refería a la actividad del estratega, es decir, del general del ejército. El estratega proyectaba, ordenaba y orientaba las operaciones militares y se esperaba que lo hiciese con la habilidad suficiente como para llevar a sus tropas a cumplir sus objetivos. La estrategia es primeramente una guía de acción, en el sentido de que la orienta en la obtención de ciertos resultados. La estrategia da sentido y coordinación a todo lo que se hace para llegar a la meta. Mientras se pone en práctica la estrategia, todas las acciones tienen un sentido, una orientación. La estrategia debe estar fundamentada en un método... Una estrategia es, en un sentido estricto, un procedimiento organizado, formalizado y orientado a la obtención de una meta claramente establecida. Su aplicación en la práctica diaria requiere del perfeccionamiento de procedimientos y de técnicas cuya elección detallada y diseño son responsabilidad del docente. (ITESM, 2006, p 3,4,5)

Por otra parte, la estrategia:

Resulta siempre de la correlación y de la conjunción de tres componentes, el primero, y más importante, es proporcionado por las finalidades que caracterizan al tipo de persona, de sociedad y de cultura, que una institución educativa se esfuerza por cumplir y alcanzar. Esto último hace referencia a la misión de la institución. Avanzini (citado en ITESM, 2006)

Sin embargo, el uso de estrategias puede conllevar al mismo tiempo al uso de técnicas que de una manera más específica orienta los procesos precisos.

Tomando la técnica como:

Las técnicas son procedimientos que buscan obtener eficazmente, a través de una secuencia determinada de pasos o comportamientos, uno o varios productos precisos. Determinan de manera ordenada la forma de llevar a cabo un proceso, sus pasos definen claramente cómo ha de ser guiado el curso de las acciones para conseguir los objetivos propuestos (ITESM, 2006, p5)

Es por ello, que se puede decir que para que un grupo sea eficaz, necesariamente debe poseer estrategias que le den paso al alcance de sus objetivos.

A continuación, se menciona como una de las estrategias fundamentales el conocimiento propio del grupo en cada uno de los procesos grupales. (véase Kozlowski Y Bell, 2003; Kozlowski E Ilgen, 2006).

Tres Tipos De Procesos Grupales:

Procesos Cognitivos, Motivacionales/Afectivos Y Orientados A La Acción.

Procesos Cognitivos.

“Son estructuras o representaciones mentales más o menos compartidas entre los miembros de un equipo que incluyen conocimiento relativo a diferentes aspectos del equipo, la tarea y el contexto organizacional” (Gil, Sánchez, Rico, 2008, p.28).

Cuyo proceso abre paso a los modelos compartidos los cuales permiten que el equipo anticipar las acciones de los integrantes, gracias al conocimiento grupal de las habilidades individuales y al saber usar el conocimiento y destrezas de los integrantes del grupo y su coordinación, por lo que se espera que el equipo sea más eficaz al momento de completar tareas colectivas, sin embargo esto requiere de experiencia común, clima favorable de equipo, confianza, interacción grupal y entrenamiento de grupo que a su vez tendrá que pasar por

adquisición, distribución, interpretación, almacenamiento y recuperación, conocidas estas como etapas del conocimiento de información que busca fortalecer los procesos cognitivos.

Procesos motivacionales Y afectivos.

Para la consecución de objetivos es muy importante entender los procesos motivacionales y afectivos del equipo, haciendo con ello énfasis en las motivaciones y emociones de los miembros del equipo, es por ello que la empatía debe ser clave a la hora de trabajar en equipo. Los sentimientos emociones motivaciones crean estados colectivos que necesariamente afectan positiva o negativamente un estado colectivo, por lo tanto, la cohesión, esta como la conducta del miembro, la eficacia colectiva y la potencia en la consecución de metas dependerá no solo de un individuo sino de cómo el grupo reciba y acepte los estados afectivos del otro, y la creencia propia en la eficacia del equipo.

Cinco estrategias para gerentes educativos

La gerencia educativa abre las puertas a una serie de asuntos relacionados con el desarrollo y bienestar de las escuelas y los agentes educativos. Los líderes de las instituciones tienen a su disposición un gran número de personas que se desempeñan en diferentes campos y manejan funciones distintas. No obstante, todos deben direccionar sus labores hacia el cumplimiento de las metas que se tiene en el colegio. Es labor de los gerentes crear estrategias de funcionamiento que permitan que su capital humano trabaje de manera coordinada, teniendo una buena actitud, promoviendo el trabajo en equipo, generando nuevas ideas, innovando, dando lo mejor de sí, entre otros. A fin de alcanzar las metas y objetivos que se tienen planteados y se fomente el desarrollo de sus agentes educativos. “El capital humano es valioso, ya que a través de su *Know-How*, contribuye al mejoramiento de la productividad, la innovación y la competitividad, esto

significa que son las personas quienes pueden llevar a la organización al éxito” (Alzate & Jaramillo, 2015, p.141).

Los gerentes educativos tienen sobre sus hombros la responsabilidad del funcionamiento y desempeño de toda la institución. Dependiendo de la administración, liderazgo y organización estructural que ellos ejerzan se reflejará un resultado positivo o negativo en toda la comunidad educativa. Debido a su posición en el colegio, ellos son los que generan más influencias en todo el grupo de docentes, directivos docentes, administrativos y personal de oficios varios. Esto hace que su labor sea la más importante de todas; ellos son los encargados de dar la última palabra; tienen la potestad de contratar o, por el contrario, despedir a un trabajador; ellos buscan recursos; tienen el privilegio de hacer modificaciones; en fin, ellos tienen un sinnúmero de cargos.

Los gerentes educativos deben buscar estrategias que permitan que su equipo de trabajo se sienta confiado, tranquilo, motivado y, por tanto, pueda dar lo mejor de sí. Lencioni (2004) afirma:

Aliente activamente a sus subalternos para que cuestionen sus ideas. Entrégueles reputación y su ego. Como gerente, es la mayor manifestación de confianza que puede hacer. Ellos le responderán con respeto y honestidad y con el deseo de ser vulnerables entre sus pares. (p.60)

Para ello se presentan las siguientes cinco estrategias para gerentes educativos:

La visión compartida

Esta estrategia permite que tanto el rector como toda la comunidad educativa conozcan su horizonte institucional permitiendo así que el trabajo sea direccionado y orientado hacia las metas y objetivos planteados. Para ello se debe capacitar a los agentes educativos y trabajar en

las reinducciones constantemente para que el acercamiento a la visión sea una labor del día a día. El equipo de docentes del colegio debe ser estimulado con palabras positivas y sus herramientas y condiciones laborales deben ser óptimos para el logro de estas.

Compartir la visión que tiene el gerente es una excelente estrategia para hacer que el gerente rinda tanto o más de lo esperado, pues en la medida en que dé a conocer sus propósitos, creencias, metas y compromisos, forjará un escenario propicio para alcanzarlos. (Ramírez, 2005, p.187)

La comunidad educativa trabaja de forma fluida cuando existe un horizonte institucional conocido por todos. Esto promueve la generación de nuevas ideas, innovación, autonomía, previene errores y facilita los procesos. En este orden de ideas, los gerentes educativos logran ofrecer una educación de calidad y su capital humano cada día se aproximará a las metas plateadas en la institución.

Desarrollo del pensamiento sistemático

Esta hace referencia al hecho de potencializar y sacar el máximo provecho las diferentes inteligencias relacionadas a la variedad de formas de pensar y mirar el mundo en cada persona. El hombre puede ver el mundo de forma abstracta, holística, sistemática y concreta. Esto se podría determinar dependiendo de la reacción del gerente educativo a cada situación y su forma de tomar decisiones frente a los diferentes casos que se presenten en la escuela. El pensamiento sistemático se podría explotar de forma positiva activando la curiosidad, demostración, sensaciones arte, cuerpo y conexiones. “El pensamiento sistémico se refiere a ver la organización en términos de sistemas, ciclos y procesos interrelacionados y no como meras actividades que no

tienen ninguna conexión entre sí. Se trata de ver la organización como un todo” (Ramírez, 2005, p.188).

Conocer las características del grupo de trabajo en una institución educativa se torna una ventaja al momento de delegar responsabilidades y trabajar en equipo, ya que el rector de la escuela podría predecir y anticipar los resultados que se obtendrán, a de más de identificar las personas que tienen cierto dominio y destreza en actividades específicas.

Trabajo en equipo

A diferencia del trabajo en grupo, que hace referencia a la realización de diferentes actividades por separado y después juntarlas, el trabajo en equipo integra el personal para desarrollar las actividades juntos y de esta manera se logra juntar todas las virtudes del personal en el desarrollo de cada actividad. De esta manera, el funcionamiento es óptimo y se logra sacar el máximo provecho de todos.

se ha determinado el trabajo en equipo como una estrategia para desarrollar competencias gerenciales y dado que entre las responsabilidades de quienes dirigen personas está retroalimentar sus desempeños, reducir, minimizar y darle la cara a las situaciones y a las personas que le confrontan y llegar a consensos, se hace imprescindible entrenarse en ello. (Ramírez, 2005, p.190)

El trabajo en equipo es una ventana que atrae los vientos del *feedback*. Este permite a la comunidad educativa conocer la percepción que tienen los demás sobre nuestro desempeño en la institución y de esta manera, estar en reflexión constante a fin de implementar acciones de mejoramiento o en su defecto seguir trabajando de la misma manera si los comentarios son

positivos. El feedback se hace necesario en cualquier equipo de trabajo para mantener la sincronización de todas las dependencias. Esta estrategia gerencial da la oportunidad a todos los agentes de la comunidad educativa a socializar sus diferentes puntos de vista, discutir sobre formas de mejoramiento y reconocer errores de manera conjunta e individual y tener comunicación constante. Es importante decir que la falta de feedback o retroalimentación ocasiona daños irreversibles en las instituciones tales como: trabajo doble, falta de comunicación e individualismo.

