

EL AULA, UN ESCENARIO PARA TRABAJAR EN EQUIPO
Caracterización de las Acciones Mediadas donde se Favorecen las Competencias
Laborales Generales Interpersonales

Proyecto de investigación

ESTUDIANTES INVESTIGADORES

Nelson Enrique Barrios Jara
Maria Consuelo Castillo Ordoñez
Faride Fajardo Peña
Jorge Humberto Rojas Osuna
Adriana Judith Nova Herrera

Director: Javier Panqueva Tarazona

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Bogotá, 2004

maestría en educación
2003 – 2004

Formato de descripción de trabajo de grado

Autores: NELSON ENRIQUE BARRIOS JARA
MARIA CONSUELO CASTILLO ORDOÑEZ
FARIDE FAJARDO PEÑA
JORGE HUMBERTO ROJAS OSUNA
ADRIANA JUDITH NOVA HERRERA

Título: EL AULA, UN ESCENARIO PARA TRABAJAR EN EQUIPO

Subtítulo: CARACTERIZACIÓN DE LAS ACCIONES MEDIADAS DONDE SE FAVORECEN LAS COMPETENCIA LABORALES GENERALES INTERPERSONALES

Ciudad: BOGOTA, D.C.

Año: 2004

No. de páginas: 82

No. de referencia:

Tipo de ilustraciones: DIAGRAMAS DE BARRAS, CUADROS Y TABLAS

Material acompañante: CD ROM 3 (TRES)

Título obtenido: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

Facultad: FACULTAD DE EDUCACIÓN

Programa: MAESTRIA EN EDUCACIÓN

Calificación:

Descriptores: COMPETENCIA, COMPETENCIA LABORAL GENERAL, TRABAJO EN EQUIPO, ACCIONES MEDIADAS, METODOLOGÍA, PRODUCTIVIDAD, RELACIONES INTERPERSONALES, LIDERAZGO, AULA.

Resumen: Las Competencias Laborales nacen como alternativa para realizar un acercamiento del estudiante al sector productivo, y brindarle estrategias que puedan facilitarle su vinculación al entorno laboral; de igual manera convertir a la escuela en institución promotora de calidad, para que pueda responder a los retos que impone la globalización y el mundo moderno. En la misma línea, la presente investigación

determina las acciones mediadas que utilizan en el salón de clase, quince docentes del Centro Educativo San Luis Gonzaga, cuando organizan actividades de trabajo en equipo, y establece las percepciones de ese trabajo en doscientos veinte estudiantes de los grados 10º y 11º, las cuales guardan relación con: El liderazgo, las formas de evaluación y de desarrollo de las actividades que se realizan en el aula, la metodología empleada, la productividad de los equipos, y las habilidades interpersonales necesarias para la ejecución de tareas. Adicionalmente se proponen algunas sugerencias que enlazan la teoría y el resultado de la información recogida, útiles para el docente, con el fin de contribuir en la formación de seres competentes para el sector productivo.

Artículo 23, resolución #13 de 1946

“La universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vean en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”

maestría en educación
2003 – 2004

Carta de derechos de autor

Bogotá, 31 de enero de 2.005

Señores:
BIBLIOTECA CENTRAL
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

Estimados Señores:

Autorizamos a los usuarios interesados, consultar y reproducir parcial o totalmente el contenido del trabajo de grado titulado “*El Aula, Un Escenario Para Trabajar En Equipo*” presentado como requisito para optar el título de *Magíster en Educación* en el año 2005.

NELSON ENRIQUE BARRIOS JARA
c.c. #79.800.847 de Bogotá

MARIA CONSUELO CASTILLO ORDOÑEZ
c.c.#63.349.557 de Bucaramanga

FARIDE FAJARDO PEÑA
c.c.# 52.024.290 de Bogotá

JORGE HUMBERTO ROJAS OSUNA
c.c. # 79.468.089 de Bogotá

ADRIANA JUDITH NOVA HERRERA
c.c.# 52.428.818 de Bogotá

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

Pregunta Generadora

Antecedentes

Justificación

Objetivos

General

Específico

Esquema de fundamentos

Competencia

Competencias laborales generales

Trabajo en Equipo

Acción Mediada

MÉTODO

Etapas del proceso investigativo

Población y muestra

Selección de instrumentos

Entrevista estructurada

Cuestionario con preguntas cerradas

Cuestionario con preguntas abiertas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Entrevista a expertos

Encuesta a Estudiantes

Análisis según Categorías

Calidad en las Categorías.

Análisis según Asignaturas

Calidad de las Asignaturas

Cuestionario a Docentes

Entrevista a Docentes

Análisis de las entrevistas

Resultados alcanzados

CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

Conclusiones

Prospectiva

Dificultades y Limitaciones

Implicaciones de la investigación para el campo educativo.

