

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias de la Educación

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Elaboración de una guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica
de valores en el área administrativa del Instituto Nacional
de Educación Básica La Reforma, Huité, Zacapa
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)**

Wuendy Jhojana Sierra Paz

Zacapa, septiembre 2014

**Elaboración de una guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica
de valores en el área administrativa del Instituto Nacional
de Educación Básica La Reforma, Huité, Zacapa**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Wuendy Jhojana Sierra Paz

Licda. Ligia Isabel Boche Morales (**Asesora**)
Licda. Gladys Janette Domínguez Solbrik (**Revisora**)

Zacapa, septiembre 2014

Autoridades de la Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

Lic. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

Lic. Dinno Marcelo Zaghi García

Decano

M. Sc. Dilia Figueroa de Teos

Vice Decana

Lic. Leonel Sandoval

Coordinador Regional

Licda. Gladys Córdón

Coordinadora de sede

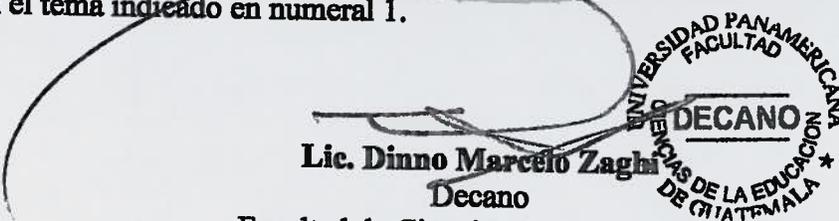
**DICTAMEN DE APROBACIÓN
INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

ASUNTO: Wuendy Jhojana Sierra Paz
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen 02/2014

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Práctica Profesional Dirigida, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **Elaboración de una guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica de valores en el área administrativa del Instituto Nacional de Educación Básica La Reforma, Huité, Zacapa.** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante **Wuendy Jhojana Sierra Paz**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


Lic. Dinno Marcelo Zaghi
Decano

Facultad de Ciencias de la Educación

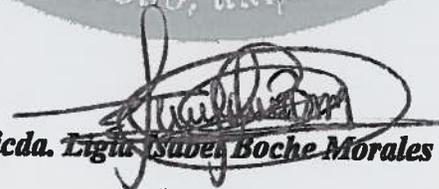


c.c archivo

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

Guatemala treinta y uno de mayo del año dos mil catorce.-----

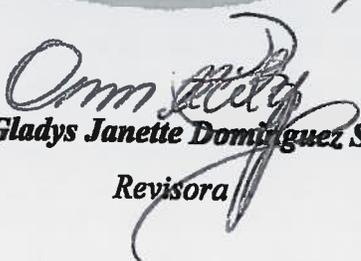
En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Elaboración de una guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica de valores en el área administrativa del Instituto Nacional de Educación Básica La Reforma, Huité, Zacapa". Presentado por la estudiante: **Wuendy Jhojana Sierra Paz**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Licda. Ligia Isabel Boche Morales
Asesora

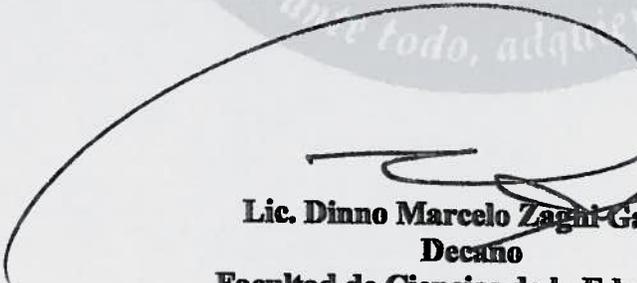
UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Guatemala, treinta y uno de julio del dos mil catorce.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Elaboración de una guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica de valores en el área administrativa del Instituto Nacional de Educación Básica La Reforma, Huité, Zacapa" Presentado por la estudiante: **Wuendy Jhojana Sierra Paz**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Licda. Gladys Janette Domínguez Solbrik
Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Guatemala a los cinco días del mes de agosto del año dos mil Catorce-----

En virtud que la Práctica Profesional Dirigida con el tema "Elaboración de una guía del Trabajo en equipo y Práctica de valores en el Área Administrativa del Instituto Nacional de Educación Básica La Reforma Huité, Zacapa", presentado por Wuendy Jhojana Sierra Paz, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad y con el requisito de Dictamen de Asesor (a)-Tutor (a) y Revisor, se autoriza la impresión del dicho informe.


Lic. Dinno Marcelo Zagni-García
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



Dedicatoria

A Dios

Por iluminarme en cada momento de mi vida, mostrándome su amor constante y fidelidad, dándome enseñanzas que en los momentos más difícil él está a mi lado, que lo puedo sentir si verlo y tener la seguridad que camino de su mano.

A mis padres

Amilcar Fernando Sierra Chub y Rosalia Paz Garcia, por creer en mí, su amor incondicional, esfuerzo y buen ejemplo que me han llevado a ser la persona que soy.

A mi esposo

Wilber Binicio Cordón García, por su apoyo, amor y paciencia en el recorrido de mi formación profesional.

A mis hermanos

Lusvin, Omar, Luis, Danilo, por su cariño y apoyo en todo momento.

A mis sobrinitos

Por llenar mi vida de alegría y trasmitirme esa ternura que me impulsa a seguir adelante.

A mis suegros

Gustavo Cordón y Concepción García, por su cariño, respeto y apoyo

A mis amigas y amigos

Gracias por su amistad, respeto, tolerancia, cariño, y por apoyarme de una u otra forma a salir adelante para alcanzar mis metas.

Al Registro de Información Catastral

Por darme la oportunidad de crecer profesionalmente.

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción del tipo de institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	1
1.3 Visión y misión	2
1.4 Estructura organizativa	2
1.5 Ubicación geográfica	3
Capítulo 2	4
Diagnóstico institucional	4
2.1 Descripción de la metodología aplicada	4
2.1.1 Técnicas	4
2.1.2 Instrumentos	4
2.1.3 Informantes	5
2.1.4 Unidades de análisis	6
2.2 Resultados del diagnóstico institucional	6
Capítulo 3	8
Sistematización de la práctica	8
3.1 Desarrollo de la práctica	8
3.1.1 Área trabajada	9
3.1.2 Actividades desarrolladas	10
3.1.3 Lecciones aprendidas	10
3.1.4 Propuesta de mejora	11
3.1.5 Fundamentación teórica de la propuesta	12
Conclusiones	14
Recomendaciones	15
Referencias bibliográficas	16

Apéndice	17
Anexos	18
Anexo 1 Solicitud de práctica	18
Anexo 2 Ficha informativa	19
Anexo 3 Resultados finales	20
Anexo 4 Galería fotográfica	21
Anexo 5 Acta de inicio y cierre	22

Índice de Tablas

Tabla 1 Resultados de la observación física	5
Tabla 2 FODA	7

Resumen

La realización de la práctica profesional dirigida, se llevó a cabo en el Instituto Nacional de Educación Básica, Aldea La Reforma, Huité, Zacapa, ha tenido como objetivo principal, apoyar en el área Administrativa del establecimiento, para conocer los métodos educativos desde esa perspectiva de igual forma los sistemas que rigen en dicho establecimiento con el fin de enriquecer y obtener experiencia; así mismo responder a las necesidades de la comunidad educativa.

Durante el proceso se utilizaron diferentes métodos como la entrevista, la observación así también el diagnóstico institucional que es en donde se enmarca todos los parámetros del establecimiento, sin embargo se hace énfasis en las necesidades que más se enmarcan y afecta las relaciones laborales.

La propuesta está basada en la realización de un proyecto debido a que se realizó un diagnóstico con ayuda del director y personal docente, haciendo énfasis en las necesidades que presenta el establecimiento educativo. La guía brinda estrategias fáciles de aplicar, tomando en cuenta que la actitud de las personas tiene que ser el eje principal para desarrollar con éxito toda actividad planificada en equipo, tener visión y mente positiva hacia el objetivo principal que beneficia a toda la comunidad educativa, que de igual forma trasciende hacia el contexto fuera del establecimiento.

Introducción

Dentro de las instituciones el recurso humano es el motor que impulsa al logro de los objetivos y metas, sin embargo cuando éste tiene ciertas deficiencias es importante tomar nota y poner manos a la obra en la búsqueda de posibles soluciones. En el caso del Instituto Nacional de Educación Básica, La Reforma, Huité, Zacapa se detectaron inconvenientes como la falta de comunicación, el poco compromiso, la falta de trabajo en equipo y práctica de valores entre otros, mismos que provocan cierto malestar en el personal docente y administrativo incidiendo negativamente en el comportamiento así también mostrando cierto conformismo en el personal.

El presente documento se encuentra listado por capítulos , en el uno se refiere al marco contextual el cual contiene las características básicas del establecimiento educativo así como también la reseña histórica, misión visión, valores, ubicación geográfica, estructura organizacional; el capítulo dos se enfoca en el diagnóstico institucional, técnicas y metodologías aplicadas para obtención de información para complementación del diagnóstico, así también el análisis de resultado para determinar qué solución se debe aplicar o implementar. En el capítulo tres se practicó el ejercicio de la sistematización de la práctica profesional dirigida, donde se realizó la práctica, como se realizó, lecciones aprendidas y propuesta de mejora.

Por ello se propone implementar en el establecimiento una guía para el trabajo en equipo y práctica de valores con el objeto de que sirva para contrarrestar las debilidades detectadas en el Instituto Nacional de Educación Básica, La Reforma, Huité, Zacapa. Dentro de los resultados que se obtendrán con la implementación de la guía mencionaremos como punto inmediato el mejoramiento de las relaciones interpersonales, la práctica de valores y la comunicación.

Los alcances de la puesta en práctica de la guía generarán resultados a corto, mediano y largo plazo proporcionando un alto prestigio del plantel y mejores opciones para el mismo; uno de los elementos más relevantes para dar respuestas a los cambios de la sociedad actual.

Por ello es importante que en el proceso administrativo introduzcan guías que ayuden al personal administrativo y docente a despertar su intelecto cognitivo para aprender a trabajar en unión, para alcanzar el éxito colectivo.

Capítulo 1

Marco Contextual

1.1 Descripción del tipo de institución

El Instituto Nacional de Educación Básica, se encuentra ubicado a un costado del campo de futbol y la Escuela Oficial Rural Mixta de La Aldea La Reforma, del Municipio de Huité, departamento de Zacapa. La institución funciona en jornada vespertina atendiendo alumnos de ambos géneros, cuenta con instalaciones propias, y es catalogado de tipo Oficial, es importante mencionar que la mayoría de los docentes se encuentran debidamente capacitados y tienen el nivel académico que se requiere para ejercer en el nivel medio.