El desarrollo personal

En este punto hace referencia a la complejidad del desarrollo del interior; tiene que ver con la capacidad de reconocerse a sí mismo, saber las debilidades, las destrezas, establecer objetivos, hacer un balance global del desempeño actual, entre otras “El proceso de desarrollo personal tiene que ver con la necesidad de extraer del interior del ser humano, las potencialidades interiores de éste, hasta lograr lo que Peter Senge denomina el dominio personal” (Ramírez, 2005, p.1992). El ser humano es completamente perfectible, esto quiere decir que va en constante progreso de manera integral. Desde las tiernas edades se manifiestan grandes rasgos de mejoramiento con el transcurrir del tiempo; sin embargo, este ascenso podría verse afectado o estancado si no hay un autoanálisis constante, es por eso que los gerentes educativos deben implementar estrategias que contribuyan auto-conocimiento y el desarrollo personal.

El desarrollo personal se constituye un desafío para los agentes educativos; esto involucra conocer las fallas, los puntos débiles que se tienen, las fallas que se han cometido recientemente. Adicionalmente, conocer las destrezas, fortalezas, habilidades y muestras de mejoramiento, además de conocer nuestros hábitos, gustos, pasiones, objetivos, entre otros. Una vez se

reconozcan todos estos aspectos el equipo de trabajo es capaz de implementar acciones para dar lo mejor de sí en cada actividad que realice, incrementado la productividad y resultados positivos en la escuela.

Identificación y desarrollo de los modelos mentales

Se refiere al reconocimiento del modelo mental del gerente educativo. Es importante decir que existen diferentes cuestionarios que ayudan a identificar si el rector razona de forma tradicional siendo autoritario y controlador o si su modelo es contemporáneo privilegiando la comunicación, integración y posicionamiento en su comunidad educativa. “nuestros modelos mentales tienen que adecuarse y redefinir algunas ideas tradicionales, como el concepto de cliente y el de resultados para responder a los desafíos de hoy” (Ramírez, 2005, p.1996).

De lo anterior se puede inferir que a través de las estrategias se expresa lo que se quiere hacer, cómo se va a hacer y cómo serían las circunstancias futuras una vez que es implementada. La estrategia es sin duda un elemento trascendental e imprescindible en toda la comunidad educativa, toda vez que constituye una guía que permite saber a dónde se puede llegar y que cambios se pueden generar a futuro.

Por medio de las estrategias gerenciales, como los entes directivos pueden identificar las realidades del contexto escolar en función de las fortalezas, oportunidades, debilidades o amenazas; así como establecer prioridades con el fin de diseñar planes para utilizar los recursos de manera eficiente; también coordinar, ejecutar y controlar las acciones para finalmente evaluar resultados y replanificar las tareas en procura de lograr los objetivos. (Range, Barrio, Hernandez & Pacheco, 2016, p.3)

No disponer de una estrategia debidamente diseñada, teniendo en cuenta que responda a las expectativas y necesidades que se tienen en un momento determinado, es como poner a andar una barca sin una brújula.

La estrategia se convirtió en una época en el paradigma que determinaba el éxito de cualquier organización ya sea educativa o comercial, a tal punto que los directivos se enfocaban notablemente en determinar y diseñar las estrategias que consideraban idóneas para lograr todos los objetivos y metas que se incluían dentro de la planeación estratégica y táctica de la escuela.

Por tanto, es totalmente válido que el personal directivo como líder que oriente las acciones de su equipo de trabajo y colaboradores (fundamentalmente madres y padres), adopte y ejecute estrategias gerenciales en procura de resultados notorios dentro de las instituciones que dirige. (Range, Barrio, Hernandez & Pacheco, 2016, p.3)

Se tenía en el mundo empresarial la plena convicción de que el disponer de la estrategia adecuada en las diferentes áreas de la organización, especialmente en la educativa, te garantizaría el hecho de brindar una educación de calidad. Los rectores se esfuerzan en el diseñar de estrategias efectivas que permitan articular las cuatro áreas de la gestión educativa satisfactoriamente.

Por otro lado cabe anotar, que cuando se trata de fomentar el trabajo en equipo, lo cual se hace imprescindible si se quiere alcanzar la eficacia, la eficiencia y un buen clima en un plantel educativo, éste por excelencia constituye una estrategia que genera importantes beneficios tanto para el grupo de docentes como para los estudiantes, pues por una parte se logra un liderazgo compartido, reparto de esfuerzos y responsabilidades, motivación, cooperación y ayuda entre los miembros, fusión de ideas y promoción de la creatividad, entre otros; y por otra parte se alcanza

una mejor gestión y capacidad de desarrollo de iniciativas, a través de la interrelación y la comunicación permanente.

Tal como se anotaba anteriormente, la estrategia desde sus inicios se relaciona con la guerra y su dirección, pero hoy se le reconoce como aquellas actividades planeadas para lograr un determinado objetivo. Son clasificadas conforme al ámbito donde sean utilizadas, en:

Estrategias de Administración.

Constituyen una guía que comprende las políticas y objetivos de una organización educativa. Son creadas para establecer las directrices y roles en el colegio y la forma como se implementarán las medidas que regula el funcionamiento del grupo o de la organización. “La mayoría de gerentes se dedica exclusivamente al trámite administrativo y vigilancia del personal” (Range, Barrio, Hernandez & Pacheco, 2016, p.5). Es importante resaltar dentro de este tipo de estrategias, que se debe mantener la iniciativa con la que se comienza, conservar la atención y concentración dentro del proceso, tener fines determinados y claros, propiciar la flexibilidad dentro del plan de acción, y que esté presente un líder con voluntad de comprometerse e inspirar confianza.

Estrategias de Aprendizaje.

Estas consisten en generar conocimientos, lo cual implica la implementación de distintas técnicas, medios y estrategias, ya que todos los seres humanos guardamos diferencias, bien sea en la inteligencia, los conocimientos previos y el estímulo, entre otros factores. Este tipo de estrategias apuntan a distintos fines, como son la recopilación de información, relación de conocimientos nuevos con conocimientos previos, repetición activa de los conocimientos que se pretenden enseñar y verificación de los conocimientos adquiridos.

6.3. Comunidad de aprendizaje como estrategia para fortalecer el trabajo en equipo

Las comunidades de aprendizaje se podrían definir como “Grupo de docentes...que se reúne regularmente con el propósito de incrementar su propio aprendizaje y el de sus estudiantes” (Lieberman y Miller, 2011, p.2)

Una comunidad de práctica o de aprendizaje se constituye mediante un grupo de docentes que se reúnen sistemáticamente a reflexionar sobre su práctica profesional y construir propuestas superadoras. Las comunidades de aprendizaje se caracterizan por generar espacios de colaboración entre los docentes y con otras redes externas a las escuelas, tales como las universidades (Marcelo, 2008).

La comunidad de aprendizaje permite que se generen espacios para el fortalecimiento de los conocimientos adquiridos y la retroalimentación de las prácticas educativas, de manera que se analizan las fortalezas y los aspectos por mejorar, lo cual hace que la práctica docente sea una actividad reflexiva de la cual se hace una evaluación permanente que permite a su vez el mejoramiento de la calidad de los procesos adelantados dentro de las instituciones educativas.

En este sentido, esta estrategia de trabajo en equipo puede permitir la idea de generar cambios en la escuela y en la labor docentes ya que “En tiempos ávidos por definir estrategias de mejora más satisfactorias y procesos de cambio más eficientes, las mismas pueden resultar una alternativa interesante como modelo a seguir frente a los desafíos que hoy enfrenta el escenario educativo” (Krichesky y Murillo, 2016, p. 67).

En consecuencia, los docentes como parte de una comunidad educativa deben fijar metas comunes, dentro de las cuales debe estar principalmente lograr una educación de calidad en la

cual se puedan generar espacios de aprendizajes significativos tanto para estudiantes como para docentes.

Pero para que esto sea una realidad es necesario comprender que la escuela mejorará si los docentes mejoran de manera individual y colectiva, para lo cual es necesario que existan oportunidades y espacios para que los docentes aprendan juntos y puedan compartir experiencias, de esta forma la formación en docencia evoluciona a un concepto de aprendizaje colectivo (Krichesky y Murillo, 2016).

Por lo tanto, apoyados en la idea que los docentes aprenden juntos, las comunidades de aprendizaje se convierten en un espacio donde se fomenta la colaboración y existe una responsabilidad conjunta con el crecimiento y desarrollo del grupo. Así mismo, se privilegia tanto la teoría como la práctica y se alientan unos a otros para realizar una reflexión continua sobre las prácticas, probar nuevas ideas, evaluar en conjunto qué funciona, qué no funciona y por qué, lo cual genera oportunidades para la construcción colectiva y el intercambio de conocimientos que permiten a su vez la identificación de las estrategias apropiadas para la resolución de problemas. (Lieberman, Miller, Wiedrick, von Frank, 2011).

En tal sentido las comunidades de aprendizaje permiten el desarrollo individual y colectivo de los docentes ya que aporta al trabajo que en ocasiones se vuelve una tarea compleja debido a la gran cantidad de responsabilidad que esta labor conlleva ya que la educación es una tarea que impacta a largo plazo en las personas.