ANEXOS

Instrumentos

Texto de autoreconocimiento

EL AULA, UN ESCENARIO PARA TRABAJAR EN EQUIPO

Caracterización de las Acciones Mediadas que Favorecen las Competencias Laborales Generales Interpersonales de Trabajo en Equipo

Las *Competencias Laborales* nacen como alternativa para acercar al estudiante al sector productivo y brindarle estrategias que puedan facilitarle su vinculación al entorno laboral, de igual manera, convertir a la escuela en institución promotora de calidad para que pueda responder a los retos que impone la globalización y el mundo moderno.

En la misma línea, la presente investigación determina las acciones mediadas que utilizan en el salón de clase, catorce docentes del Centro Educativo San Luis Gonzaga, cuando organizan actividades de trabajo en equipo y establece las percepciones de ese trabajo en doscientos veinte estudiantes de los grados 10° y 11° las cuales guardan relación con: El liderazgo, las formas de evaluación y de desarrollo de las actividades que se realizan en el aula, la metodología empleada, la productividad de los equipos, y las habilidades interpersonales necesarias para la ejecución de tareas. Adicionalmente se proponen algunas sugerencias que enlazan la teoría y el resultado de la información recogida, útiles para el docente con el fin de contribuir en la formación de seres competentes para el sector productivo.

INTRODUCCIÓN

Los integrantes del presente proyecto de investigación, estudiantes de la Maestría en Educación de la Pontificia Universidad Javeriana, en la línea de investigación Gestión de Instituciones Educativas, son docentes en las disciplinas de humanidades, ciencias, educación física y administración, Faride Fajardo Peña, Nelson Enrique Barrios Jara, Jorge Humberto Rojas Osuna, Maria Consuelo Castillo Ordoñez, y Adriana Judith Nova Herrera, quienes después de escuchar las propuestas de la Facultad relacionadas con las diferentes líneas de investigación, mostraron interés por la propuesta que presentó el profesor Javier Panqueva Tarazona: Formación de Competencias Laborales para la Educación Básica Secundaria y Media en Colombia. Dentro de la misma se conformaron equipos de investigación, cuyo eje central fue el fortalecer las competencias laborales generales en los diferentes niveles de educación, buscando favorecer al estudiante para enfrentarse al mundo laboral. El Anteproyecto se inició con el estudio de los antecedentes teóricos y empíricos para definir el problema objeto de investigación.

Posteriormente, en el rastreo del marco conceptual se encontró que en Colombia como en el resto de países latinoamericanos se enfrentan ante los requerimientos de la globalización que día a día imponen nuevas exigencias desde la escuela y para lo cual se vio la necesidad de investigar sobre las estrategias y acciones que se deben asumir con el fin de avanzar al mismo ritmo de los cambios.

La escuela en el nivel de la media, como institución educativa, es la responsable de facilitar el tránsito al mundo laboral a través de la apertura de espacios y dinámicas que permitan realizar observaciones de las acciones mediadas, donde se favorecen las habilidades y destrezas que el estudiante necesita para su desenvolvimiento en el ámbito del trabajo.

Por lo anterior, este proyecto tomó como campo de investigación la Educación Media, que según la Ley General de Educación (1994) “constituye la culminación, consolidación y avance en el logro de los niveles anteriores y comprende dos grados, el décimo (10º) y el undécimo (11º). Tiene como fin la comprensión de las ideas y los valores universales y la preparación para el ingreso del educando a la educación superior y el trabajo”. De esta manera, la Educación Media cumple importantes

funciones culturales y formativas en la sociedad moderna, en cuanto ayuda a identificar las capacidades ocupacionales y profesionales, ofreciendo oportunidades de exploración y definición de intereses y aptitudes individuales en relación con las diversas áreas del saber y destinos ocupacionales posibles.

En el nivel medio se completa el desarrollo cognitivo y actitudinal, es decir, la formación que proporciona las bases necesarias para hacer posible la educación permanente a lo largo de la vida. De esta manera, la educación media se plantea con una función bivalente, que le permite al estudiante la continuación de los estudios superiores, así como la esencia ocupacional calificada que le facilitarán el posterior desarrollo intelectual y profesional.

En consecuencia, el Ministerio de Educación Nacional presenta las competencias Laborales Generales en la Política publicada en agosto de 2003 sobre su formación, como la necesidad de articular la academia con el mundo del trabajo como escenario fundamental para el desarrollo de las personas, en el cual se demuestren las habilidades y destrezas que permitan ser productivos y capaces de responder crítica y positivamente ante un mercado competitivo. Por consiguiente, se estructura el siguiente marco, plasmando en primer lugar el por qué de la investigación, los antecedentes en la Universidad, el Distrito, la Nación y los existentes a nivel internacional, se formaliza igualmente dentro de la estructura: el problema, el propósito, los supuestos, la pregunta generadora de la investigación y desde luego el marco conceptual de la misma.