1.2 Reseña histórica de la institución

Autorizado bajo resolución UD/DDE-Z-119-2008. Inicia labores en el año 2009. Como Director y Fundador el P.E.M. Rodimiro Mateo Nájera. Como primeros docentes: Marta Sohemia Castañeda, César Ricardo Franco, Wender Mateo Nájera, Héctor Alfredo Bran Girón, Bryan Fernando Portillo López, Weslyn De Jesús Mansilla Galdámez, Glenda Lizeth Arauz Hernández.

Se inicia con una población estudiantil de 28 estudiantes. No contando con edificio propio, utilizando las instalaciones de la Escuela Oficial Rural Mixta de La Reforma, Huité. Este establecimiento educativo es un logro alcanzado para el avance en la educación de todos aquellos jóvenes que por ser de escasos recursos no podían ingresar al ciclo básico y sólo cerraban el nivel primario, ya que debían viajar a la cabecera Municipal para poder hacerlo, por lo que personas con mucho entusiasmo y voluntad colaboraron para que se lograra la autorización de este centro educativo. Entre las personas que colaboraron se puede mencionar a: Vertila Torres, Vilma Torres, Estela Terraza, el señor Edwin Arriaza quien realiza gestiones a nivel departamental para su autorización y los padres de familia de la primera promoción pues ellos visitan casa por casa pidiendo colaboración para lograr tan importante y necesario proyecto. Desde su inicio el CNB es la herramienta esencial para la labor docente.

1.3 Visión y Misión

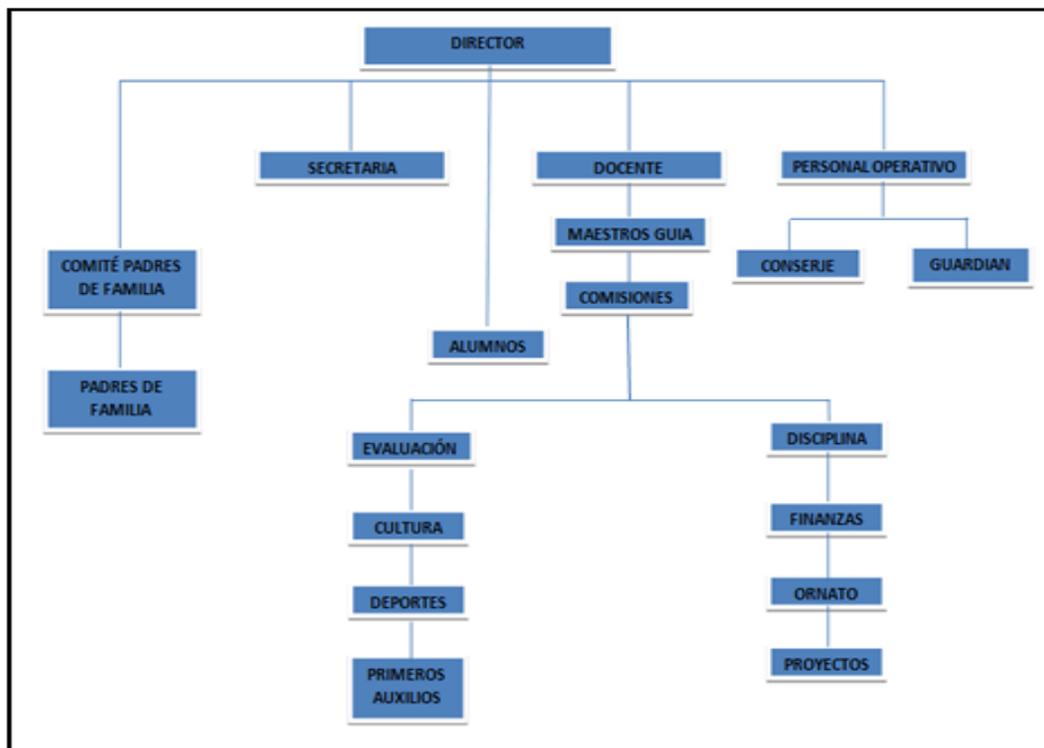
Visión

Ser una Institución Educativa con el propósito de brindar una educación de calidad para formar jóvenes con competitividad, asados en el currículum Nacional Base (C.N.B.) tomando como base los principios de calidad, respeto, responsabilidad y competitividad, que permita el desarrollo de un aprendizaje significativo por medio de una educación incluyente.

Misión

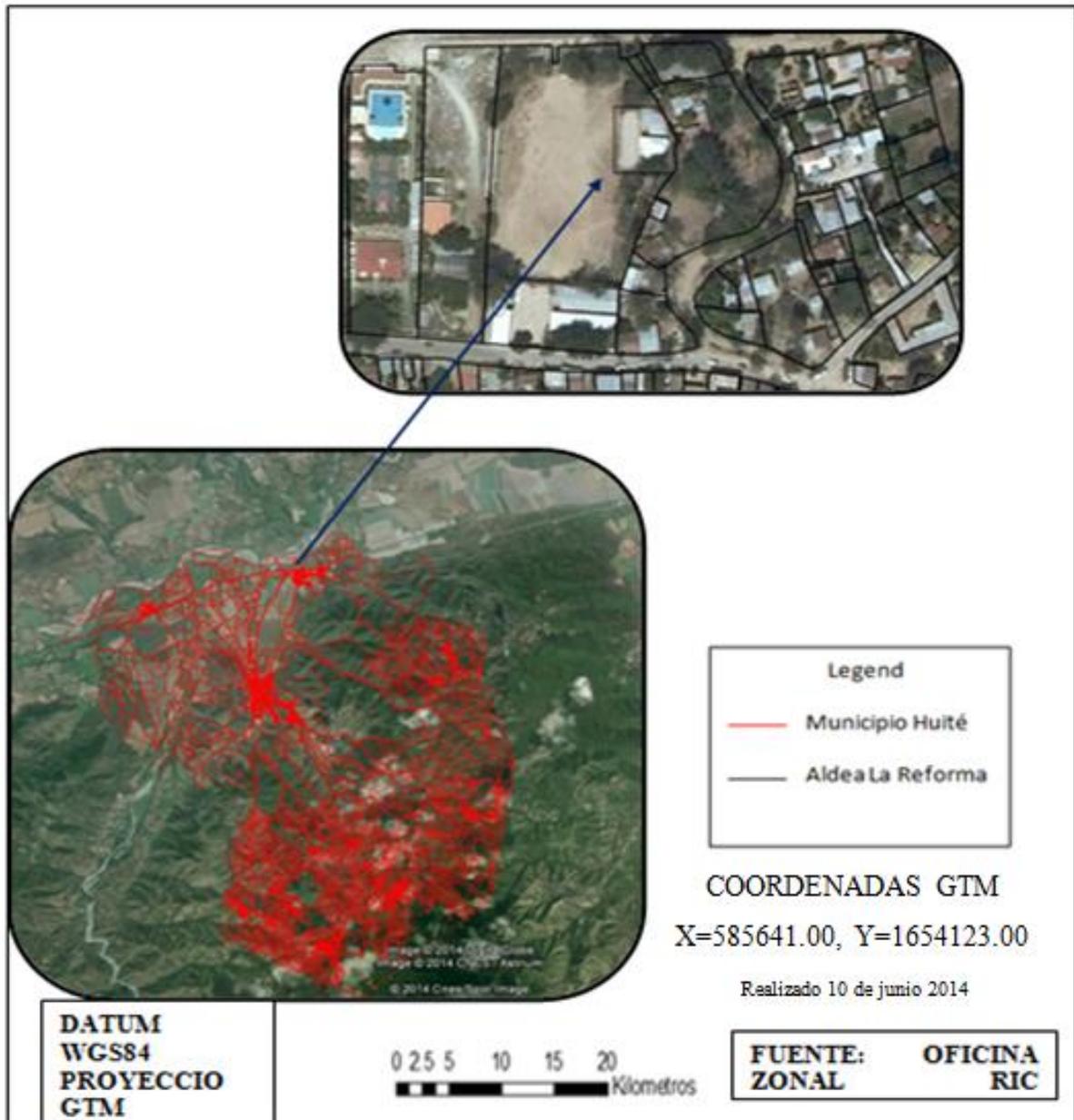
Contribuir al desarrollo integral con metodologías que nos permitan ir a la vanguardia del mundo globalizado poniendo en práctica conocimientos teórico-prácticos con el uso de la tecnología y diversos recursos didácticos que nos coloquen como un centro educativo que forma discentes con razonamiento analítico, creativo y práctico capaces de desarrollar competencias enmarcadas dentro del Currículum Nacional.

1.4 Estructura organizativa



1.5 Ubicación geográfica

Instituto Nacional De Educación Básica La Reforma, Huité



Capítulo 2

Diagnóstico Institucional

2.1 Descripción de la Metodología Aplicada

2.1.1 Técnicas

Durante el proceso de investigación, para la elaboración de la etapa exploratoria del diagnóstico se utilizó el diagnóstico FODA, la entrevista, para conocer sobre las necesidades del centro educativo, por medio de ello se obtuvo información importante brindada por la autoridad del centro educativo y personal docente, seguidamente se utilizó la técnica de observación que fue un factor esencial para determinar qué elementos están afectando y dónde radican las necesidades; así mismo buscarle una posible solución que sea de beneficio para la comunidad educativa.

2.1.2 Instrumentos

Durante el proceso se utilizaron diferentes instrumentos que facilitaron la recolección de información tales como:

Guía de observación, como herramienta que agiliza el proceso de la entrevista en los aspectos físicos del establecimiento diagnóstico institucional. Así mismo se utilizó el FODA, donde se enmarca la situación actual de la institución educativa.

Utilizando también el cuestionario que fue un factor muy importancia debido a que se obtuvo gran parte de la información descriptiva brinda por el Director del plantel educativo haciendo énfasis en las necesidades que actualmente afectan al área administrativa. Así mismo en base a la información obtenida se utilizaron los cuadros de viabilidad y factibilidad, para analizar de una forma más objetiva las debilidades del establecimiento, de esa manera buscarle una solución a la problemática que más afecta en el sector administrativo del establecimiento objeto de estudio.

Tabla 1 Resultados de la observación física

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o comentarios
1	Dimensiones promedio de la oficina	3mts x 3mts	Muy pequeña para las personas que visitan
2	Ubicación	Muy buena Buena X Regular Mala	Adecuada y céntrica para el acceso de las personas
3	Ventilación :	Suficiente Aceptable X No aceptable	Muy buena apropiada
4	Iluminación	Suficiente Aceptable X No aceptable	Muy buena apropiada
5	Sala de estar	Si No X	No existe un lugar para los docentes
6	Cuenta con servicio de internet	Si No X	No cuenta con internet por falta de cobertura
7	Cuenta con servicios de ayudas audiovisuales	Si X No Estado	La municipalidad y el Estado aportan para la educación
8	Tiene suficiente agua entubada	Si No X	No tienen agua potable porque solo tienen en la mañana
9	El edificio es	Oficial X Privado	Está ligado a todas las normas educativas
10	Otros aspectos que no se consideraron en esta guía de observación.		