Finalmente, como afirman Krichesky y Murillo (2016), dicha estrategia:

“constituye una herramienta de reforma que se nutre de factores tan esenciales como el liderazgo distribuido, la cultura de trabajo colaborativa, el desarrollo profesional basado en las necesidades de aprendizaje del alumnado, la indagación y la reflexión sobre la práctica y el trabajo sistemático con evidencia, entre otros”. (p.66)

Por lo que se puede concluir que “Es, asimismo, una estrategia de mejora que permite que cada escuela identifique y utilice lo mejor que tiene de sí para potenciar el alcance de su trabajo. Es todo esto y mucho más” (Krichesky y Murillo, 2016, p. 79).

7. Metodología y actividades

El tipo de investigación mediante la cual se orientará el proyecto de desarrollo será la investigación acción educativa, definida como:

El estudio de una situación social para tratar de mejorar la calidad de la acción en la misma. Su objetivo consiste en proporcionar elementos que sirvan para facilitar el juicio práctico en situaciones concretas y la validez de las teorías e hipótesis que genera no depende tanto de pruebas "científicas" de verdad, sino de su utilidad para ayudar a las personas a actuar de modo más inteligente y acertado. En la investigación-acción, las "teorías" no se validan de forma independiente para aplicarlas luego a la práctica, sino a través de la práctica (Elliott, 1990, p. 88).

Este tipo de investigación es pertinente al contexto y a los objetivos de la propuesta que se pretende desarrollar, pues se desea intervenir en una situación detectada dentro del plantel educativo, en este caso, el fortalecimiento del trabajo en equipo entre docentes del área de inglés de la institución educativa José Manuel Rodríguez Torices (Inem) de la ciudad de Cartagena.

Durante el proceso de investigación se realizará una reflexión continua de las acciones desarrolladas dentro de la institución de tal forma que se haga un mejoramiento continuo de las actividades adelantadas con los docentes para que el proceso de trabajo en equipo sea de mayor calidad.

De esta forma, el objetivo prioritario de la investigación-acción consiste en mejorar la práctica en vez de generar conocimientos; así, la producción y utilización del conocimiento se subordina a este objetivo fundamental y está condicionado por él (Elliott, 1990).

Mediante este tipo de investigación se intervendrán los siguientes procesos:

- Para qué: El objetivo principal del proyecto se centrará en la forma en la cual se puede fortalecer el trabajo en equipo en los docentes del área de inglés de la institución educativa José Manuel Rodríguez Torices (INEM).
- Quiénes: La población está constituida por 7 docentes de secundaria de la institución educativa José Manuel Rodríguez Torices -IMEN Cartagena - jornada mañana y tarde. Docentes que trabajan en el sector oficial bajo los decretos 2277 y 1278.
- Cómo: Se utilizará la estrategia de conformación de una comunidad de aprendizaje para fomentar el trabajo en equipo entre los docentes.

En el presente proyecto se desarrollarán las siguientes fases:

Fase1: Diagnóstico

En esta fase se realizará un diagnóstico sobre las dificultades presentadas en la Institución a través de la revisión de la autoevaluación Institucional y la aplicación de una encuesta a los docentes que luego será analizada para establecer las acciones a realizar.

Fase 2 - Sensibilización:

En esta fase se hará la motivación a los docentes sobre la importancia del trabajo en equipo, para lo cual se realizarán actividades como talleres, reuniones y se tendrán en cuenta sus ideas para fortalecer las actividades del proyecto.

Fase 3 - Aplicación:

En esta fase se conformará la comunidad de aprendizaje en la que los docentes puedan intercambiar experiencias sobre sus prácticas y planear conjuntamente algunas de sus clases las cuales serán posteriormente analizadas por el equipo de docentes para establecer fortalezas y aspectos por mejorar. **(En esta fase no se pudo ejecutar todas las actividades previstas debido a limitaciones de tiempo)**

Fase 4 - Evaluación:

En esta fase se utilizarán técnicas como encuestas y entrevistas no estructuradas para medir el impacto de la propuesta, se revisará y evaluará el proceso de documentación y archivo de la experiencia de manera sistemática con fines de divulgación y apropiación. **(Esta fase queda pendiente para realizar en una segunda etapa del proyecto)**

7.1 Cronograma de Actividades:

Actividad	Indicador de resultado	Resultado	Responsable	Mes												
				AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN		
Revisión de autoevaluación Institucional y determinación de eje problémico.	Identificación de factores críticos.	Eje problémico establecido.	Jairo Chamoro-Rodrigo Vergara Yeison Benitez													
Diseño y validación de encuesta.	Encuesta validada	Encuesta	Jairo Chamoro-Rodrigo Vergara Yeison Benitez													
Aplicación de Encuesta y análisis de resultados	100% de los docentes encuestados.	Encuesta aplicada, tabulada y analizada.	Jairo Chamoro-Rodrigo Vergara Yeison Benitez													
Socialización de resultados, desarrollo de talleres para presentar propuesta de trabajo y establecer objetivos.	100% de los docentes informados sobre la metodología de trabajo.	Talleres desarrollados y metodología de trabajo establecida	Jairo Chamoro-Rodrigo Vergara Yeison Benitez													
Establecimiento de comunidad de aprendizaje y planeación de clase conjunta.	Comunidad de aprendizaje conformada	Clase conjunta planeada y aplicada por docentes.	Jairo Chamoro-Rodrigo Vergara Yeison Benitez													
Socialización final del proyecto de desarrollo	Socialización actividades realizadas.	Proyecto de desarrollo	Jairo Chamoro-Rodrigo Vergara Yeison Benitez													

8. Recursos humanos.

WILSON BLANCO

Coordinador de Media Académica 10 y 11.

Tendrá una participación alta; ya que nos proporcionará los espacios necesarios y desde la el Nivel Directivo apoyara la motivación para que los Docentes del Área de Idiomas Objeto de la Muestra que se va a trabajar en el proyecto participen en el mismo.

DOCENTES ÁREA DE IDIOMAS:

Como parte principal Participaránde forma activa aplicando las estrategias necesarias planteadas en el proyecto que permitan mejorar las falencias presentadas en el trabajo por ellos desarrollados.

ESTUDIANTES ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA.

Yeison Javier Benítez Caicedo
Jairo Javier Chamorro Morales
José Rodrigo Vergara Echeverry

Desarrolladores del Proyecto, el cual construirá en diferentes fases y con el apoyo de los tutores correspondientes.

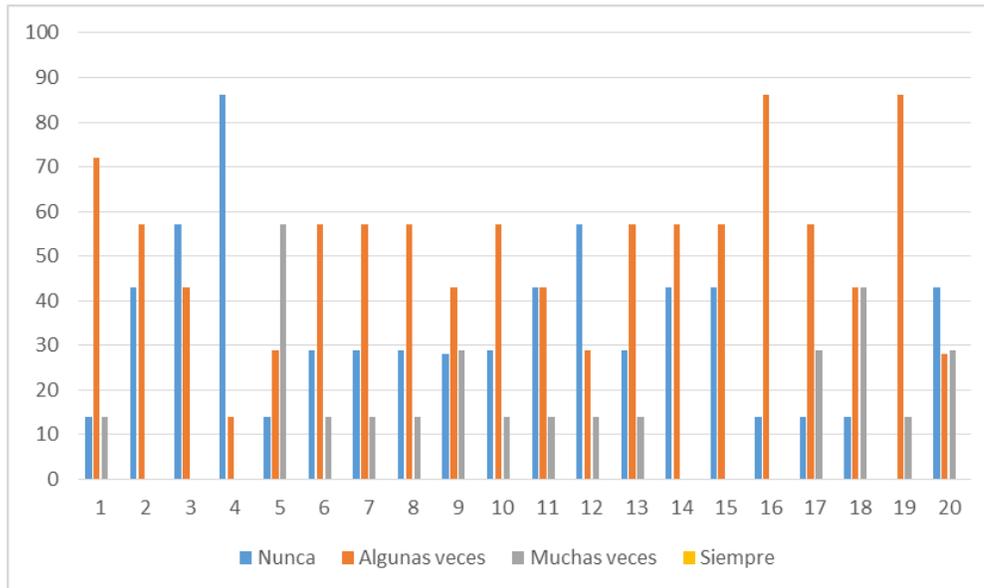
9. Recursos financieros

RUBROS	FUENTES				TOTAL
	PROPIAS		CONTRAPARTIDA		
	Recurrentes	No Recurrentes	Recurrentes	No Recurrentes	
PERSONAL	6.000.000	0	0	0	6.000.000
EQUIPOS	0	3.500.000	0	0	3.500.000
SOFTWARE	0	0	0	0	0
MATERIALES	300.000	0	0	0	300.000
SALIDAS DE CAMPO	6.000.000	0	0	0	6.000.000
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	0	0	0	0	0
PUBLICACIONES	0	1.800.000	0	0	1.800.000
SERVICIOS TÉCNICOS	900.000	0	0	0	900.000
MANTENIMIENTO	0	0	0	0	0
TOTAL	13.200.000	5.300.000	0	0	18.500.000