Pregunta Generadora

¿Cuáles son las características de las acciones mediadas del docente en el aula para favorecer el trabajo en equipo?

Antecedentes

La concepción de competencia laboral se configura en el escenario productivo en los años 80 con el inicio de los procesos de globalización y la transformación de los medios de producción, con los cambios económicos internacionales, los avances tecnológicos y las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución del medio

laboral propuesta por los avances tecnológicos y organizacionales, le plantean nuevos retos a los jóvenes de hoy.

Los organismos internacionales como la UNESCO, el Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, la Organización de Estados Interamericanos para la Organización de la Cultura y la Ciencia – OEI-, vienen proporcionando estudios y publicaciones sobre el tema de las competencias laborales y su formación, llamando la atención de los gobiernos de los países miembros de estas instituciones sobre la formulación de políticas orientadas a la necesidad de preparar nuevas generaciones para una realidad laboral compleja en lo social y en lo tecnológico.

Maldonado Miguel. (2002) afirma que, “en lo correspondiente a las competencias laborales, organizaciones como el Centro de Formación de la Organización Internacional del Trabajo - Cinterfor, han venido impulsando el modelo de formación basada en competencias para el trabajo, a través de foros, seminarios, medios electrónicos como el internet y con la publicación de libros sobre el tema. Instituciones como el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, Colciencias y grupos particulares de investigación se han ocupado de analizar el tema de la educación laboral. En Europa este asunto es objeto de trabajo de la OIT y Cedefop (Homólogo de Cinterfor). Los textos que circulan en nuestro país sobre competencias laborales, provienen del Reino Unido, Alemania, España, México y Estados Unidos, especialmente. El SENA, por su parte, ha publicado una serie de textos, algunos de los cuales pueden encontrarse en esta institución”. La pretensión de estos textos es ofrecer herramientas para articular la educación y el trabajo.

En el caso Colombiano, en las últimas décadas se han promovido todo tipo de diagnóstico y estudios analíticos con miras a determinar las grandes falencias del disperso contexto educativo nacional y proyectarlo como un sistema articulado, con funciones más o menos definidas y responsabilidades claramente establecidas frente a la sociedad. Dentro de dichos estudios cabe destacar los informes de la Misión de Ciencia y Tecnología y de la Misión Ciencia, Educación y Desarrollo, realizadas a comienzo de la década de 1990 y cuyas reflexiones alimentaron parcialmente la promulgación de la ley 30 de 1992.

El estudio de las competencias en el horizonte educativo colombiano, lleva más de una década de discusión, como parte de una política educativa de tipo global que se

ha venido consolidando en América Latina. Desde la Ley General de Educación (1.994), se ha plasmado este proceso en forma operativa a través de los diferentes estamentos del Estado. A partir de esto el Ministerio de Educación Nacional – MEN- y la Secretaría de Educación del Distrito – SED- en Bogotá han venido construyendo un paquete de pruebas de Estado al finalizar los grados tercero, quinto, séptimo y noveno de educación básica y las pruebas del ICFES para bachilleres “grado 11”; de otra parte, a nivel universitario se han diseñado y aplicado exámenes para los futuros profesionales. Estos son los llamados ECAES.

Por su parte, la Secretaria de Educación del Distrito, asume tres clases de competencias: Las competencias ciudadanas, las competencias básicas para las áreas de Matemáticas, lenguaje y ciencias naturales, y las competencias laborales, las cuales se han venido desarrollando a través de diferentes proyectos a nivel nacional.

Son varios los frentes desde donde se han realizado trabajos en esta área de formación de Competencias Laborales. La primera de ellas corresponde al SENA como se mencionó anteriormente, que cuenta con diferentes trabajos e investigaciones realizadas por Corpoeducación.

Adicionalmente, se encuentran algunos estudios realizados en Colombia: “Diagnóstico de la formación para el trabajo en Colombia”, de Jaime Ramírez Guerrero (1998), “Alianzas estratégicas Estado – empresas para la formación profesional” de Eduardo Martínez Espinoza (1998), “Educación básica y competencias laborales. En: Lo público y lo privado en la formación para el trabajo” de Maria de Ibarrola (1998), “Contribución de la Educación Media al Desarrollo de Competencias Laborales Generales en el Distrito Capital” realizado por La Pontifica Universidad Javeriana para el Instituto de Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico – IDEP (2003)

El más reciente estudio fue realizado por la Secretaría de Educación del Distrito, conjuntamente con Corpoeducación para la incorporación y fortalecimiento de competencias laborales generales en el currículo de la educación media. (2004)

Justificación

Según los resultados de un estudio realizado por Corpoeducación, La Universidad de Antioquia en Bogotá, Medellín y Cali, se estableció dentro de las

Competencias Laborales Generales dos listados; uno de importancia y otro de urgencia, dentro del listado de urgencia a trabajar en el país, las 57 empresas comerciales, industriales y de servicios encuestadas, dieron como primer orden la necesidad de mejorar y desarrollar desde la escuela la competencia de trabajo en Equipo. *Así piensan Los Empleadores Colombianos* (2003, Agosto). *Al Tablero*, p 12.