Fuente: Elaboración propia 2014

2.1.3 Informantes

Durante el proceso se tomó en cuenta colaboración y participación de todo el personal tanto administrativo como docente del Instituto Nacional de Educación Básica, La Reforma, Huité, Con el fin de obtener información en cuanto a la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo con enfoque en valores éticos y morales, para mejorar las labores educativas, poniendo de manifiesto en los alumnos que el aprender a realizar actividades grupales puede facilitar el logro de muchos objetivos.

Así mismo promover hábitos que ayuden en la formación integral de cada invitado, dándole sentido positivo a la vida de una forma dinámica y participativa.

2.1.4 Unidades de Análisis

Para enriquecer y encontrar una solución que se adaptara a la problemática, se realizaron diversas consultas tanto en línea vía internet, consulta a libros, tesis, entre otros, que fomentaran la unión y trabajo en equipo; así mismo temáticas que sustentaran la importancia de la práctica de valores en el ámbito laboral y sus beneficios desde las perspectiva administrativa.

Según Viscarra Nuño Francisco, en el libro la filosofía, ética y moral (2004) expresa que el ser humano es una cajas conocimientos y virtudes que puede desarrollar grandes oportunidades, manteniendo actitudes positivas que generen un ambiente armónico en cuanto a las relaciones interpersonales, debido a que todo lo que sale de adentro de fine a la persona por fuera.

2.2 Resultados del Diagnóstico Institucional

En el diagnóstico se fundamenta el FODA, debido a que fue allí donde se enmarcaron todas las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Instituto Nacional de Educación Básica, la Reforma, Huité, para ello fue importante la participación de todo el personal del plantel debido a que cada uno ayudo a conformar y detectar donde radica la problemática y darle una posible solución que brinde oportunidades de mejoras laborales desde la perspectiva administrativa.

Tomando en cuenta que el ser humano es un factor importante para alcanzar el éxito institucional, se deben de crear programas donde los colaboradores tenga la oportunidad de capacitarse constantemente para mejorar sus actitudes y aptitudes, así mismo se sientan más comprometido con la institución para la que brinda sus servicios, de esa manera se obtendrán resultados que favorezcan la calidad educativa.

Tabla 2 FODA

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>El centro educativo cuenta con instalaciones adecuadas para la obtención de una educación digna.</p> <p>Docentes capacitados (90%)</p> <p>Alto deseo de superación</p> <p>Mística laboral</p> <p>Alumnos con capacidad de adaptación y comprensión para aceptar cambios positivos que sean de beneficio personal.</p> <p>Óptimo dominio del Curriculum Nacional Base por parte de los docentes.</p> <p>Adecuada implementación de la metodología de la Alternancia por parte de los docentes.</p>	<p>Practica de valores que les ayude en su formación personal y educacional.</p> <p>Buena relaciones interpersonales</p> <p>Personas competentes capaces de desarrollarse en cualquier ámbito.</p> <p>Personas empáticas</p> <p>Eliminar barreras que impidan el desarrollo personal e integral,</p> <p>Implementación de actividades innovadoras por parte de los docentes que promuevan la calidad educativa de los discentes.</p> <p>Facilidad de acceso por parte de la comunidad educativa.</p> <p>Mayor capacidad de aulas para atender la demanda educativa.</p> <p>Implementar programas y líneas de acción para el mejoramiento de la institución.</p>	<p>No se cuenta con una guía para el trabajo en equipo y práctica de valores y actitudes positiva que promueva valores desde la perspectiva administrativa.</p> <p>No se cuenta con una biblioteca que facilite la enseñanza.</p> <p>No se cuenta con personal docente para áreas específicas del Curriculum Nacional Base.</p> <p>Falta de libros de textos, recursos y materiales didácticos.</p> <p>Falta de hábito de lectura y escritura en los estudiantes.</p> <p>El campo de fut bol está cerca y ocasiona desconcentración en los alumnos debido a que cualquier persona puede llegar al mismo.</p> <p>El edificio no se encuentra circulado</p>	<p>Antivalores entre los alumnos.</p> <p>No aceptación de sí mismo y de otras personas.</p> <p>No utilizar adecuadamente las herramientas para mejorar la formación moral de los educandos.</p> <p>No alcanzar los objetivos por falta de personal docente.</p> <p>Deficiente aprendizaje por parte de los discentes.</p> <p>Deficiente labor educativa y poco aprendizaje significativo.</p> <p>No se puede planificar y ejecutar programas o proyectos de índole educativa y comunitaria.</p> <p>Insalubridad por propagación de enfermedades.</p>

Fuente: Elaboración propia 2014

Capítulo 3

Sistematización de la Práctica

3.1 Desarrollo de la Práctica

Objetivo general

Elaborar una guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica de valores en el área administrativa del Instituto Nacional de Educación Básica, La Reforma, Huité, con la finalidad de brindar estrategias que fortalezcan el trabajo en equipo, mejore las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo.

Objetivos Específicos

- Mejorar las relaciones humanas del personal administrativo y docentes para obtener un buen clima laboral y así contribuir para que los procesos se realicen en armonía.
- Diseñar una guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica de valores en el área administrativa del Instituto Nacional de Educación Básica, la Reforma, Huité.
- Capacitación para el mejoramiento continuo de las gestiones administrativas, enfocadas en el trabajo en equipo, valores éticos y morales.

Para la elaboración de la propuesta fue necesario consultar varias fuentes de información que lograran sustentar, las relaciones interpersonales, actitudes, personalidad, trabajo en equipo y valores que reflejan la conducta del ser humano, debido a que por medio de ello las personas sean bien aceptados en la sociedad o en el contexto que se desenvuelven, y puedan ser vistas como personas integrales.

Durante el desarrollo de la práctica profesional dirigida en el área administrativa, en el Instituto Nacional de Educación Básica, La Reforma, Huité, ante la carencia de una guía para el

fortalecimiento de trabajo en equipo y práctica de valores se propuso la elaboración de la misma para que sirva como herramienta y pueda ser utilizada por el área administrativa con el fin de brindar a sus colaboradores una estrategia de solución para enfrentar y superar situaciones que afecten el desempeño laboral.

Uno de los objetivos de la guía es que el personal conozca que existen estrategias o salidas, para diversas situaciones tanto en el rol educativo como en la vida cotidiana, por medio de los cuales se aprenda a respetar y trabajar hacia un mismo horizonte con el fin de obtener un logro grupal donde muchas personas sean beneficiadas y al mismo tiempo alcanzar una satisfacción personal como profesionales responsables que brindan un servicio de calidad.

Esto será posible a través de actividades como capacitaciones, conferencias y actividades grupales que fortalezcan las relaciones fomentando el cooperativismo, adquiriendo habilidades y actitudes positivas, compromisos laborales e interpersonales.

La guía ayudará a desarrollar mecanismos de manera que la institución educativa sea orientada hacia la estimulación del crecimiento del trabajo en equipo en el centro educativo.

Durante el proceso de la práctica se observó que el personal administrativo y docente presentan una debilidad al momento de trabajar en conjunto, debido a que cada quien hace lo que cree conveniente sin pensar si afecta algún proceso, por ello ante la carencia de una guía para el fortalecimiento en el trabajo equipo y práctica de valores, nace la inquietud de diseñar una guía que se adapte a las necesidades del establecimiento con el fin de mejorar tanto las relaciones interpersonales, así mismo aprender sobre las ventajas que tiene el trabajar y sobre todo tomar como centro medular los valores que son factores fundamentales en cada ser humano para promover el éxito en cualquier institución.

3.1.1 Área trabajada

EL desarrollo de la práctica se llevó a cabo en las instalaciones que ocupan la dirección y secretaria del establecimiento educativo. Tomando como eje principal el área administrativa donde se pretende mejorar las relaciones interpersonales, los valores y la comunicación entre los

docentes así mismo fortalecer el trabajo en equipo para obtener una institución de calidad y por ende brindar un buen servicio a toda la comunidad educativa debido a que contribuye a mejorar los procesos así como innovaciones que genere ventajas competitivas y promueva el desarrollo integral de los colaboradores.

Por ello surge la necesidad de elaborar una guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica de valores en el Instituto Nacional de Educación Básica, La Reforma, Huité, Para favorecer el crecimiento de las personas, así también es importante que el ejercicio del liderazgo sea asumido por el equipo, para crear un clima organizacional de manera que todos los colaboradores pueden expresar sus opiniones sin sentirse oprimidos.

3.1.2 Actividades desarrolladas

- Planes de ejecución
- Redacción de documentos
- Suscripción actas
- Conocimientos
- Memorándum
- Digitación de horario de clases
- Revisión y clasificación de expedientes de los alumnos
- Elaboración de cuadros de calificaciones
- Digitación, clasificación y enumeración de libros del programa leamos juntos
- Elaboración del mural de transparencia
- Llenado de estadística en el programa digital del sector oficial
- Programación de reunión para padres de familia

3.1.3 Lecciones aprendidas

En el proceso de la práctica profesional dirigida en el área administrativa, fue interesante conocer que existen procedimientos educativos que requieren de mucha preparación y atención para

atender las necesidades de la comunidad educativa; así mismo manejar y dirigir con liderazgo al personal a cargo que cumpla con lo establecido en los términos de referencia por los cuales fueron contratados.

Es importante mencionar que en el área administrativa se maneja una serie de documentos los cuales mejoran los procesos educativos de una forma organizada y ordenada.

Cuando se tiene la responsabilidad de dirigir una institución se pretende manejar a la perfección y contar con todos los miembros de la misma para alcanzar las competencias, debido a que cada persona tiene la responsabilidad de coordinar actividades que favorezcan la enseñanza-aprendizaje, siendo siempre una persona emprendedora con actitudes positivas que transmita de una forma directa e indirecta su capacidad para trabajar en equipo.

En base a los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación académica se realizaron consultas e investigaciones con el fin de brindar una oportunidad de crecimiento tanto institucional como personal, por medio de una herramienta de fácil utilidad, que beneficia a toda la comunidad educativa.

Cabe mencionar que es importante evaluar cotidianamente los planes laborales, métodos, personal que labora para la institución educativa, con el fin de verificar y controlar los procesos educativos así mismo utilizar nuevas estrategias que mejoren las relaciones interpersonales y por ende obtener un excelente clima laboral.