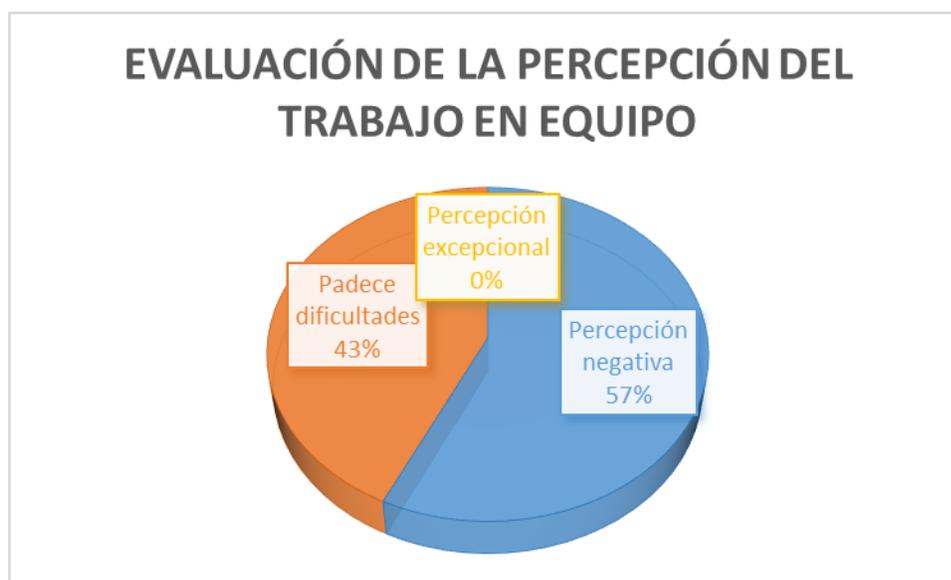
11. Resultados/Hallazgos

Para diagnosticar la percepción de trabajo en equipo que tenían los docentes de lenguas extranjeras de la institución educativa, se aplicó una encuesta cuyos resultados se muestran a continuación:

ENCUESTA PERCEPCIÓN TRABAJO EN EQUIPO



Cada pregunta de la encuesta evalúa un ítem relacionado con el trabajo en equipo, el cual se debía ubicar en nunca, algunas veces, muchas veces y siempre. Al observar la gráfica se puede evidenciar que la mayoría de respuestas presentan los niveles más altos en las opciones nunca y algunas veces, mostrando las debilidades que existen al interior del grupo de docentes por la apropiación del trabajo en equipo.



Después de analizar los resultados de la encuesta y desarrollar las actividades con los docentes se pudo observar lo siguiente:

- Las respuestas permiten ver que los encuestados plantean percepciones poco favorables acerca del trabajo en equipo, pues no se materializa en la conformación de un equipo y en el ejercicio de un liderazgo democrático y participativo, atravesado por el dialogo que pueda fortalecer las prácticas educativas y por ende el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Al mostrar los resultados de la encuesta a los docentes se pudo evidenciar algo de preocupación por parte de los mismos pero al mismo tiempo un ánimo por mejorar en este aspecto ya que reconocieron que el trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos institucionales.
- Los docentes se mostraron receptivos en el desarrollo de los talleres y se notó una buena actitud por conformar la comunidad de aprendizaje.
- Para el desarrollo del proyecto de desarrollo se encontró que el tiempo fue una limitante, pues en ocasiones es difícil, dentro de las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la Institución, hallar espacios de encuentro en los cuales se puedan compartir experiencias e ideas que son muy enriquecedoras para el desarrollo de la práctica educativa.

12. Conclusiones

- El trabajo en equipo se convierte en una herramienta eficaz para el desarrollo de la labor docente cuando se comparten diferentes experiencias y conocimientos.
- El compromiso y la responsabilidad son fundamentales cuando se quiere formar un equipo ya que si un miembro del equipo carece de estas características no aportará al desarrollo de las actividades y alcance de las metas propuestas, así la motivación se convierte en un factor fundamental para lograr la sinergia entre los miembros del equipo.
- Es importante en un equipo de trabajo tener criterios unificados que faciliten la comunicación entre los diferentes miembros del mismo, para así unificar esfuerzos de tal forma que todos tengan claro su rol dentro del equipo y las acciones a realizar.
- Al realizar retroalimentación de procesos y resultados se puede evaluar las fortalezas y dificultades que se tienen para de esta forma establecer acciones de mejoramiento que redunden en el bienestar de todos los miembros del equipo.
- Se pudo establecer que los docentes del departamento de lenguas extranjeras no están utilizando estrategias que fomenten el trabajo en equipo y que están dispuestos a participar en las planeaciones de clases conjuntas a fin de fortalecer lazos laborales y enriquecer sus saberes a fin de facilitar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Bibliografía.

- Águila, J., & Vargas, J. (2010). Trabajo en equipo. Network de psicología Organizacional. Mexico: Asociación Oaxaqueña de psicología A.C.
- Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/2978>
- BONALS, J. (2013). El trabajo en equipo del profesorado. Barcelona: Graó.
- Braslavsky, C. (2006). Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI. REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660816/REICE_4_2_5.pdf?sequence=1
- Celeste, R. M. (20 de Julio de 2012). La Gerencia Educativa y Su Incidencia Eeen El Clima Laboral. Chine, Manabí, Ecuador: Universidad Tecnologica Equinoccial.
- Chichester: John Wiley & sons. Kozlowski, S.W.J e Ilgen, D.R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. Psychological Science in thePublic Interest, 7 (3), 77-124.
- Elliot, J. (1990). La investigación-acción en la escuela. Madrid: Morata.
- Gil, F., Sánchez-Manzanares, M., & Rico, R. (2008). Eficacia de equipos de trabajo.

ITESM, sf, p 3,4,5 Tomado de : http://sitios.itesm.mx/va/dide/documentos/inf-doc/Est_y_tec.PDF

Kozlowski, S.W.J e Ilgen, D.R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77-124

Kozlowski, S.W.J. y Bell, B. (2003). Work groups and teams in organizations. En W. C. Borman, D.R. Ilgen y R.J. Klimoski (Eds.), *Industrial and Organizational Psychology* (pp. 333-375).

Kozlowski, S.W.J. y Bell, B. (2003). Work groups and teams in organizations. En W. C. Borman, D.R. Ilgen y R.J. Klimoski (Eds.), *Industrial and Organizational Psychology* (pp. 333- 375). Chichester: John Wiley & sons.

Krichesky, G., & Murillo, F. (2016). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una Estrategia de Mejora para una Nueva Concepción de Escuela. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En EducaciÓN, 9(1). Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/4718/5152>

Lencioni, Patrick. *Las cinco tentaciones de un gerente: una fábula sobre el liderazgo*. Grupo Editorial Norma, 2004.

Lieberman, A., Miller, L., Wiedrick, J., & von Frank, V. (2011). Learning communities: The starting point for professional learning is in schools and classrooms. *The Learning Professional*, 32(4), 16. Recuperado de <http://www.rockyview.ab.ca/home/professional-learning/rvs-pl-model/assets/standards/LearningCommunities.pdf>

- Lizarazo Becerra, Y. M., & Orjuela Gutiérrez, M. I. (2013). Sistema de plantas de tratamiento de aguas residuales en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Marcelo, C. (2008). El profesorado principiante. Barcelona: Octaedro
- MEN. (2008). Guía para el mejoramiento institucional. De la Autoevaluación al plan de mejoramiento. (34), 8-147. Colombia.
- Pozner, P. (14 de 10 de 2010). Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Recuperado el 20 de 12 de 2011, de Colombia Aprende: <http://www.colombiaprende.edu.co/html/home/1592/article-189023.html>
- Ramírez, L. (2005). Estrategias para desarrollar. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (54), 183-201.
- Range, J. F., Barrio, J. G. P., Hernández, A., & Pacheco, G. B. (2016). Estrategias gerenciales en la educación básica y participación de madres y padres. *Revista Electrónica Educare*, 20(2), 1-20.
- Rico., 2008 Tomado de <http://www.redalyc.org/html/778/77829104/>
- Ruiz, Moreno, María del Carmen. El trabajo en equipo: la colaboración en la educación, Wanceulen Editorial, 2010. ProQuestEbook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucmansp/detail.action?docID=5102710>.
- TEC, I. (2006). Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño. Monterrey: Direccion de Investigacion y Desarrollo Educativo del TEC, 150.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta de percepción del trabajo en equipo

Encuesta dirigida a los docentes de lenguas extranjeras de la institución educativa José

Manuel Rodríguez Torices – INEM de Cartagena

Objetivo: Determinar la percepción que tienen los docentes lenguas extranjeras de la institución educativa José Manuel Rodríguez Torices – INEM de Cartagena sobre la eficacia del trabajo en equipo en su departamento.

Responda a cada ítem utilizando estos valores:

1. Nunca 2. Algunas veces 3. Muchas veces 4. Siempre

ITEMS				
1. En el equipo docentes de inglés hay un líder aceptado por todos				
2. Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.				
3. El líder ha establecido normas y tareas claras para todos.				
4. Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.				
5. Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.				
6. Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.				
7. El líder facilita la comunicación y la participación.				
8. La comunicación es clara, fluida, precisa...				
9. Se escuchan las opiniones de todos				
10. . Se ha acordado un método para tomar decisiones.				
11. Las decisiones se toman por consenso.				
12. Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos.				
13. Se generan alternativas de solución ante los problemas.				

14. Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.				
15. Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.				
16. Se desarrollan planes alternativos de trabajo				
17. El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.				
18. Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.				
19. Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.				
20. Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas				

Evaluación

Si la suma total se encuentra entre 20 y 40. Parece que la percepción que tiene sobre la eficacia del trabajo de su equipo es muy negativa. Procure analizar cuál puede ser la causa: ¿desmotivación del líder, o de los otros miembros?, ¿ausencia de objetivos comunes?

Si la suma total se encuentra entre 41 y 60. Usted considera que su equipo de trabajo padece dificultades que impiden que los resultados sean óptimos y siente insatisfacción con la forma en el cual laboran. Proponga ideas innovadoras e intente persuadir a sus compañeros para salir de la comodidad e implementar nuevas formas de trabajo.