Por esta razón, los estudiantes de Gestión de la Maestría en Educación, realizan esta investigación para dar respuesta a la necesidad de articular la academia con el mundo laboral en lo referente a la competencia de trabajo en equipo, como una urgencia de contribuir no solo a la empleabilidad de los estudiantes, sino a mantenerse en él y aprender elementos específicos propios del mismo, asociarse con otros y generar empresas o unidades productivas de carácter asociativo y cooperativo.

De igual manera, en el ámbito laboral el trabajo en equipo es una necesidad para hacer frente a las exigencias de un mundo globalizado y en constante cambio, en el cual el compartir información, aunar esfuerzos y construir acuerdos son claves para mejorar la productividad, no solamente en el contexto empresarial, sino también en el contexto de la academia, ya que las agrupaciones modernas exigen este ritmo, al contrario del siglo pasado donde la economía cerrada se realizaba mediante un estilo de trabajo mecanicista, como lo señala Adam Smith (Morgan Gareth; *Images of Organization*, Sage Publication, UK; 1997, pág.14).

Objetivos

General

Caracterizar las acciones realizadas por el docente en el aula, cuando busca que sus estudiantes trabajen en equipo

Específico

Realizar un estudio del arte sobre la información existente en Competencias Laborales Generales Interpersonales de trabajo en equipo.

Elaborar instrumentos que permitan encontrar las características relevantes de las prácticas de trabajo en equipo, realizadas por los docentes.

Caracterizar y encontrar las percepciones y elementos esenciales que permiten contribuir al desarrollo de la competencia laboral general de trabajo en equipo.

Esquema de Fundamentos

Competencia

El concepto de competencia proviene de la palabra competir que a su vez proviene del latín competere, es decir, de petere, pedir, aspirar, tender a ... y de cum o com, que sugiere la idea de compañía, de compartir. En estos términos, competere indica un aspirar, un ir al encuentro de una misma cosa, rivalizar dos o más contrincantes para alcanzarla. De competere deriva también el verbo competir que hace alusión a pertenecer, incumbir. Competencia deriva de otras raíces, tal es el caso del termino competence que se aplica al que esta investido de la autoridad para atender ciertos asuntos. También al que es conocedor de una disciplina.

A Noam Chomsky se le atribuye ser el primero en utilizar el término de competencia en sus investigaciones sobre lenguaje, definiéndola como la disposición del hombre para aprender una lengua, hablarla y avanzar en su perfección y aprendizaje en los diversos roles y variedades de la convivencia cotidiana. Estas consideraciones han permitido a otras disciplinas como la pedagogía, la psicología, la antropología y en la última década en el área de la administración, profundizar este concepto relacionándolo con cada una de estas disciplinas.

Por su parte, la Secretaría de Educación del Distrito(2000) ha definido el termino de Competencia de la siguiente manera: “La competencia es la capacidad o potencialidad de una persona de utilizar lo que sabe en múltiples situaciones en ámbitos académicos, laborales, individuales y sociales. Como potencialidad, las competencias son abstractas y sólo se hacen visibles en actuaciones, es decir, en los desempeños de los estudiantes frente a los problemas nuevos”

El término competencias se introduce a la jerga empresarial a partir de Boyatzis, con la publicación de su libro *El Gerente competente*, el cual define las competencias

en términos generales como: “Las características fundamentales de una persona, estas pueden ser: un motivo, una habilidad, un rasgo, una destreza, un aspecto del autoconcepto o función social o un conjunto de conocimientos usados por la persona”.

Competencias Laborales Generales

El holandés Leonard Mertens, pionero de estudios de competencias laborales desde la perspectiva empresarial, se le debe la tipología de competencias transversales, acogida en 1992 por la Comisión de Secretaría para Lograr Nuevas Habilidades de Estados Unidos, las cuales presentan las siguientes categorías: Manejo de recursos, manejo de información, comprensión sistémica, dominio tecnológico y relaciones interpersonales, en estas últimas incluye el trabajar en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.