3.1.4 Propuesta de mejora

Con la elaboración de la guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica de valores, se pretende lograr, que las personas tanto del área administrativa como docentes mejoren sus relaciones interpersonales, persigan los mismos objetivos y metas, trabajando para el mejoramiento continuo del centro educativo.

Los beneficios de trabajar en la misma línea, se dieron a conocer por medio de una capacitación para el mejoramiento continuo de las gestiones administrativas, enfocadas en el trabajo en equipo, valores éticos y morales, realizada en el plantel educativo, donde se contó con la

presencia tanto del sector administrativo como docente, observando una aceptación hacia la guía para el fortalecimiento de trabajo en equipo y práctica de valores, como una herramienta que beneficia a todos los colaboradores del establecimiento.

Así mismo se hizo la entrega técnica de una guía para el fortalecimiento de trabajo en equipo y práctica de valores al director del plantel, para concientizar que el camino hacia la excelencia de los equipos se apoya en el conocimiento de las capacidades y limitaciones de las personas, el avance hacia la negociación de la función que asume cada persona en el equipo; mayor conciencia de complementariedad; el desarrollo de la inteligencia emocional para favorecer la creatividad del equipo. (Véase en apéndice la propuesta).

3.1.5 Fundamentación teórica de la propuesta

Trabajo en equipo y práctica de valores:

Al reunirse para discutir, bien podrían anularse mutuamente, y en esa forma, crear confusión e incertidumbre en cuanto a los hechos, los datos y la lógica indispensables para una decisión acertada. Esto podría reducir el promedio de puntaje de 60 a posiblemente 45 al término de la discusión. Esto significaría que, como resultado de la discusión, llegaron a un nuevo nivel de incompreensión, inferior a la mejor comprensión de cualquiera de los dos antes de la discusión. Esto no es espectacular. Existe una tercera posibilidad al empezar el gerente y el subalterno a discutir las respuestas correctas a las preguntas, sobre la base de una comprensión mutua, se ve que el gerente entiende correctamente ciertas cosas que el subalterno no entiende.

Sinergia y trabajo en equipo:

La sinergia es la visión que está al alcance de todo equipo en toda organización. Cada miembro, incluso el líder tiene que asumir la responsabilidad de crear una visión, es decir, adoptar la visión como suya y compartir la responsabilidad de alcanzarla.

Estrategias del trabajo en equipo:

Roles definidos: Cada miembro del equipo necesita un rol definido. Cada uno debe saber de lo que es responsable y qué se espera de él. Cuando todos los miembros saben y comprenden sus papeles, son más capaces de contribuir de una forma adecuada. Cuando existe la incertidumbre, alguno de los integrantes del equipo podría empezar a cuestionarse si debería hacer una cosa u otra. Los roles definidos reducen la ambigüedad. La reducción de la ambigüedad implica una mejora en el trabajo en equipo.

Desarrollo de la confianza: Sin confianza, un equipo puede separarse rápidamente. Desarrollar la confianza es trabajo del líder del equipo y puede venir de la definición del rol de cada integrante. Se necesita confianza entre los miembros porque crea una atmósfera positiva en el grupo. Por ejemplo, la posibilidad de conflicto se disminuye si los miembros del equipo confían unos en otros para completar sus tareas; las decisiones pueden arribar a un consenso rápido si no hay sospechas de motivos subyacentes. **Cultivar las relaciones:** Para fomentar el sólido trabajo en equipo, el grupo debe cultivar una relación saludable.

Conclusiones

- Muchas personas a nivel Nacional no pueden realizar actividades en conjunto, debido a que tienen actitudes de egocentrismo que no les permite aceptar opiniones o sugerencias de terceras personas y muestran negativismo para la elaboración de trabajos grupales.
- Es muy importante que el Instituto Nacional de Educación Básica la Reforma Huité, Zacapa cuente con una guía para el fortalecimiento de trabajo en equipo y práctica de valores, que ayude a desarrollar mecanismos orientados hacia la estimulación del crecimiento del trabajo en equipo y alcanzar el éxito institucional.
- Los equipos desarrollan sistemas que les permiten completar las tareas de manera eficiente y rápida, cuando un trabajo es asignado a un grupo de trabajadores que estén en la disposición de aceptar las directrices del líder, conlleva a alcanzar las metas propuestas.

Recomendaciones

- De acuerdo a los hallazgos encontrados durante el proceso de la práctica profesional dirigida es necesario la implementación de la guía para el fortalecimiento de trabajo en equipo y práctica de valores, para que el personal se sienta comprometido de acuerdo a lo establecido en su contrato, y más que un contrato desarrolle sus actividades con pasión.
- Es importante que tanto el sector administrativo y docente practiquen los valores morales y éticos debido a que son factores modulares que conllevan al éxito y reflejan la personalidad de cada individuo, tomando en cuenta que su esfuerzo se verá gratificado por una sociedad que igual que ellos han puesto por delante sus valores.
- Es importante que el líder promueva actitudes de superación e integración a sus colaboradores para trabajar por el logro de un mismo objetivo, así mismo los colaboradores deben aceptar las disposiciones que sean benéficas para todo el equipo.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar Morales ,(2010) “*Trabajo en equipo*” Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C
- Alvarez, J. (1999) “*El valor como elemento de continuo cambio*”, La Inmaculada
- Cardona, Sánchez Arturo , (2000). “*Formación en Valores: Teoría, reflexiones y propuestas*”. Editorial Grijalbo. México.
- Ilbeny, Norbert,(1992) “*Aproximación a la ética*” Editorial de Barcelona.
- Viscarra Nuño Francisco (2004). *Filosofía, ética, moral y valores*. Cengage Learning Latin America. México.
- Ros Guasch Joan Anton (2006). Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos. (Tesis doctoral Universidad Autónoma de Barcelona), Recuperado de Internet Fuentes no firmadas.
- Tesis USAC 2000La Ética Profesional del Docente en el Nivel Medio del Departamento de Jutiapa.

Apéndice
Propuesta

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias de la Educación

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



Guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica de valores en el área administrativa del Instituto Nacional de Educación Básica La Reforma, Huité, Zacapa

Propuesta por:

Wuendy Jhojana Sierra Paz

Zacapa, Junio 2014

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

GUIA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO Y
PRÁCTICA DE VALORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA,
LA REFORMA, HUITÉ



WUENDY JHOJANA SIERRA PAZ

ZACAPA, Junio 2014

Presentación

La construcción de toda sociedad está determinada por diversas cosmovisiones que responden a un conjunto de valores y principios que orientan las acciones y percepciones de las personas. En este sentido, los valores y principios, entendidos como metas ideales y modelos de organización social, son elementos fundamentales de toda ideología y, por ende, de todo proyecto educativo.

En la actualidad se requiere promover la formación de ciudadanos que, sean capaces de interactuar en sociedad y de sumar esfuerzos para alcanzar objetivos comunes que favorezcan la equidad en todos los ámbitos de la vida social; ciudadanos que reconozcan los retos y las necesidades comunes así mismo analicen, reflexionen atendiéndolas con una perspectiva ética.

El trabajo en equipo brinda grandes fortalezas: integra los esfuerzos individuales, aprovecha las capacidades diversas de cada integrante, divide el trabajo de acuerdo con funciones específicas y logra resultados plurales.

A través del diagnóstico realizado al Instituto Nacional de Educación Básica, La Reforma, Huité, se detectaron las necesidades, interés y problemas del área administrativa, determinando la elaboración de una guía para el fortalecimiento del trabajo en equipo y práctica de valores, con el fin de ayudar a todo el personal tanto administrativo como pedagógico a fomentar el trabajo en equipo, principios y valores que deben existir dentro de su comunidad educativa, para así ayudar al progreso integro, que fortalece el desarrollo personal y social de todos los colaboradores, donde ofrece un panorama de fundamentos con propósitos que impulsen la formación integral de la comunidad educativa.

Es imposible que a un empleado se le trasmita el concepto de trabajo en equipo si el mismo tiene pésimas relaciones interpersonales, falta de compromiso y poco sentido de responsabilidad.

Si la persona no posee la aptitud del trabajo en equipo por más charlas, cursos, seminarios o imposiciones a los que sea sometida no logrará engranarse y demostrar el potencial que posee para ocupar un estatus laboral.

De tal manera este documento pretende proporcionar herramientas útiles, para el buen funcionamiento del equipo de trabajo, estableciendo parámetros aplicables a determinados grupos, dependiendo de las necesidades predominantes en diversos climas laborales.

Contenido

Presentación	i
Crecimiento personal practicando principios y valores	1
La Honestidad	2
El Respeto	4
Responsabilidad	5
Solidaridad	6
El valor de la comunicación	9
Relacionemos los valores morales con el trabajo en equipo	11
Pilar #1	13
La formación del equipo	13
Pilar #2	14
Asignación de actividades	14
Pilar #3	15
Respeto de responsabilidades y tareas	15
Pilar #4	16
La distribución y la gestión del tiempo de trabajo	16
Pilar #5	17
Funcionamiento y la comunicación interna del equipo	17
Pilar #6	18
Sugerencias para trabajar en equipo	18
Actividades que ayudan a fortalecer el trabajo en equipo y práctica de valores	19
Las Diferencias	19
La torre de papel de reciclaje.	20
El comunicador	21
El equipo ideal	22
La serpiente y la hiciénaga	23
Referencias bibliográficas	24

Crecimiento personal practicando principios y valores



Toda persona en la actualidad debe enfrentarse a un mundo que plantea cada vez más retos. La competitividad que existe en el medio los impulsa a tener una mejor preparación, pero al mismo tiempo puede empujarlos a olvidar los valores y los principios morales que constituyen la base de la familia y la sociedad. Para encaminarse en la ruta de la superación personal, dentro de un clima de respeto y responsabilidad que promueve una convivencia pacífica con otras personas, es indispensable que desarrollen estrategias de crecimiento emocional y ético.

El crecimiento personal y desarrollo de los pueblos está basado en valores, quien no cultiva o no asume un compromiso ético, las personas que no practican los valores pierden su esencia fundamental que es la superioridad del ser sintiéndose vacíos y encerrados en un círculo que no les permite ver más allá de sus posibilidades, sin embargo al practicar los valores se refleja un potencial humano permitiendo expenderse de una forma natural sin preámbulos dispuestos a ser persona que puedan transmitir su integrar y humildad ya que los valores empiezan en uno mismo y jamás terminan en el otro.

A continuación se presentan algunos valores y principios que son fundamentales para el trabajo en equipo y se pueden poner en práctica de una manera muy sencilla y eficaz dando resultados a corto plazo de una manera gratificante consigo mismo.