Si la suma total se encuentra entre 61 y 70. Está satisfecho de la eficacia del trabajo de su equipo. Quizás sólo falta pulir algunos aspectos concretos de la actividad cotidiana del equipo.

Si la suma total se encuentra entre 61 y 80. La eficacia de su equipo es realmente excepcional. Pero ¿siempre es así o sólo ocurre en determinadas situaciones que suponen un reto para el equipo? Y, ¿quién es el principal artífice de este éxito?

Anexo 2. Resultados tabulación de la encuesta

A continuación, se muestra un análisis detallado de los resultados de la encuesta aplicada:

Pregunta # 1. ¿En el equipo docente de inglés hay un líder aceptado por todos?

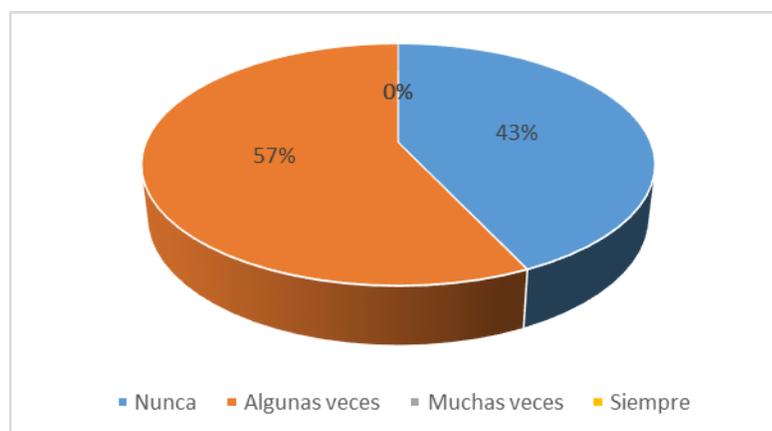


Interpretación:

El 72% expresa que algunas veces en el equipo docentes de inglés hay un líder aceptado por todos.

Los docentes de inglés expresan que hace falta un líder que oriente la organización del equipo.

Pregunta # 2. ¿Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos?

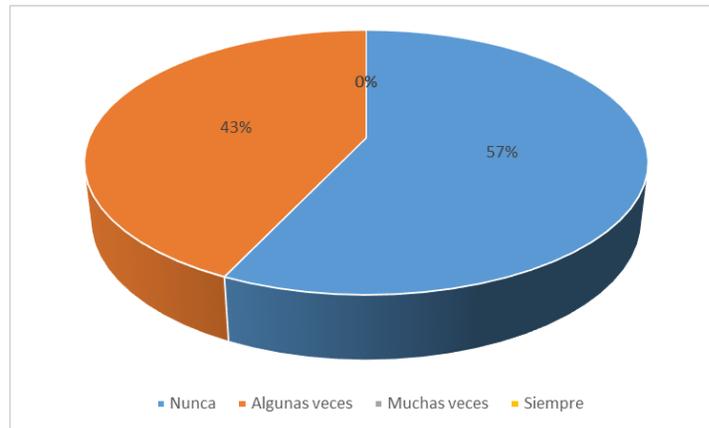


Interpretación:

El 57% afirma que algunas veces los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.

El equipo presenta dificultades con el establecimiento de objetivos que permita que estos se puedan lograr de una manera adecuada.

Pregunta # 3:¿El líder ha establecido normas y tareas claras para todos?

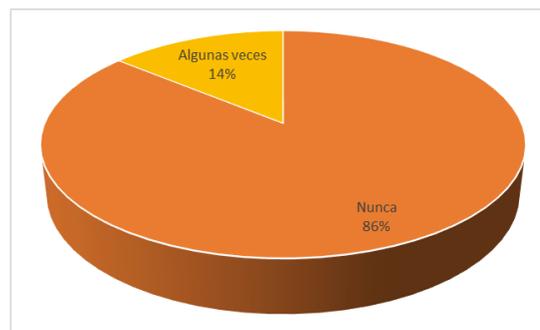


Interpretación:

El 57 % dice que nunca el líder ha establecido normas y tareas claras para todos.

El equipo presenta dificultades para el establecimiento de normas y tareas, debido a la falta de un líder, afectando la toma de decisiones del equipo.

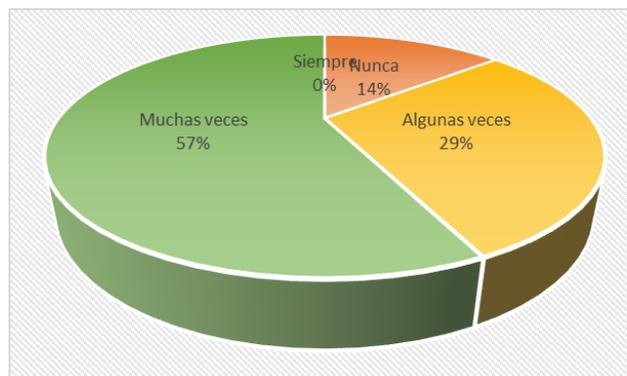
Pregunta # 4:¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos?



Interpretación:

El 86 % afirma que nunca están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos. Se evidencia las dificultades del equipo para la planeación y organización conjunta impactando negativamente el logro de las metas y objetivos.

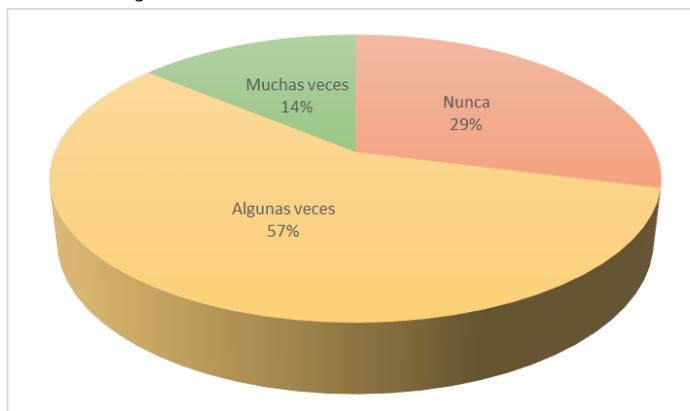
Pregunta # 5.¿Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales?



Interpretación:

El 57 % expresa que muchas veces los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales. Se evidencia que el equipo tiene una alta percepción y reconocimiento de la responsabilidad para cumplir con sus tareas.

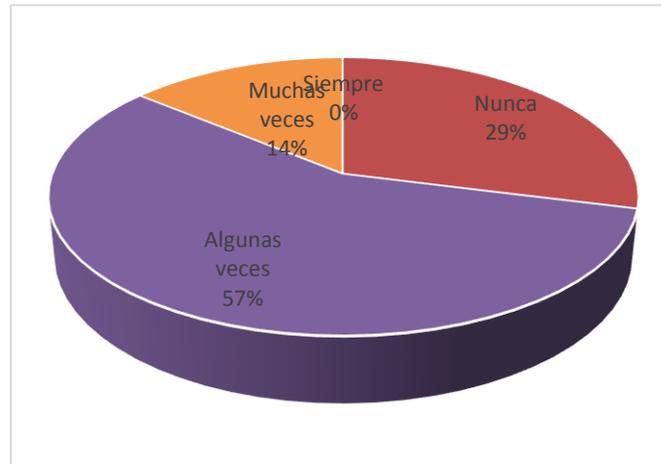
Pregunta # 6.¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos?



Interpretación:

El 57 % afirma que algunas veces se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos. El equipo evidencia dificultades en el establecimiento de indicadores lo que repercute en el direccionamiento del mismo.

Pregunta # 7.¿El líder facilita la comunicación y la participación?

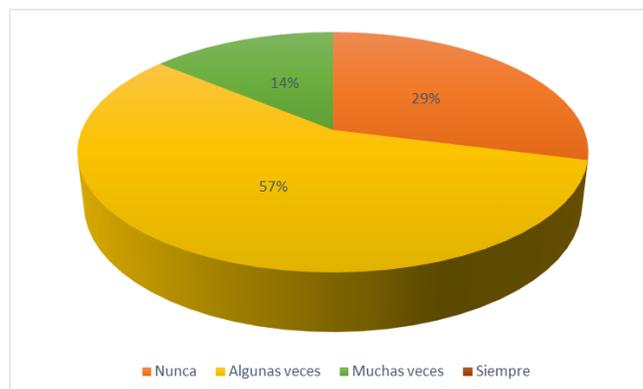


Interpretación:

El 57 % considera que algunas veces el líder facilita la comunicación y la participación.

Es claro que debido a la ausencia de un líder se afecta la participación dentro del equipo, la falta de comunicación es una problemática que afecta el trabajo en equipo, además del entorno laboral.

Pregunta # 8.La comunicación es clara, fluida, precisa.

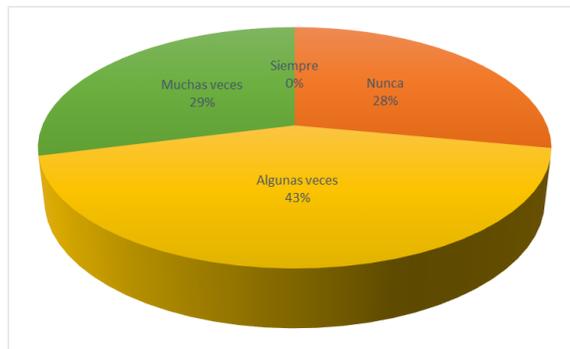


Interpretación:

El 57 % piensa que algunas veces la comunicación es clara, fluida, precisa.