Dentro de la concepción e inicios de competencias laborales, en el país se ha buscado formar óptimos técnicos, tecnólogos, profesionales o bachilleres y al mismo tiempo conjuntamente, aprender a ser hombres de bien, buenos ciudadanos, constructores de convivencia civilizada, con valores éticos, y a construir su vida dentro de una sana armonía con el medio ambiente, tal como lo señala el estudio realizado por Corpoeducación para el SENA

Por su parte, Benavides, O. (2002) describe la competencia laboral como “el conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente”

De esta manera, las competencias laborales no se alejan de la definición de competencia como el saber hacer en contexto poniendo a prueba un conocimiento; el MEN(2003) las enmarca como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por propia cuenta, se traduce en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio” clasificándolas en dos grandes tipos: específicas y generales, asociando las primeras al desempeño de funciones reconocidas por el sector productivo y las segundas orientándolas hacia “los resultados, identificar y emplear métodos creativos e innovadores para la solución de problemas, contar con una visión científico –

tecnológica para abordar situaciones propias del trabajo, coordinar y gestionar recursos de diversos tipos y relacionarse con otros para obtener resultados asociados a objetivos colectivos” Esta última definición fue acogida para efectos de esta investigación.

El MEN clasifica las competencias laborales generales en: Intelectuales, personales, organizacionales, tecnológicas, empresariales e interpersonales. Estas competencias laborales interpersonales hacen referencia, según la Secretaría de Educación del Distrito (2004) “a la interacción de un individuo con otros, en un espacio productivo para obtener resultados colectivos” que a su vez la clasifica en cuatro grandes categorías: orientación al servicio, liderazgo, manejo de conflictos y trabajo en equipo; esta última, objeto de la presente investigación.

Trabajo en Equipo

Tiene que ver con el trabajo de grupos de personas que al actuar en roles diversos, pueden aportar sus distintas capacidades y habilidades, con un esfuerzo de concentración para llegar a metas comunes, formas trabajo y mecanismos para regular el comportamiento, es compartir ideales, intereses, contar con un propósito común que cada uno aporta, “trabajar en equipo supone identificar las fortalezas y debilidades del conjunto y no solo de las partes, y buscar mecanismos para mejorar continuamente la dinámica que se da entre las personas que lo conforman” SED (2004)

Esta competencia de trabajo en equipo contiene tres elementos definidos por la Secretaría de Educación del Distrito (2004):

Elemento 1: Aportar al proceso de conformación de un equipo	
Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> 1. La visión colectiva y objetivos comunes del equipo son definidos con su aporte. 2. Las normas para favorecer la dinámica del equipo son definidas con su aporte. 3. Los mecanismos de trabajo y coordinación son establecidos con sus aportes. 4. Los roles, compromisos y responsabilidades asignadas propias y de los otros son definidas 	<ol style="list-style-type: none"> A. Concepto de equipo y grupos. B. Tipos de equipo. C. Etapas en la conformación de un equipo. D. Formas de participación en los equipos. E. Elementos mínimos de una participación asertiva.

Elemento 2: Contribuir a alcanzar los objetivos individuales y colectivos de un equipo	
Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> 1. Las normas de comportamiento de organización del grupo son cumplidas de acuerdo con los procedimientos establecidos. 2. Las metas y resultados de trabajo son realizados según acuerdos del grupo y en el tiempo establecido. 3. Los mecanismos de trabajo y coordinación son seguidos según acuerdos del grupo. 	<ol style="list-style-type: none"> A. Concepto de equipos de alto desempeño o rendimiento. B. Normas de comportamiento grupal y de organización de grupos. C. Importancia de las metas de trabajo en equipo. D. Tipos de roles y de funciones en los equipos de trabajo.

Elemento 3: Aportar al mejoramiento de la efectividad de un equipo de trabajo.	
Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los indicadores de desempeño son definidos colectivamente con su aporte. 2. El desempeño, tanto propio como del equipo, es evaluado. 3. Los problemas y dificultades del equipo son analizados con su aporte. 4. Las tareas y trabajos retrasados son reasignados según perfiles del grupo y metas establecidas. 5. La dinámica del equipo es mejorada mediante diversas estrategias. 	<ol style="list-style-type: none"> A. Características de un buen equipo de trabajo. B. Indicadores de desempeño efectivo de los equipos. C. Dinámicas de grupo.

Cuadro 1. Definición de trabajo en equipo

Así mismo el equipo investigador por su parte, define cinco categorías que caracterizan el trabajo en equipo basados en la edición De Harvard Business Review, (1993), la Secretaria Educación del Distrito y el Ministerio de educación Nacional siendo éstas el centro y enfoque del trabajo investigativo que define este proyecto, y por las cuales se sustentan los instrumentos aplicados:

El aspecto evaluativo. Esta es la primera categoría dentro de la cual los equipos deberán tener la capacidad de identificar problemas y oportunidades, evaluar opciones para progresar, es por ello que para los equipos que se construyen en edad escolar es necesario que realicen acciones para sensibilizar, corregir en la ejecución y retroalimentar tanto aspectos positivos como debilidades de manera colectiva e individual. La categoría evaluativo no solo permite gestionar el proceso de consolidación de avance sino también de iniciación mediante la sensibilización de b que se quiere lograr.