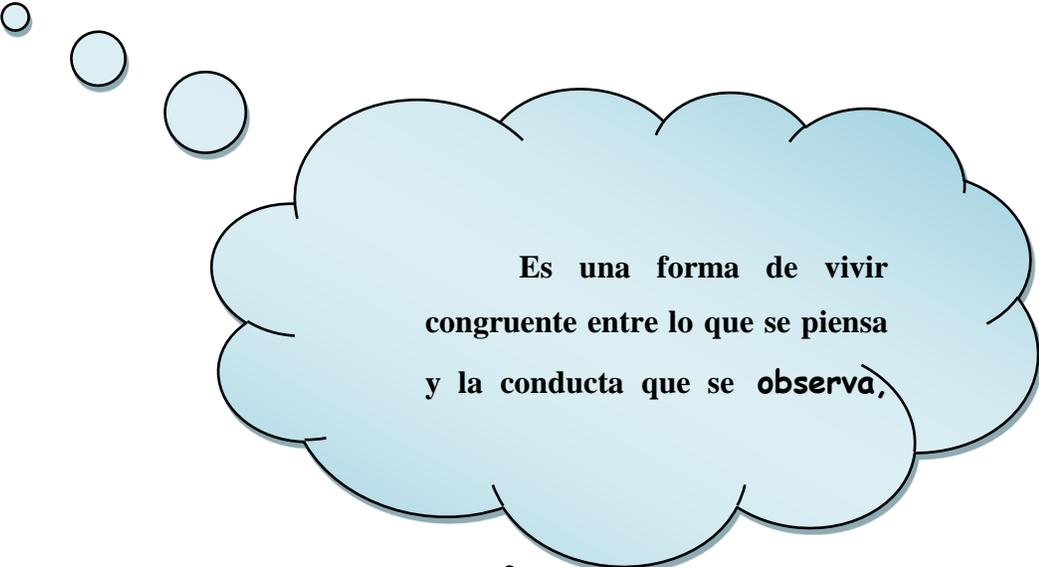
La Honestidad

¿Qué es el valor de la Honestidad?

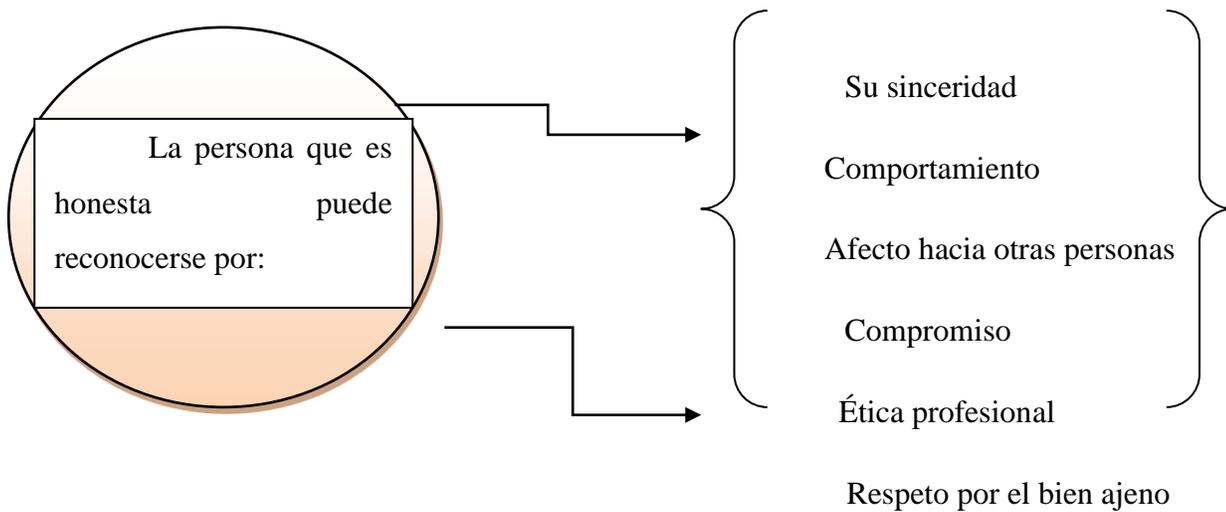
Todo ser humano está capacitado para reconocer qué acciones son buenas y distinguirlas de las malas: nos lo dice nuestro pensamiento y nuestro corazón. La tranquilidad es una de las mayores conquistas en la vida. La mejor forma de conseguirla es aceptar siempre la verdad y actuar conforme a ella. Es un camino recto que, con gran rapidez, nos conduce a los mayores logros. Esa capacidad se conoce como “conciencia moral”. La honestidad consiste en vivir y expresar esa conciencia en cada momento, no mantener nada oculto, dar importancia a la verdad, ser transparentes para nuestros semejantes, no escondernos nada a nosotros, ni a las demás personas. En otro sentido, la honestidad significa no querer apropiarnos de algo que no hemos conseguido o que le pertenece a otro.

Es una forma de vivir congruente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia el prójimo, que junto a la justicia, exige en dar a cada quién lo que le es debido.

Recordemos que el valor de la honestidad:



**Es una forma de vivir
congruente entre lo que se piensa
y la conducta que se observa,**



Tomate un minuto y reflexiona sobre las actitudes de honestidad:

¿Aprovecho el tiempo trabajando con intensidad?

¿Cumpló con la promesa de no revelar confidencias recibidas, sean personales o profesionales?

¿Devuelvo con oportunidad y en buen estado, todo lo que he recibido en préstamo?

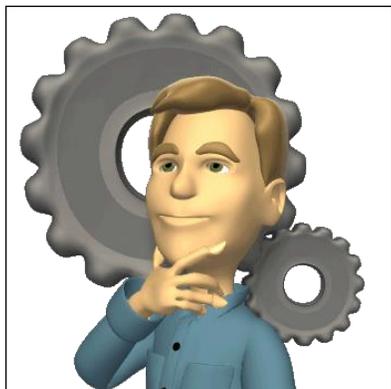
¿Rechazo toda murmuración o comentarios que afecten a la reputación de los demás?

¿Procuró hablar siempre bien de las personas?

¿Es mi comportamiento igual con todas las personas y en todo lugar?



El Respeto



El respeto es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. Para practicarlo es preciso tener una clara noción de los derechos fundamentales de cada persona, entre los que se destaca en primer lugar el derecho a la vida, además de otros tan importantes como el derecho a disfrutar de su libertad, libre expresión del pensamiento, disponer de sus pertenencias o proteger su intimidad.

El respeto abarca todas las esferas de la vida, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a todos nuestros semejantes, hasta el que le debemos al medio ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza en general, sin olvidar el respeto a las leyes, a las normas sociales, a la memoria de los antepasados y a la patria en que nacimos.

En el ámbito laboral es muy importante respetar las actividades que le asignan a cada empleado, esto con el fin de mantener buenas relaciones interpersonales y hacer del área de trabajo un ambiente agradable donde todos respetan a los demás independientemente el estatus o rango laboral.

Si quieres ser respetado recuerda

Trata a los demás con la misma consideración con que nos gustaría ser tratados.

Valoremos y protejamos todo aquello que nos produzca admiración.

Practica la humildad, te abre puertas al éxito

Respetar la opinión de toda persona

Escucha a toda persona por muy insignificante que te parezca

Es cumplir con el deber de asumir las consecuencias de nuestros actos.

Ser responsable también es tratar de que todos nuestros actos sean realizados de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los sentidos.

Responsabilidad

“Responsabilidad”



La responsabilidad es un valor, porque de ella depende la estabilidad de las relaciones personales, es valiosa, porque es difícil de alcanzar.

El primer paso para poseer la responsabilidad es percatarnos de que todo lo que hagamos, con compromiso, depende de nosotros mismos, porque nosotros somos quienes decidimos si hacemos con responsabilidad las cosas o solo las hacemos por cumplir.

El segundo paso es lograr de manera estable, que nuestros actos correspondan a nuestras promesas; si prometemos “hacer lo correcto” y no lo hacemos, entonces no tenemos responsabilidad.

El tercer paso es educar la responsabilidad e ir corrigiendo lo que no hacemos bien y volver a empezar.

La responsabilidad tiene un efecto directo con otro valor fundamental: la confianza, porque confiamos en aquellas personas que son responsables. Ponemos nuestra confianza y lealtad en aquellos que de manera comprometida cumplen con lo que han prometido mostrando un grado de madurez.

Si actuamos responsablemente, somos capaces de invertir el tiempo libre en actividades que fortalecen nuestro cuerpo y nos ayudan a gozar de buena salud, como es el practicar algún deporte u otras actividades que alimenten el alma.

Cómo desarrollar la responsabilidad

Asumimos y tomamos decisiones adecuadas.

Cumplimos con la parte que nos corresponde en un trabajo en equipo u otro compromiso.

Buscamos soluciones a los problemas y asumimos las consecuencias.

Cumplimos de forma adecuada en cuidar, preservar y mejorar el entorno natural.

Estamos conscientes de que nadie puede responder por nosotros.

Pienso positivamente.

Responsabilidades más relevantes:



1. La persona responsable responde por sus actos. Por eso piensa antes de actuar y mide sus consecuencias.

2. Es responsable quien asume en forma cabal todos sus deberes y ejercita todos sus derechos.

3. “Lo que hay que hacer se hace” “sin vacilar, sin miramientos”, Responsabilidad es cumplir con el deber.

4. Ser responsable implica tener iniciativa. No es simplemente hacer lo que debo, sino emplear toda la inteligencia para hacerlo de la mejor manera.

5. Valorar las cosas importantes, ser conscientes de las repercusiones de los actos y huir de la frivolidad, son manifestaciones de responsabilidad.

6. Las consecuencias de los actos hay que asumirlas siempre, aunque la acción sea involuntaria.

Solidaridad



El valor de la solidaridad se manifiesta en reconocer en el bien común, el sentido de una vida exitosa para todos.

Podemos decir que desde el punto de vista psicológico, la solidaridad es una actitud y un comportamiento; una actitud porque nos inclina a responder favorablemente a las necesidades de nuestro grupo, de nuestro prójimo y una forma de conducta cuando se concretiza en acciones.

La solidaridad se convierte en una virtud al transformarse en participación.

Se extiende, en nuestro tiempo a todo el mundo; ya que los medios de comunicación han formado una aldea global de todos los países, favoreciendo la formación de asociaciones no gubernamentales que luchan por diversas causas que consideran justas en pro del bienestar de la humanidad.

La solidaridad implica sentirse afectado por las necesidades de los otros como si fueran propias, tiene un componente afectivo, pues no es el cumplimiento forzado o frío del deber, sino el afán de ayudar y participar para alcanzar una meta.