Un alto porcentaje de los docentes encuestados percibe que la falta de comunicación es una problemática que afecta el entorno laboral, de tal forma la toma de decisiones no se realiza de forma conjunta entre el personal docente.

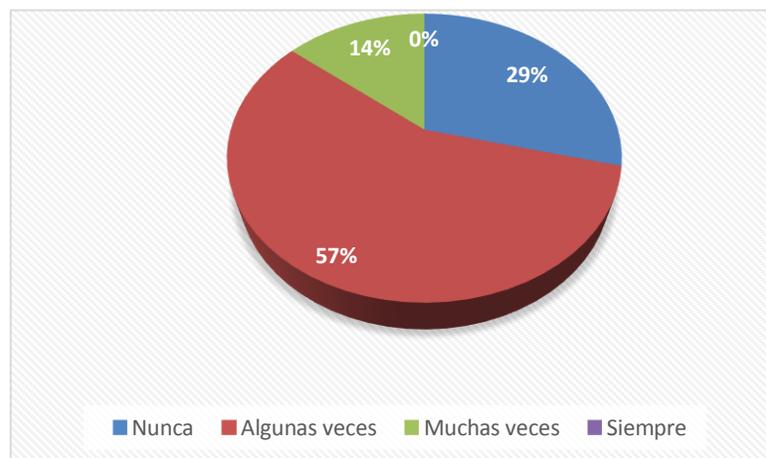
Pregunta # 9.¿Se escuchan las opiniones de todos?



Interpretación:

El 43 % expresa que algunas veces se escuchan las opiniones de todos. Esto evidencia que existe entre el grupo de docente falta comunicación, la cual es fundamental en el trabajo en equipo.

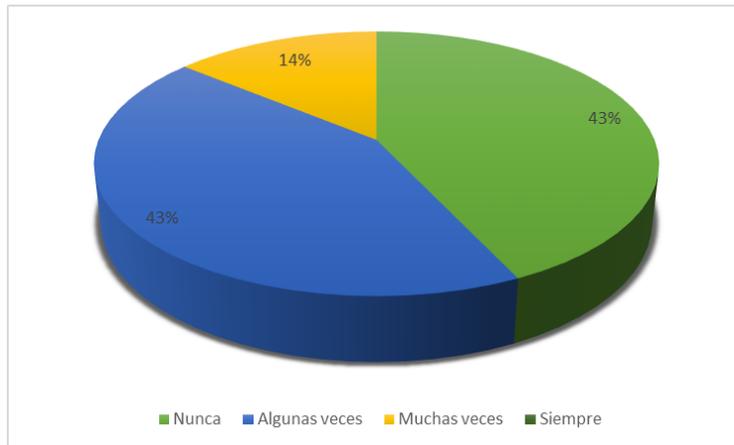
Pregunta # 10.¿Se ha acordado un método para tomar decisiones?



Interpretación:

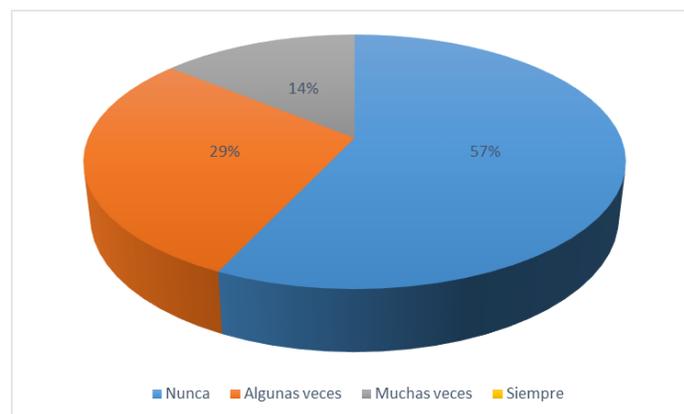
El 57 % afirma que algunas veces se ha acordado un método para tomar decisiones. Se evidencia que se hace necesario unificar criterios que retome las opiniones de cada uno de los miembros del equipo.

Pregunta # 11.¿Las decisiones se toman por consenso?



El 43 % expresa que nunca las decisiones se toman por consenso, el 43 % expresa que algunas veces las decisiones se toman por consenso. Lo cual evidencia que en el grupo de docentes no se tienen en cuenta las opiniones de todos para llegar a acuerdos, lo cual es necesario para conformar un equipo en el cual todos sus miembros se sientan importantes.

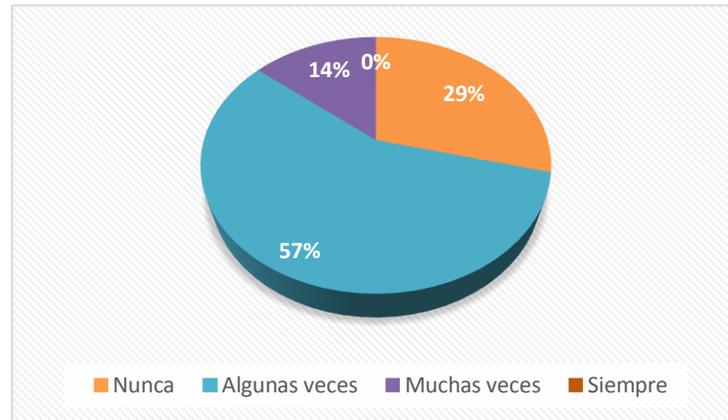
Pregunta # 12.¿Cuándo no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos?



Interpretación:

El 57 % dice que nunca todos aceptan las decisiones cuando no se toman por consenso. Esto evidencia falta de compromiso con las necesidades detectadas en el quipo y el sentido de apropiación por los roles aceptados dentro del grupo.

Pregunta # 13.¿Se generan alternativas de solución ante los problemas?



Interpretación:

El 57 % considera que algunas veces se generan alternativas de solución ante los problemas. El análisis muestra que el equipo carece de estrategias para el manejo de los conflictos y la solución de ellos.

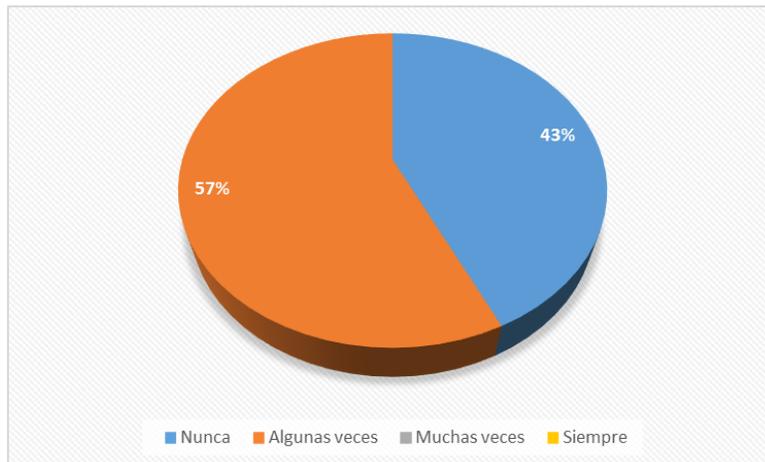
Pregunta # 14.¿Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa?



Interpretación:

El 57 % afirma que algunas veces se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.

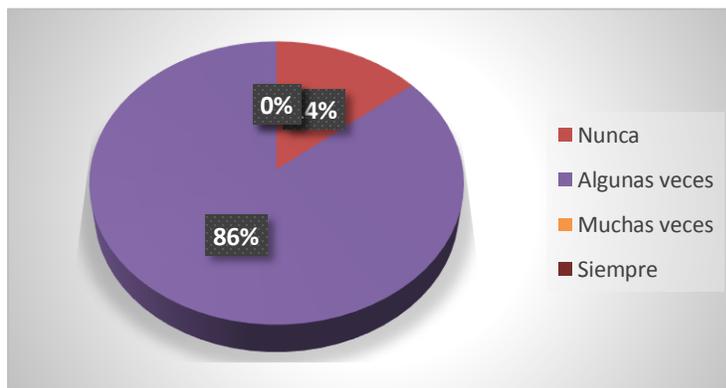
Pregunta # 15.¿Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas?



Interpretación:

El 57 % dice que algunas veces se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.

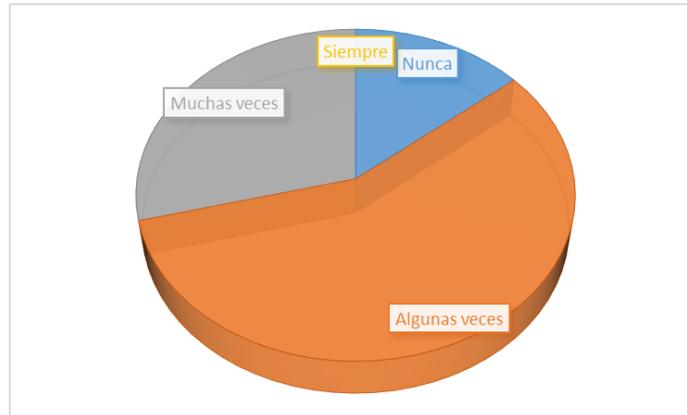
Pregunta # 16.¿Se desarrollan planes alternativos de trabajo?