Como segunda categoría se encuentra los aspectos metodológicos ya que ésta es una de las características principales de los equipos de trabajo, la cual radica en los

propósitos y objetivos que se construyen entre los miembros. La categoría de aspectos metodológicos se basa en los acuerdos y aspectos que el equipo traza, es decir, los derroteros que se pactan con el fin de plasmar las estrategias, caminos y formas de dar solución a un problema o de producir algún resultado. Es por ello que para todo equipo es imprescindible contar con un aspecto metodológico donde se configuran los objetivos, el problema a tratar, la forma de ejecutar los pasos y los acuerdos para llegar a la solución o al resultado esperado.

Dentro de la tercera categoría que señala la construcción del instrumento está el referente Interpersonal. Esta categoría es ampliamente discutida por la Harvard Business Review, como elemento en el cual se relacionan un conjunto de valores que fomentan el arte de escuchar y responder activamente para resolver los conflictos con el aporte de todos los miembros desde el punto de vista constructivo, teniendo como base la responsabilidad mutua, la comunicación efectiva y la crítica constructiva. Las relaciones interpersonales hacen que exista una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por las diferentes personas que conforman el equipo y a su vez exige que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros, logrando que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada, planificada y apunten a un objetivo común; en conclusión las relaciones interpersonales del equipo son el factor que puede hacer que las habilidades y capacidades de unos y otros sean el factor armónico para el desarrollo de la labor y el alcance de los objetivos y que de la misma forma se forme la cohesión del equipo.

La productividad en el desarrollo de las actividades de un equipo se convierte en la razón por la cual el equipo produce y es la causa que lleva a iniciar un camino. La productividad consiste en realizar una labor, un estudio o en producir, ya sea en torno a la solución de un problema o a un proyecto que dé como resultado un elemento, de esta manera por requisito intrínseco de la actividad, se tienen en cuenta dentro de las categorías la productividad, la eficiencia, la eficacia, el mejoramiento continuo del trabajo, la calidad del producto realizado de acuerdo a los objetivos pactados, la concepción de los problemas como retos y el manejo de roles. Esta categoría es la que directamente cuestiona a los miembros del equipo ya que exige la creación y producción de la tarea y por ello requiere de la capacidad de una organización para aprender, adaptarse, cambiar y renovarse con el transcurso del tiempo, involucra búsqueda,

descubrimiento y solución de problemas. En este aspecto se trata de lograr el aprendizaje colectivo (en equipo), especialmente como coordinar diversos conocimientos, habilidades y destrezas que den muestra de la integración de múltiples corrientes al interior del equipo.

El liderazgo en el trabajo en equipo, al igual que las anteriores categorías requiere esfuerzo consciente y continuo que desarrolle resultados y con base en este principio generen un clima de confianza, cooperación y solidaridad. Cuando el equipo realiza sus actividades correctamente, sus miembros dejan de ser sujetos aislados que trabajan separadamente y comienzan a pensar, planear y actuar como un todo coherente y organizado. Los mejores líderes de equipo son aquellos que dedican parte de su tiempo a crear vínculos y métodos que fortalecen el proceso de trabajo. Pero no hay que perder de vista que para lograr trabajar en equipo es necesario desarrollar una habilidad muy importante: aprender a tratar con otras personas. En el trabajo en equipo se debe contar con diferentes clases de liderazgo de tal manera que se inspire, se guíe y sobre todo se reconozcan las fortalezas grupales, en las relaciones basadas en la confianza y el respeto para el aporte y sugerencias en la creatividad tanto en diseño de productos, logro de los resultados, como en resolución de problemas y en los retos compartidos.

Se entiende entonces, la Competencia Laboral General Interpersonal de trabajo en equipo, como un estilo de trabajo que no se encuentra en la cultura de los estudiantes, siendo un aspecto de gran importancia ya que analiza las capacidades formadas en los alumnos para aceptar, escuchar, tomar acuerdos, decidir métodos de trabajo y lograr un producto que cumpla las condiciones que el equipo se estableció de acuerdo a los objetivos planteados. Para el desarrollo de la presente investigación, se tomó específicamente esta competencia laboral de trabajo en equipo, vista desde las mediaciones del docente en el aula, que hacen que se estimule dicho estilo de trabajo en los estudiantes.