También la solidaridad se manifiesta en el ámbito de la educación, el funcionamiento de las instituciones educativas en mucho se debe al trabajo de asociaciones de padres y consejos escolares, que favorecen el logro de metas y suplen carencias que en ocasiones se presentan, tanto de tipo material, como humano.

La solidaridad tiene que ver mucho con el liderazgo y la inspiración. Cuando alguien se convence y actúa los demás lo siguen. Los planes de trabajo, aún en la familia requieren del liderazgo y el ejemplo de los padres.

¿Cómo se desarrolla la solidaridad?

El valor de la solidaridad se desarrolla:



Escuchamos con simpatía e interés, a quien propone alguna mejoría para todos.

Preguntamos y nos disponemos para participar.

Somos servidores de los demás, no únicamente de nosotros.

Comprendemos el daño que ocasiona a todos ser indiferentes a las buenas causas.

Disfrutamos el valor al trabajo en grupo, cumpliendo lo mejor posible nuestros compromisos.

Practica el don de la humildad, te abrirá muchas puertas

Ser proactivos ayuda a generar nuevas oportunidades de crecimiento.

Decálogo de la solidaridad:

1. La solidaridad es trabajar a favor del grupo.
2. La virtud de la solidaridad forma el sentimiento de grupo.
3. El trabajo solidario es gozarse en perseverar en el bien del grupo.
4. La solidaridad exige sacrificio e incomprensión por causa de los apáticos e indecisos.
5. Olvidar el propio bienestar, da vida al comportamiento solidario en favor del bien común.
6. La solidaridad ilumina, a pesar de muchas abstenciones de participación.
7. La inspiración para otros es nuestra lucha desinteresada por los propósitos buenos.
8. La solidaridad reconoce a quien pretende beneficiarnos, ignorarlo o demeritarlo es ingratitud.
9. El comportamiento solidario no es participar en todo, es apoyar o iniciar el bien común.
10. Solidaridad es el respeto y el apoyo a las iniciativas de bienestar.

Qué implica la solidaridad en sus labores

Superar la individualidad y trabaja siempre por el bien de toda la institución.

Comprender a todos, sin faltar nunca a sus deberes, apoyándoles a ser mejores cada día.

Valorar lo que realiza

Valora el apoyo que se le brinda,

Brinda apoyo a sus compañeros

Muestra empatía ante una situación difícil.



El valor de la comunicación



Para que un proceso de comunicación se lleve a cabo, es indispensable la presencia de seis elementos: que exista un emisor; es decir, alguien que transmita la información; un receptor, alguien a quien vaya dirigida la información y que la reciba; un contacto por medio de un canal de comunicación.

La necesidad de comunicarse es inherente a todos los seres, ya sea que sean o no conscientes de esto, cada acción que se realiza está dando un mensaje, construyendo una imagen de cada persona, porque común se dice tu boca expresa lo que tu corazón siente.

Al no planificar sus acciones, se corre el riesgo de que la sociedad cree una imagen errónea.

Importancia de la comunicación en el ámbito laboral:

En el ambiente de trabajo, una persona interactúa con sus compañeros, superiores, clientes, etc. De igual manera, recibe información, da o recibe instrucciones y se coordina con equipos de trabajo. Todas estas tareas y relaciones involucran la comunicación, de ahí la importancia de lograr una buena comunicación en las organizaciones laborales.

La comunicación es responsabilidad de cada empleado de la institución. Todos participan de ella. La comunicación efectiva con empleados, clientes, accionistas, vecinos de la comunidad y otros públicos es esencial para la empresa. Las relaciones con la gente se establecen al comunicarse efectivamente con ellos.

Reglas para mantener una buena comunicación:

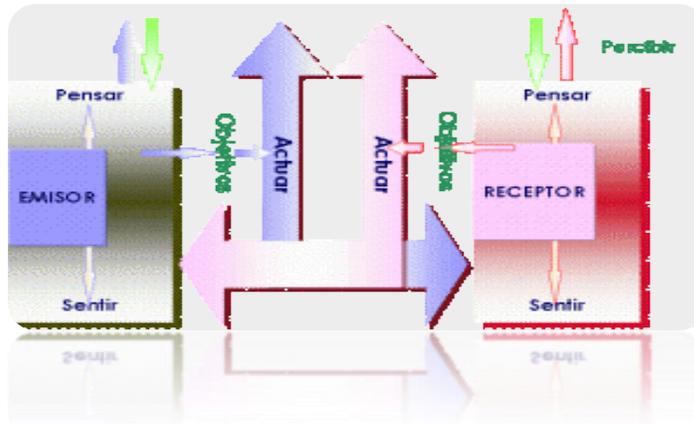
Escuchar: La mayoría de las personas hablan demasiado. Nuestro objetivo ha de ser que los demás hablen cuando nos convenga y entonces escucharles.

Preguntar: Cuando preguntamos conseguimos, comprobar que nos han entendido bien, también se logra hacer hablar a los demás.

No tratar de dominar con nuestra conversación: Esto puede llegar a crear barreras insalvables para una buena comunicación. Demasiada jerga (palabras específicas) o demasiadas opiniones personales, provocan reacciones emocionales que, generalmente, son desfavorables. El voluntario debe amoldarse, en la medida de lo posible a las características y conocimiento del usuario.

Buscar señales: debemos estar alerta para captar las respuestas y reacciones de los demás. Lo que dicen, la forma en que lo dicen, el lenguaje corporal, pueden dar indicios vitales de su comprensión e interés por nuestros mensajes.

Promover la comunicación bidireccional: Esto es esencial. La comunicación que fluye en un solo sentido, es mala. Escuchar, preguntar, hablar con los demás y buscar señales ayudan a establecer una buena comunicación bidireccional.



Relacionemos los valores morales con el trabajo en equipo

Si pudimos notar los valores morales y éticos van de la mano del trabajo en equipo, debido a que si una persona no tiene valores no podrá integrarse dentro de un grupo de trabajo ni adaptarse a las exigencias que enmarcan para lograr los objetivos.

¿Qué es el trabajo en equipo?

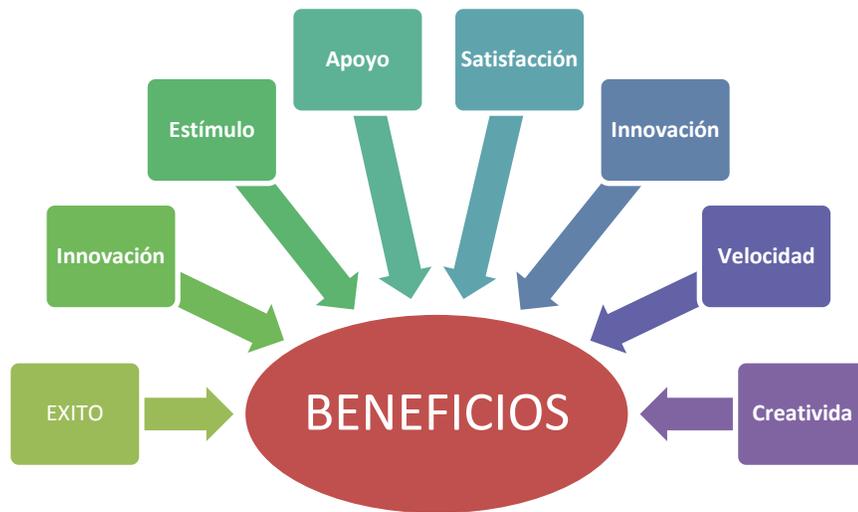
El trabajo en equipo es un tipo de labores o actividades específicas que se realizan por lo menos dos personas, o más, que estén dispuestos a trabajar en sintonía, poner todo su esfuerzo y empeño para lograr los objetivos. Para que esto funcione con éxito y se desarrolle de manera exitosa, correcta para llegar a la meta que se ha propuesto como equipo los integrantes deben tener una serie de actitudes positivas, tener la capacidad de aceptar las directrices de su líder estar dispuesto al cambio y trabajar como eje donde todo gira hacia un mismo horizonte, debido a que a la vez será agente de cambio brindando un buen ejemplo hacia la comunidad educativa.



Es importante que el grupo conozca los objetivos que se pretenden lograr, el rol de cada uno dentro del equipo, cuáles son las actividades y acciones que les corresponde realizar de acuerdo a asignación, conocer a su líder o a quienes deben supervisar, cumplir con los tiempos dados para realizar cada actividad o acción, entre otros.

Es muy importante identificar y diferenciar qué es un equipo y qué es un grupo, porque muchas veces suelen confundirse o utilizarse ambos términos como si fueran sinónimos, y la verdad, es que no lo son. Un grupo es un conjunto de personas que comparten una o más características, pero que pueden o no conocerse entre sí o tener intereses comunes.

En cambio, un equipo no es solo un conjunto de personas sino que entre ellos comparten una actividad en común para la cual deben poner en juego sus habilidades, conocimientos, y saberes para llegar a objetivos previamente definidos, son conocidos por todos los que integran el equipo. Además, en el equipo generalmente no todos tienen el mismo rango de autoridad, sino que cada uno responde a un superior y tiene asignadas actividades específicas de acuerdo al rol que cumple.



Sus beneficios:

Indicaciones de utilidad para trabajar en equipo y práctica de valores

El trabajo en equipo fomenta el mejoramiento continuo.

Mejora el clima laboral.

Genera resultados positivos.

Fortalece el grupo de trabajo.

Fomenta el crecimiento personal de los miembros del equipo.

Los objetivos y metas son más fáciles de alcanzar.

Se reducen costos.

Agiliza procesos

Pilar #1

La formación del equipo

De acuerdo a varios factores es indispensable identificar la formación de los equipos de trabajo dependiendo de las necesidades inmediatas para el mejoramiento oportuno, se puede mencionar que algunos grupos se formaran por afinidad de cada uno de los miembros otros por medio de sus habilidades y capacidades; no importa cómo se organicen lo primordial es conformarlos.

Además es una combinación de comunicación, coordinación y el equilibrio de los aportes de cada miembro. Hay diversas ventajas de usar el trabajo en equipo. Estos beneficios incluyen la velocidad, la satisfacción, el apoyo, la eficiencia, la innovación, la unidad y la creatividad. Además, estos beneficios del trabajo en equipo pueden ayudar a alcanzar y lograr los objetivos con mayor eficacia.

Para que un grupo se transforme en un equipo es necesario favorecer un proceso en el cual se exploren y elaboren aspectos relacionados con los siguientes conceptos.

Cohesión.

Asignación de roles y normas.

Comunicación.

Definición de objetivos.

Interdependencia.



Pilar #2

Asignación de actividades

La distribución de las tareas entre los miembros del equipo y la asignación a éstas de un tiempo adecuado y realista son factores esenciales para que los trabajadores tengan éxito en sus labores asignadas.