Interpretación:

El 86 % expresa que algunas veces se desarrollan planes alternativos de trabajo

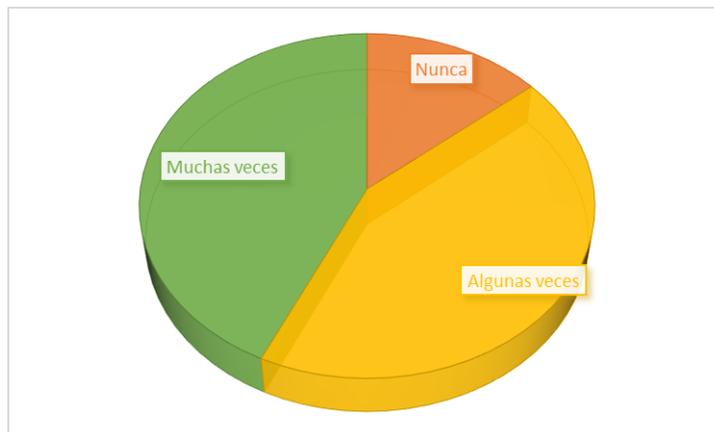
Pregunta # 17.¿El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo?



Interpretación:

El 57 % afirma que algunas veces el líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.

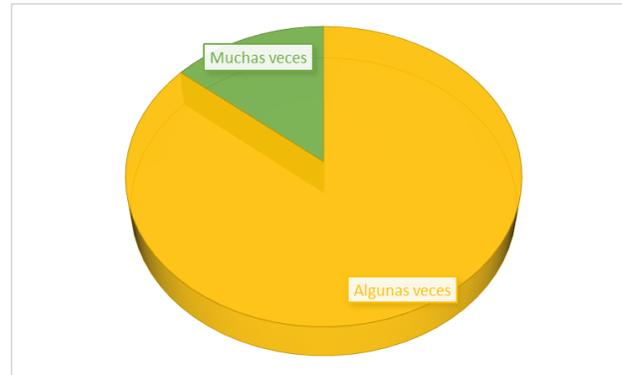
Pregunta # 18.¿Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva?



Interpretación:

El 43 % de los encuestados expresan que algunas veces las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva, el 43 % expresa que siempre las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.

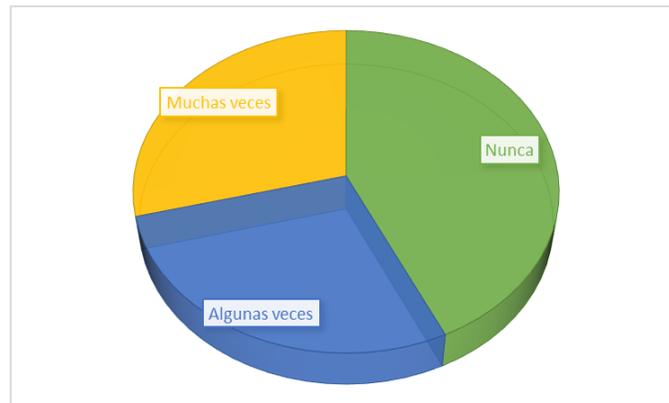
Pregunta # 19.¿Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias?



Interpretación:

El 86 % afirma que algunas veces los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.

Pregunta # 20.¿Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas?



Interpretación:

El 43 % considera que nunca los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas

Anexo3. Acta de reunión. Socialización de resultados encuesta.

SOCIALIZACION DE RESULTADOS DE ENCUESTA SOBRE EL TRABAJO EN
EQUIPO A DOCENTES DE LENGUAS EXTRANJERAS DEL COLEGO JOSE MANUEL
RODRIGUEZ TORICES INEM

Fecha	26-03-2019
Lugar	Colegio José Manuel Rodríguez Torices - INEM
Hora inicio	10:10 AM
Hora de finalización	10:40 AM

Orden de la reunión

1. Saludo inicial
2. Presentación de los objetivos del trabajo de grado
3. Socialización de los resultados de la encuesta realizada
4. Compromisos
5. Conclusiones

Descripción de la Reunión
<p>La reunión se llevó a cabo en total normalidad. Se realizaron todas las actividades programadas. Los docentes escucharon atentamente cada uno de los aspectos y mostraron interés hacia la iniciativa de aplicar estrategias para mejorar potencialmente el trabajo en equipo. Además, manifestaron su aceptación a cada uno de los objetivos planteados de la reunión. Adicionalmente, el docente socializó a través de graficas (Powerpoint) los resultados de la encuesta hecha. Ante dicha acción, los docentes reconocieron que carecen de un funcionamiento adecuado que permita trabajar en equipo correctamente y mostraron voluntad de aceptación a cualquier sugerencia o estrategia que contribuya a su mejoramiento. Igualmente se dispuso de un espacio para resolver inquietudes o dudas planteadas por los docentes. Se hizo bastante énfasis en la importancia del trabajo en equipo como herramienta para facilitar los procesos en la institución.</p> <p>Finalmente, se establecieron los puntos positivos y puntos por mejorar según la encuesta, y los docentes se comprometieron a participar de los procesos formativos como talleres, reuniones , seminarios, entre otros.</p>



El balance de la reunión fue bastante positivo, ya que se logró transmitir todos los aspectos a tratar, también se pudo aclarar cada una de las dudas expresadas por los docentes y el ambiente de la reunión fue bueno .

Compromisos

Descripción	Responsables	Fechas cierre
Proveer una estrategia que contribuya al mejoramiento del trabajo en equipo	Integrantes del trabajo de grado: Jairo Chamorro Rodrigo Vergara Yeison Benítez	20 de abril
Participación en los talleres, reuniones y capacitaciones	Docentes	20 de mayo

Conclusiones

A manera de conclusión, se pudo establecer que los docentes del departamento de lenguas extranjeras no están utilizando estrategias que fomenten el trabajo en equipo y que están dispuestos a participar en las planeaciones de clases conjuntas a fin de fortalecer lazos laborales y enriquecer sus saberes a fin de facilitar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Asistencia



Nombre convocado	Cargo	Asistió		Firma conformidad (Solo para actas impresas)
		S i	N o	
Elaine Cabrera	Docente	X		
José Sarmiento	Docente	X		
Nancy Guerrero	Docente	x		
Germán Ramírez	Docente	X		
Jairo Chamorro	Docente - Investigador	X		
José González	Docente	X		
Cristian Porto	Docente	X		

Anexo 4. Taller con los docentes acerca del trabajo en equipo

TALLER DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO ORIENTADO A RESULTADOS

"¡Si el grupo de Docentes de Lengua Extranjera obtiene los resultados esperados, duplicaremos las acciones de capacitación; si no logramos los resultados esperados, ¡las cuadruplicaremos!"

CONTEXTUALIZACION

Los Líderes determinan objetivos que deberán lograr otras personas y las incentiva a perseguir las metas con eficacia y compromiso pleno. Un liderazgo positivo transforma el potencial individual en desempeño colectivo. La tarea del líder consiste en darle sostén a un equipo de alto nivel de desempeño. Liderar y coordinar equipos de trabajo son competencias claves en las organizaciones.

En algunas Instituciones Educativas aún existe resistencia de los líderes para capacitar al talento humano; Sin embargo, en la mayoría de estas, han entendido que una forma eficaz de obtener los resultados o beneficios esperados es mediante la capacitación. Es el momento del “equipo” y el “líder”, pasando de un trabajo individualista a un trabajo colectivo. Los grupos de trabajo mantienen reuniones periódicas para que surjan nuevas estrategias.

El Trabajo en equipo, no es solo trabajar juntos, se trata de toda una serie de estrategias organizacionales, que nos permiten pensar diferente sobre un mismo tema, para conseguir que el trabajador se comprometa con los objetivos y resultados previstos.

En ese sentido este taller tiene como propósitos desarrollar competencias de liderazgo y trabajo en equipo en los Docentes de Lengua Extranjera de La institución educativa José Manuel Rodríguez Torices - INEM , para lograr que interioricen elementos estratégicos del trabajo en

equipo y desarrollen habilidades necesarias para sus clases, que les permita mejorar su desempeño.

OBJETIVO DEL TALLER

Promover y estimular como equipo el cambio actitudinal personal para el logro de resultados.

PERFIL DEL PARTICIPANTE.

Este taller está dirigido a los Docentes de Lengua Extranjera de La institución educativa José Manuel Rodríguez Torices - INEM para lograr incorporar el Liderazgo y las estrategias de Trabajo en Equipo.

METODOLOGIA

La metodología a utilizar en el taller está basada en el Aprendizaje Experiencial “indoors”, debido a que se concentra en estrategias de transmisión que forman destrezas y conocimientos tras haber sido experimentados de forma práctica, a través de los cuales se pretende formar, moldear y fortalecer actitudes.

Con el uso de esta metodología lograremos un amplio impacto en la introyección de conceptos, los cuales son relacionados directamente con la vivencia laboral diaria de tal manera que el participante se siente tocado por una experiencia que surge de sí mismo.

Esta metodología combina procesos para la identificación, el aprendizaje, y la práctica de las más relevantes habilidades gerenciales y el trabajo en equipos, orientado a la reflexión, análisis, aprendizaje y aplicación de estos principios con un mayor grado de compromiso.

Mediante el trabajo lúdico, presentaciones, videos y autoexámenes, logramos:

La interiorización de los conceptos y procesos institucionales a través de actividades y dinámicas grupales; es decir, El juego como medio de aprendizaje.

La motivación personal como medio para lograr su integración y compromiso con los procesos institucionales de mejora. La alegría como objetivo.

RECOMENDACIONES PARA UN MEJOR APROVECHAMIENTO DEL TALLER

Participación activa.

El taller requiere de la buena disposición y la participación activa de todos los que asisten, para facilitar el aprendizaje colectivo, se desarrollaran actividades lúdicas que permiten el aprendizaje mediante la diversión, Los facilitadores presentaran teorías y conocimientos generales, que harán surgir las propias experiencias de los participantes, las preguntas particulares ayudarán a los demás participantes a la comprensión de los temas.

Los Facilitadores están para atender dudas, estas constituyen valiosas aportaciones y enriquecen el taller.