Acciones Mediadas

Estas mediaciones según Medina, Antonio y Salvador Francisco (2003), hacen referencia, en primer lugar, al profesor, estableciéndose esencialmente, entre el sujeto de aprendizaje y el objeto del conocimiento, en segundo lugar esta mediación está en los contenidos de la enseñanza “aceptando que el profesor interactúa con el alumno en

y a través del contenido” es decir, que la mediación entre el alumno y el contenido de aprendizaje se concreta en las estrategias de enseñanza y por último al estudiante como sujeto de aprendizaje.

Las acciones mediadas implican la comprensión de las acciones humanas desde las perspectivas múltiples, entendiendo la relación dialéctica entre ellas. Desde la perspectiva de Burke (1999) toda acción humana involucra cinco elementos: el acto, la escena, los agentes, la agencia y el propósito. El acto es lo que sucedió ya sea en pensamiento o en los hechos, es decir las acciones. La escena hace referencia al trasfondo del acto, en otras palabras al contexto. Las personas que realizan el acto son denominadas agentes y las agencias son las herramientas que utilizó. Finalmente, el último elemento involucrado es el propósito de dicha acción.

En esta medida, las acciones mediadas según la investigación presentada al Instituto de Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico – IDEP, por la Pontificia Universidad Javeriana (2003) hacen referencia a aquellos factores que siempre deben tener en cuenta por el docente y la institución para garantizar que su acción cumpla los objetivos propuestos. Según Feurestein en Kozulin (2000) citado en dicha investigación, se dice que la naturaleza de la mediación debe responder al menos a tres criterios: La intencionalidad, trascendencia (transferibilidad de aprendizaje) y significación. Estos criterios se hacen evidentes en la manera como las actividades son desarrolladas en cada institución y pueden ser identificadas a través de los siguientes indicadores propuestos:

CRITERIO	DEFINICIÓN (Según Zubiría, 1996)	EJEMPLOS DE INDICADORES
Intencionalidad	La acción mediada parte de una interacción intencionada que involucra tanto alumno como docente, en tanto que tiene un propósito determinado y ha definido una línea de intervención previa.	<ul style="list-style-type: none"> • El docente prepara con anterioridad la actividad. • La actividad está orientada al desarrollo de competencias labores. • El estudiante comprende qué competencias va a alcanzar a través de la actividad.
Significación	La acción mediada debe ser una acción con sentido para el estudiante, involucrándose en ella desde los intereses presentes y futuros	<ul style="list-style-type: none"> • La actividad se relaciona con los intereses y necesidades del estudiante. • El estudiante comprende el sentido de las acciones que realiza. • El estudiante comprende las implicaciones que la acción tiene para su vida.
Trascendencia (Transferibilidad de los	La acción mediada denota la importancia de buscar nexos entre lo que se está aprendiendo, lo que ha sido aprendido y será aprendido en el futuro. Implica la posibilidad de aplicar dichas	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciona lo aprendido a través de la acción con lo aprendido previamente. • Puede utilizar lo aprendido en otros espacios y en particularidad en lo

aprendizajes.)	características al entorno.	laboral. • Involucra elementos del entorno laboral en las acciones mismas.
----------------	-----------------------------	---

Cuadro 2. Indicadores de Acciones Mediadas

Es así, que una “buena acción mediada para el desarrollo de las competencias laborales generales, se desarrolla de manera intencional y no espontánea, generando aprendizajes que se pueden transferir a entornos laborales y que resultan significativos para los estudiantes, al relacionarse con las necesidades de su propia vida” Contribución de la educación media al desarrollo de las competencias laborales generales en el distrito capital (2003)

MÉTODO

Esta investigación es de tipo cualitativo descriptivo ya que estudia un fenómeno especificando sus categorías y realizando un análisis de las dimensiones y componentes que permiten caracterizar dicho fenómeno.

Así mismo, lo anterior se desarrolla en varios momentos teniendo en cuenta; las percepciones de docentes y estudiantes a partir de instrumentos que permitieron la caracterización de las mediaciones.

El diseño, construcción y validación de instrumentos para docentes y estudiantes, se basó en cinco categorías con el fin de hacer correlación y encontrar hallazgos para la propuesta que sintetiza las estrategias y elementos esenciales que el maestro debe tener en cuenta para favorecer el trabajo en equipo dentro del aula y así contribuir a formar seres competentes en el sector productivo.