Es necesario que el líder conozca las habilidades y actitudes de cada miembro, para asignarles las tareas que más se adecuen a sus conocimientos, así como también sus destrezas, tomando en cuenta que si una persona está en un lugar que maneja a la perfección los resultados serán positivos.

Es recomendable establecer la secuencia temporal de su realización, que debe quedar plasmada en un cronograma.

Defina el objetivo general del proyecto.

La mezcla de personal que necesita depende de lo que quiere conseguir.

Evalúe las personalidades de su lugar de trabajo.

Asigne tareas al personal en función de sus puntos fuertes.

Reúnase para confirmar responsabilidades y decida quién está a cargo de la actividad.

Establezca un protocolo de tiempo del proyecto, o utilice un calendario donde los miembros tengan acceso.



Pilar #3

Respeto de responsabilidades y tareas

Cuando se está comprometido en el trabajo se tiene la responsabilidad de acoplarse en las diferentes actividades o comisiones que se asignen en el establecimiento, trabajar de una forma coordinada y en constante comunicación fortalece los esfuerzos individuales, aprovecha las capacidades diversas de cada integrante, divide el trabajo de acuerdo con funciones específicas y logra resultados plurales.

El establecimiento formara un grupo de personas que estén a cargo de situaciones de crisis y su responsabilidades normalmente se alinean de manera cercana con las tareas diarias, pero están restringidas a determinadas prioridades en una situación de emergencia.

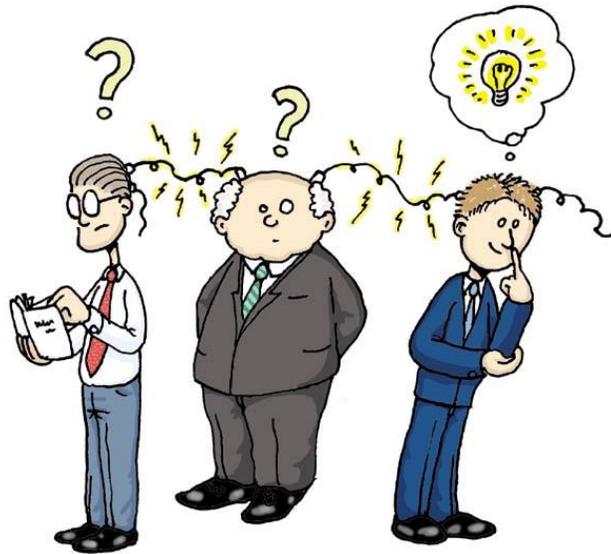
Es necesario respetar la opinión de cada integrante siempre y cuando sean positivos con el fin de mejorar los procesos institucionales, no generando controversia entre los mismos.



Pilar #4

La distribución y la gestión del tiempo de trabajo

La distribución de tareas será analizadas en base a estimados de tiempos. Quiere decir que si dentro del establecimiento objeto de estudio los principales problemas se den por la inexistencia en la práctica de los valores morales o las malas relaciones interpersonales es aquí donde se debe invertir más tiempo dejando las tareas o procedimientos para el segundo paso.



Es fundamental que el equipo de trabajo aproveche el tiempo en las actividades asignadas, y no desvíe sus pensamientos en cosas que únicamente le impedirá alcanzar los objetivos que se han impuesto.

Es necesario que el líder coordine un espacio, para que los integrantes del equipo puedan recrearse cierto tiempo para despejar la mente y emprender el camino con actitud positiva realizando sus actividades con entusiasmo y perfección.

Cabe mencionar que un estímulo tanto material como sentimental promueve el éxito tanto personal como institucional, así también ayuda a mejorar las relaciones interpersonales y actitudes de los colaboradores.

Pilar #5

Funcionamiento y la comunicación interna del equipo



La comunicación dentro de las organizaciones es tan importante como cualquier otro proceso, por tal razón que las empresas necesitan prestar más atención, de cómo se está llevando la comunicación interna, para pasar de un estado improvisado y artesanal para llegar a ser una comunicación profesional, que sea gestionada y dirigida por personas capacitadas que puedan transmitir la visión de la organización y las metas propuestas para que así, se pueda disminuir y eliminar los malos entendidos en los equipos de trabajo y sobre todo los rumores y confusiones que conlleva a situaciones de tensión y malos entendidos que impide el progreso y eficiencia de la institución.

Para mejorar este sistema se realizaran ejercicios dinámicos donde se involucran a todos los miembros de los equipos, de esta forma se identifican el funcionamiento del mismo y las deficiencias existentes para reajustarlas.

Es muy importante que el líder esté en constante comunicación con las personas que se encuentran trabajando, debido a que en cualquier momento se pueden presentar situaciones que interrumpan los procesos y debe de tomar decisiones estratégicas que retomem el camino para alcanzar las competencias establecidas. Es necesario que el líder escuche las opciones de sus colaboradores para conozcan la situación real de cómo se logran los esfuerzos grupales, y como se pueden mejorar los procesos.

El líder debe de evaluar con sus colaboradores como se encuentran los procesos, como se están realizando, y como se pueden mejorar. Permitir a los miembros del equipo que expresen sus pensamientos es un factor que ayudara a mantener un clima laboral agradable, entre los miembros del equipo y el líder, con el fin de formar criterios para que todos manejen la misma información, por ende exista buena coordinación de actividades. Manteniendo en constante unión a sus colaboradores, lo cual conlleva a mejorar las relaciones interpersonales, generando un lazo de cooperación entre los miembros.

Pilar #6

Sugerencias para trabajar en equipo

Seleccione al líder del equipo. Cada equipo necesita a alguien dispuesto y capaz de guiar al grupo en la toma de decisiones colaborativas. El líder debe ser una persona comprometida a alcanzar los objetivos del equipo y que tenga gran capacidad de comunicación, de resolver problemas de una forma estratégica sin perder la visión de a donde pretenden llegar.



Seleccione los miembros del equipo. Estos deben incluir varios individuos que demuestren altos niveles de lealtad y capacidad.

Fomente la comunicación abierta. Cada persona del equipo debe comprender y apoyar los objetivos de la empresa, sus políticas y su visión.

Establezca metas cada vez más difíciles para el equipo. Comience con una meta pequeña que el equipo logrará fácilmente. Una vez alcanzado el primer objetivo.

Asegúrese de reconocer al equipo cada vez que alcance una meta y siempre muestre cómo el trabajo grupal ayuda a alcanzar las metas.

Organice actividades de equipo con regularidad. Las oportunidades para interactuar con los miembros del equipo fuera del ambiente de trabajo regular son importantes para el fomento de las relaciones de trabajo. Realice actividades de convivencia.

Ofrezca oportunidades de formación continua. Dar formación a los docentes ayuda a promover la sana competencia.

Actividades que ayudan a fortalecer el trabajo en equipo y práctica de valores.

Actividad 1



Competencia: Aplica los fundamentos éticos de la acción humana y de los principios para la construcción de una sociedad

Las Diferencias

El objetivo es fomentar el compañerismo y la diversión grupal.

Desarrollo de la dinámica: Se forman dos grupos. Un equipo se coloca en una fila y el otro equipo deberá observar muy bien a los integrantes que están en fila. Los observan unos minutos y luego salen del salón. Posteriormente, los integrantes que quedaron dentro del salón deben cambiar algo de su apariencia y cuando el otro equipo entre al salón deberán anotar en un paleógrafo cuáles son las diferencias que encontraron y posteriormente un miembro del equipo leerá las mismas. Por cada acierto se anota un punto al equipo.

Actividad 2

Competencia: Desarrolla habilidades de trabajo en equipo, para aplicarlas en sus labores diarias.

La torre de papel de reciclaje.

Material: Papel de reciclaje, Cronometro o Reloj

Instrucciones:

Se forman grupos de tres o más personas

Cada grupo debe llevar cierta cantidad de papel de reciclaje

Posteriormente se procede a la elaboración de una pirámide donde todo el grupo deberá participar para la elaboración de la misma.

Elaborará en 5 cinco minutos

Después de estipulado el tiempo gana la pirámide más grande.



Actividad 3

Competencia: fortalece el entendimiento mutuo y la solidaridad, para desarrollar habilidades que le permitan interactuar adecuadamente en diferentes contextos de su vida.

El comunicador

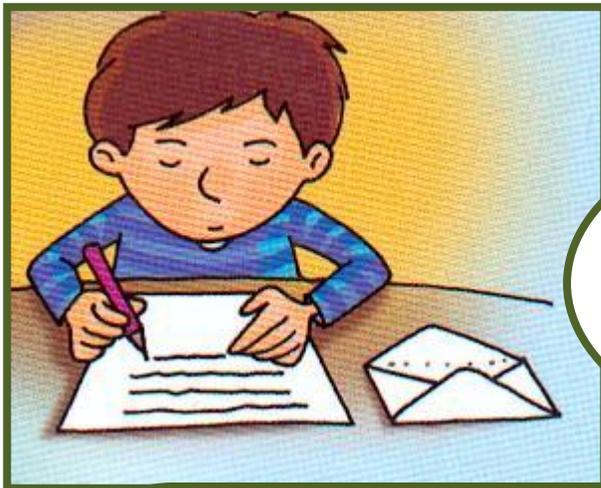
Materiales: hojas de papel bond, lápiz

Sólo hace falta papel y lápiz para poner a prueba las habilidades de comunicación.

Instrucciones:

Una persona del grupo realiza un dibujo, oculto para los demás (se puede arrancar con figuras geométricas o simples líneas). Luego, intenta dar instrucciones al resto para que lo reproduzcan en sus papeles (ej. "dibuja un rectángulo apaisado a la derecha de la hoja..."). Al finalizar, se compara el original con las reproducciones realizadas. Por lo general, las diferencias entre las distintas versiones son tan grandes, que se dispara la reflexión acerca hablar, escuchar e interpretar. Puede aumentarse la dificultad realizando la actividad prohibiendo las preguntas, o reemplazando el dibujo por una construcción con bloques que se arman dentro de cajas de zapatos, para mantenerlos fuera de la vista de los demás.

Actividad 4



Competencia:
expresa sus acciones de
una forma respetuosa para
mejorar sus relaciones

El equipo ideal

En cartones o tarjetas de un color, cada participante debe enumerar cinco fortalezas individuales. En tarjetas de otro color, describir cinco características de las personas con quienes trabaja bien en equipo. Se juntan luego las tarjetas de todos y se analiza al "equipo real" frente al "equipo ideal". Puede dibujarse o escribirse cómo es cada uno, y discutir acerca de las diferencias. El ejercicio permite reflexionar sobre fortalezas y debilidades de los individuos y la necesidad de unirse en equipo para potenciar recursos.