Expectativas respecto al facilitador.

El aprendizaje principal, parte del aporte de experiencias y opiniones de quienes conocen el día a día; es decir, los participantes del taller.

Toma de notas.

Ninguna referencia bibliográfica, ni la memoria sustituyen las anotaciones personales. No es recomendable dejar pasar algo interesante.

INSUMOS PARA EL PARTICIPANTE

Programa del Taller

Material didáctico

Documentación de consulta.

PROGRAMA GENERAL DEL TALLER: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO
ORIENTADO A RESULTADOS

Mayo de 2019

DIA Y HORA	CONTENIDO/ACTIVIDADES	RESPONSABLE
8:00 am a 8:15 am	ACTIVIDAD EXPERIENCIAL DE APERTURA DEL TALLER	
8:15 a 9:40	<p>“Los logros de una organización son los resultados del esfuerzo combinado de cada individuo”.</p> <p>Grupo Vs equipo.</p> <p>Concepto de Equipo de Trabajo.</p> <p>Elementos y características de un equipo de trabajo y su líder.</p> <p>Proceso de formación de un equipo de trabajo.</p> <p>Transformación de equipo de trabajo a equipo de alto.</p>	



9:40 a 10:00	ACTIVIDAD EXPERIENCIAL	
10:00 a 10:30	Tiempo libre	
10:30 a 11:45	<p>“El personal determina el potencial del equipo. La visión determina la dirección del equipo. El trabajo determina la preparación del equipo. El mando determina el éxito del equipo”.</p> <p>Equipo de trabajo efectivo para lograr con éxito la visión y misión institucional.</p> <p>La Comunicación efectiva en el trabajo en equipo</p> <p>La Cohesión del equipo</p> <p>La Confianza en el equipo</p>	

Anexo 5. Presentación estrategia “Comunidad de aprendizaje”

Objetivo de la comunidad de aprendizaje: Fomentar en los docentes el diálogo que les permita formarse, revisar sus prácticas, desarrollar estrategias para el fortalecimiento del trabajo en equipo.

Después de realizar a los docentes la sensibilización sobre el trabajo en equipo se hizo la presentación de la propuesta de la conformación de una Comunidad de aprendizaje para lo cual se realizaron las siguientes actividades:

a. Socialización y sensibilización de los docentes: Dar a conocer al equipo docente la iniciativa que se desea poner en marcha. (Presentación en Power Point, qué es una comunidad de aprendizaje, sus ventajas).

b. Toma de la decisión por parte del equipo docente de participar en el proceso. Dado que la consolidación de una Comunidad de Aprendizaje depende de la participación activa de los miembros, es necesario que ellos estén de acuerdo y acepten vincularse con el proceso que se pondrá en marcha.

c. identificación de expectativas en común entre los miembros del equipo, referente al área de inglés. Los integrantes deben expresar que desean lograr, qué pueden aportar para el fortalecimiento del área de inglés.

d. Caracterización de los recursos físicos, humanos y financieros con los que cuenta el departamento de inglés para el desarrollo de las diferentes actividades. Aplicación de encuestas a docentes sobre el contexto educativo. Planeación académica, desarrollo de clases.

e. Formulación de propuestas de mejoramiento de las prácticas educativas, tomando como base los resultados del análisis contextual y la priorización de las necesidades en las fases anteriores.

Anexo 6. Planeación de clase realizada en la comunidad de aprendizaje

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSE MANUEL RODRIGUEZ TORICES-
IMEN CARTAGENA**

**PLANEACIÓN DE CLASE CONJUNTA POR LOS DOCENTES DEL
DEPARTAMENTO IDIOMAS**

Fecha: 09 de abril de 1993

Docente: Jairo Javier Chamorro Morales

Asignatura: inglés

Grado: sexto

Periodo: Segundo

Fecha de clase: 20 de Mayo de 2019

Tiempo estimado: 50 minutos

Objetivo principal

Al final de este año académico, los alumnos podrán expresar de manera oral y escrita el verbo "BE" en presente simple en negativo, afirmativo e interrogativo; así como adjetivos demostrativos en singular y plural.

Objetivos específicos:

- * Identificar números cardinales y ordinales.
- * Reconocer los días de la semana, los meses de los años.
- * Decir el tiempo espontáneamente
- * Mostrar objetos cercanos y lejanos usando adjetivos demostrativos.
- * Reconocer verbos regulares e irregulares.
- * Decir acciones usando presente progresivo.
- * Identificar las partes del cuerpo y las características físicas.

Procedimiento de la clase

1. Socialización de los objetivos de la clase (5 minutos)

El docente les presenta a los estudiantes (a través de diapositivas) los objetivos que se tienen de la clase y les socializa los temas a tratar.

2. Activación de saberes previos (5 minutos)

El docente les pide a los estudiantes que escriban en el tablero todos los verbos referentes a la rutina diaria.

3.2 Explicación del tema (15 minutos)

El docente les dice a los estudiantes que los verbos de la rutina diaria son acciones que se realizan todos los días y no de forma ocasional. Adicionalmente, les presenta las acciones a través de un proyector y les enseña la pronunciación.

Actividad corta (5 minutos)

El docente les dice a varios estudiantes que pasen al frente y que realicen algunas acciones de la rutina diaria para que el resto de sus compañeros digan cual es el verbo en inglés.

Actividad principal (15 minutos)

El docente les dice a los estudiantes que se coloquen en pajaras y por turnos uno pronuncie un verbo y otro lo ejecute. El estudiante que menos equivocaciones tenga es el ganador.

Retroalimentación y cierre de la clase (5 minutos)

Contenido:

- Verbos de la rutina diaria

Comunicación:

- Representación de verbos en parejas

Cultura:

Reconocimiento de Las acciones que realizan los colombianos habitualmente.

Cognición:

- Identificación de verbos a través de representaciones.
- Reconociendo de la pronunciación correcta de los verbos.

Resultados de planeación de clase conjunta

La clase planeada por los docentes del departamento de idiomas no se pudo llevar a cabo por falta de tiempo y dificultades con los horarios de clases debido a afectaciones por paros educativos. Por tanto, está en espera de hacer la socialización de los resultados una vez se haya hecho la aplicación de la clase.

ACTA DE REUNIÓN

PLANEACIÓN DE CLASES DEL EQUIPO DE DOCENTES DE LENGUAS
EXTRANJERAS DEL COLEGO JOSE MANUEL RODRIGUEZ TORICES INEM
CARTAGENA

Fecha	12-05-2019
Lugar	Colegio José Manuel Rodríguez Torices – INEM – Cartagena
Hora inicio	10:10 AM
Hora de finalización	11:10 AM

Orden de la reunión

1. Saludo inicial
2. Presentación de los objetivos del trabajo de grado
3. Desarrollo de la planeación de clases grupal
4. Compromisos
5. Conclusiones

Descripción de la Reunión

La reunión se llevó a cabo en total normalidad. Se realizaron todas las actividades programadas. Inicialmente los docentes estaban un poco tensionados y solo hacían participaciones puntuales. En sus rostros se pudo evidenciar que se sentían incómodos por el hecho de planear una clase conjunta. Es probable que sintiesen temor a equivocarse o que sus aportes no fuesen aprobados por los demás. Sin embargo, después de unos minutos comenzaron a manifestar sus puntos de vista y presentaron ante el equipo de docentes las estrategias consideradas efectivas según sus experiencias pedagógicas para realizar la clase conjunta. Luego de romper el hielo, los

maestros presentaron sus aportes para el desarrollo de la clase y intentaban persuadir al resto del grupo para que aceptaran sus comentarios. Algunos docentes reconocieron que este tipo de estrategias realmente motivaban al trabajo en equipo y fomentaban la unidad en el departamento. Otros manifestaron que era la primera vez que realizaban una actividad como estas y que estaban muy contentos de ver como estas estrategias facilitaban los procesos de enseñanza aprendizaje de las lenguas extranjeras y además, contribuían en el enriquecimiento de sus saberes. Adicionalmente, se dispuso de un espacio para resolver inquietudes o dudas planteadas por los docentes. Se hizo bastante énfasis en la importancia del trabajo en equipo como herramienta para facilitar los procesos en la institución.

Finalmente, se establecieron los puntos positivos y puntos por mejorar según la actividad, y los docentes se comprometieron a participar de los procesos formativos como talleres, reuniones, seminarios, entre otros.

El balance de la reunión fue bastante positivo, ya que se logró transmitir todos los aspectos a tratar, también se pudo aclarar cada una de las dudas expresadas por los docentes y el ambiente de la reunión fue bueno.

Compromisos		
Descripción	Responsables	Fechas cierre
Socializar el resultado de la planeación de clase conjunta.	Integrantes del trabajo de grado: Jairo Chamorro Rodrigo Vergara	15 de mayo



	Yeison Benítez	
Participación en los talleres, reuniones y capacitaciones	Docentes	

Conclusiones
Es vital importancia la implementación de la planeación de clases conjuntas como una estrategia que facilita los procesos para trabajar en equipo, además de contribuir de manera significativa en el intercambio de experiencias y saberes de los docentes en pro de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje en el desarrollo de sus clases y la aplicación de las mismas.

Asistencia				
Nombre convocado	Cargo	Asistió		Firma conformidad (Solo para actas impresas)
		S i	N o	
Elaine Cabrera	Docente	X		
José Sarmiento	Docente	X		
Nancy Guerrero	Docente	x		
Germán Ramírez	Docente	X		



Jairo Chamorro	Docente - Investigador	X		
José González	Docente	X		
Cristian Porto	Docente	X		