Actividad 5

La serpiente y la luciérnaga

Instrucciones: lea, analice y comente la siguiente reflexión.

Cuenta la leyenda, que una vez, una serpiente empezó a perseguir a una luciérnaga; ésta huía rápido y con miedo de la feroz depredadora, pero la serpiente no pensaba desistir.

Huyó un día y ella no desistía, dos días y nada. En el tercer día, ya sin fuerzas, la luciérnaga paró y dijo a la serpiente:

-Puedo hacerte tres preguntas?

- No acostumbro dar este precedente a nadie, pero como te voy a devorar, puedes preguntar.

- ¿Pertenezco a tu cadena alimenticia?

- No.

- ¿Yo te hice algún mal?

- No.

- Entonces, ¿Por qué quieres acabar conmigo?

- Porque no soporto verte brillar.



Referencias bibliográficas

Aguilar Morales ,(2010) “*Trabajo en equipo*” Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C

- Alvarez, J. (1999) “*El valor como elemento de continuo cambio*”, La Inmaculada
 - Cardona, Sánchez Arturo , (2000). “*Formación en Valores: Teoría, reflexiones y propuestas*”. Editorial Grijalbo. México.
 - Ilbeny, Norbert,(1992) “*Aproximación a la ética*” Editorial de Barcelona.
 - Viscarra Nuño Francisco (2004). *Filosofía, ética, moral y valores*. Cengage Learning Latin America. México.
 - Ros Guasch Joan Anton (2006). Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos. (Tesis doctoral Universidad Autónoma de Barcelona), Recuperado de Internet
- Fuentes no firmadas

Anexos

Anexo 1 Solicitud de Práctica

Zacapa, febrero 1 de 2,014

Lic. Brayan Fernando Portillo López
Director del Instituto Nacional de Educación Básica
La Reforma, Huité

Respetable Licenciado Brayan Fernando Portillo López:

De manera atenta le presentamos un saludo de la FACULTAD DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD PANAMERICANA Campus Zacapa, deseándole toda clase de éxitos personales y profesionales.

El motivo del presente, es para hacer de su conocimiento, que la estudiante Wuendy Jhojana Sierra Paz, quien se identifica con carné No. 0912578, debe realizar un proceso académico de 200 horas de PRÁCTICA ADMINISTRATIVA SUPERVISADA, como requisito previo a optar el grado académico de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa en este centro de estudios superiores.

Por tal motivo, solicitamos su autorización a efecto dicha alumna pueda realizar tal proceso en la institución a su digno cargo.

Al agradecerle su valioso apoyo en este proceso, nos suscribimos deferentemente,


MA. Ligia Isabel Boche Morales
Asesora Práctica Administrativa Supervisada


Vo.Bo. Licda. Gladys Cordon de Galindo
Coordinadora Académica Programa Educación


Vo.Bo. Lic. César Fernando Orellana Ruiz
Coordinador General Sede UPANA Zacapa




10-02-2014

Anexo 2 Ficha Informativa



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE

1. Datos personales del estudiante

a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Wuendy Jhojana Sierra Paz
b. Carné: 0912578
c. Fecha de nacimiento: 30-12-1981 Edad 32 años
d. Dirección: Aldea la Reforma, Huité, Zacapa
e. Números de teléfonos: _____ móvil: 30083618
f. Dirección electrónica: wuendysierrap4@gmail.com

2. Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa

a. Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, La Reforma, Huité.
b. Nombre del jefe inmediato: Brayan Fernando Portillo López
c. Dirección: Aldea La Reforma, Huité
d. Números de teléfonos: 5/050892
e. Dirección electrónica: _____

3. Datos de la práctica

a. Periodo del: 10 de febrero de 2014 al: 10 de abril de 2014

4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

b. Por la institución educativa. Nombre y firma:

Lic. Brayan Fernando Portillo López



c. Por la Universidad Panamericana: Nombre y firma:

Licda. Ligia Isabel Boche Morales

1. Lugar y fecha del informe: Aldea La Reforma, Huité, Zacapa 27 de marzo de 2014

Anexo 3 Resultados Finales

Resultados finales.

Nombre del/al estudiante/practicante: Wuendy Jhojana Sierra Paz

Cuadro 9.
Resultados finales

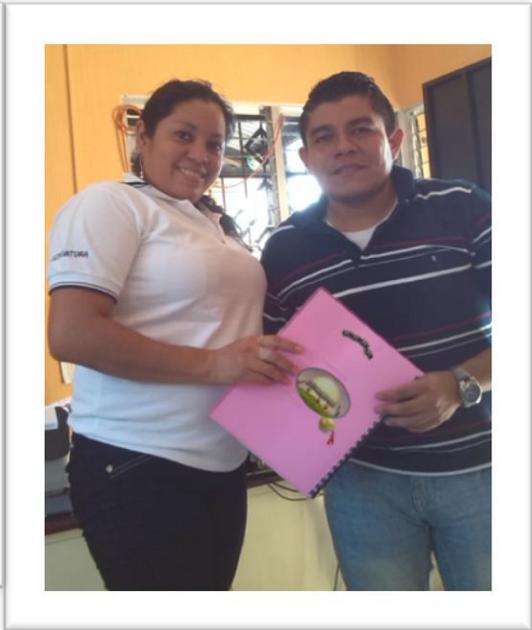
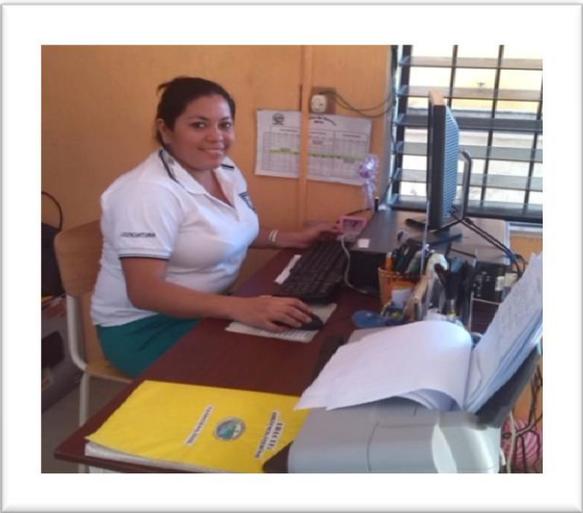
No.	Etapas	Punteo
1	Asistencia a clases presenciales	8
2	Actividades (Diagnóstico institucional, asistencia técnica, práctica directa)	10
3	Proyecto o plan de trabajo	26
4	Informe final	48
	TOTAL	92

Punteo final en letras: NOVENTA Y DOS

Vo. Bo. LICDA. LIGIA ISABEL BOCHE MORALES
Asesora



Anexo 4 Galería Fotográfica



Anexo 5 Acta de inicio y cierre



INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA
JORNADA VESPERTINA
LA REFORMA, HUITÉ, ZACAPA
TEL. 57050892

EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA, JORNADA VESPERTINA, LA REFORMA, HUITÉ, ZACAPA, CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO AUXILIAR DE ACTAS No. 01 EN EL QUE APARECE EL ACTA No. 001-2014, FOLIO 27 QUE LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 001-2014

En aldea La Reforma, Huité del departamento de Zacapa, a las trece horas del día Lunes diez de Febrero del dos mil catorce, reunidos en el local que ocupa la oficina de la Dirección del Instituto Nacional de Educación Básica, Jornada Vespertina, el Lic. Brayan Fernando Portillo López Director del Establecimiento, la señorita practicante: **Wuendy Jhojana Sierra Paz** y la S.B. Andrea Marisol Argueta Secretaria del Establecimiento, quien suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: El Lic. Brayan Fernando Portillo López Director del establecimiento da la bienvenida a la señorita practicante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad PANAMERICANA, Zacapa, ofreciendo toda su colaboración en la realización de su práctica Administrativa. SEGUNDO: La practicante se comprometió en cumplir con el desarrollo de la práctica Administrativa Supervisada completando un total de 200 horas misma que inició el día lunes diez de febrero del presente año y finaliza el día Jueves diez de abril del dos mil Catorce. No más que hacer constar, se finaliza la presente una hora después de su inicio en el mismo lugar y fecha, aparecen firmas ilegibles.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE EN UNA HOJA BOND CARTA CON EL MEMBRETE DEL ESTABLECIMIENTO, A LOS CATORCE DIAS DEL MES DE MAYO DEL DOS MIL CATORCE.


Lic. Brayan Fernando Portillo López
Director del INEB
La Reforma, Huité



"EDUCANDO CON CALIDAD PARA FORMAR JÓVENES CON COMPETITIVIDAD"



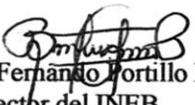
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA
JORNADA VESPERTINA
LA REFORMA, HUITÉ, ZACAPA
TEL. 57050892

EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA, JORNADA VESPERTINA, LA REFORMA, HUITÉ, ZACAPA, CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO AUXILIAR DE ACTAS No. 01 EN EL QUE APARECE EL ACTA No. 002-2014, FOLIO 28 QUE LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 002-2014

En aldea La Reforma, Huité del departamento de Zacapa, a las trece horas del día Jueves diez de Abril del dos mil catorce, reunidos en el local que ocupa la oficina de la Dirección del Instituto Nacional de Educación Básica, Jornada Vespertina, el Lic. Brayan Fernando Portillo López Director del Establecimiento, la señorita practicante: **Wuendy Jhojana Sierra Paz** y la S.B. Andrea Marisol Argueta Secretaria del Establecimiento, quien suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: El Lic. Brayan Fernando Portillo López director del establecimiento hace constar que la alumna Wuendy Jhojana Sierra Paz quien se identifica con carné No. 0912578, estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en la Universidad PANAMERICANA Zacapa, quien realizó su práctica Administrativa Supervisada la cual dio inicio el diez de Febrero y finaliza el diez de Abril del dos mil catorce, la cual consistió en realizar 200 horas de ejercicio Administrativo, dicha práctica se realizó en este centro educativo. SEGUNDO: El Director Brayan Fernando Portillo López agradece a la Universidad PANAMERICANA por enviar alumnos bien capacitados y así implementar las ideas innovadoras en el ámbito escolar administrativo. No más que hacer constar, se finaliza la presente una hora después de su inicio en el mismo lugar y fecha, aparecen firmas ilegibles.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE EN UNA HOJA BOND CARTA CON EL MEMBRETE DEL ESTABLECIMIENTO, A LOS CATORCE DIAS DEL MES DE MAYO DE DOS MIL CATORCE.


Lic. Brayan Fernando Portillo López
Director del INEB
La Reforma, Huité



"EDUCANDO CON CALIDAD PARA FORMAR JÓVENES CON COMPETITIVIDAD"