Etapas del proceso investigativo

La presente investigación se inició en el primer (I) semestre del año 2003, desarrollado en las siguientes etapas:

Diagnóstico y recolección de datos sobre términos conceptuales que existen en el ámbito académico.	I semestre 2.003- Universidad Javeriana, SENA, Secretaría de Educación, MEN, Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y de Personal – ACRIP
Elaboración de Anteproyecto.	Finalización de I semestre 2.003.
Elaboración del marco conceptual	II semestre 2.003.
Determinación del tipo de investigación a realizar.	II semestre 2.003– Asesorías de Investigación
Definición y análisis de categorías	I semestre 2.004 - Sesiones de Procesos de Pensamiento.
Diseño de instrumentos y revisión. (Encuestas y entrevistas a expertos, profesores, alumnos)	I y II semestre 2.004– Diferentes asesores de la Facultad de Educación de la Universidad Javeriana.
Aplicación de prueba piloto	I semestre 2.004– Institución Educativa San Luis Gonzaga de la corporación Fe y Alegría

Análisis de la prueba piloto.	I semestre 2.004– Universidad Javeriana con la ayuda del tutor.
Análisis de Información recolectada	II Semestre 2.004 - Diferentes asesores de la Facultad de Educación de la Universidad Javeriana.
Depuración marco teórico y Redacción informe Final.	II Semestre 2.004 – Asesoría en sesiones de Procesos de Pensamiento e Investigación.

Cuadro 3. Etapas del proceso investigativo.

Población Y Muestra

Las características de la población estudiantil sobre la cual se aplicó el estudio comprende 220 estudiantes correspondientes a 6 cursos (1001, 1002, 1003, 1101, 1102, 1103) para un cubrimiento del 91% de la población de educación media en el centro educativo. La edad promedio de los estudiantes de educación media es de 16 años. En cuanto al género, se encuentra que el 60% de los encuestados son hombres, como se muestra en el cuadro 5.

Estos datos se evidencian de la investigación realizada por Barrios (2004), en los cuales en los hogares de la comunidad del colegio se encuentra que el 26% de los están compuestos por mujeres cabeza de familia, mientras que a nivel general el 74% de hogares se encuentran integrados por menos de 5 personas. Lo anterior, manifiesta que la mayoría de las familias son nucleares, conformadas por padres y 2 ó 3 hijos. En cuanto al estrato socioeconómico, se encuentra que el 78% son pertenecientes a estrato uno y dos, un 20% a estrato 3 y 2% a estrato 4.

Con respecto a la situación económica de los miembros de la comunidad del colegio, se encontró que: un 11% de los padres de los estudiantes son desempleados, igualmente el 54% de los padres de familia no poseen formación educativa; no tienen estudios de educación básica y media completa, y sólo un 32% cuenta con bachillerato completo.

De igual manera, del 100% de los padres de familia, tan sólo el 10% son profesionales y en esta franja no existe desempleo. También se encuentra que en el 34%

de los hogares laboran los dos padres recibiendo ingresos entre dos y cuatro salarios mínimos, mientras que el 66% restante de los hogares reciben hasta un salario mínimo y en algunos casos menos del mínimo.

En cuanto a vivienda el 62% de las familias viven en casa propia, un 32% en arriendo y un 6% en casa multifamiliar, es decir; con abuelos padres, tíos y más familia. Del total de estos hogares, un 6% no cuenta con todos los servicios públicos, y en la mayoría de los casos se carece del servicio telefónico.

Las características de la comunidad docente de educación media objeto de esta conformada por 14 licenciados para los grados 10° y 11°

ASPECTOS DEMOGRÁFICOS DE LOS DOCENTES			
a. Sexo		c. Educación	
Hombres:	47%	Bachillerato	100%
Mujeres:	43%	Universitaria	100%
b. Edad		Postgrado	20%
18 - 25	5 %	El 100% tiene formación profesional pedagógica	
26-40	95%		

Cuadro 4. Aspectos demográficos de la comunidad docente.

Curso	M	F	Total
1001	11	28	39
1002	13	23	36
1003	30	5	35
1101	16	19	35
1102	13	28	41
1103	23	11	34
TOTAL	106	114	220

Cuadro 5. Número y género de estudiantes por grado.

Selección de instrumentos

Con el fin de lograr una visión totalizante del problema, incluyendo las dimensiones cualificables y cuantificables para producir datos numéricos basados en el conteo y la medición o datos textuales basados en la narración y la descripción, fueron seleccionados como instrumentos para la recolección de datos: Entrevistas Estructuradas, Cuestionario con Preguntas Cerradas y Cuestionario con Preguntas Abiertas.

Entrevista estructurada

La entrevista abierta y personal es un instrumento útil para indagar un problema y comprenderlo tal como es conceptualizado e interpretado por los sujetos estudiados, sin imponer categorías preconcebidas, por ello en términos generales, la entrevista personal puede definirse como una conversación o un intercambio verbal cara a cara, que tiene como propósito conocer en detalle lo que piensa o siente una persona con respecto a un tema o una situación particular (Maccoby y Maccoby, 1954). La entrevista cualitativa con fines investigativos se centra en el conocimiento o la opinión individual, sólo en la medida en que dicha opinión pueda ser representativa de un conocimiento cultural más amplio. Dado este concepto, se realizaron entrevistas estructuradas aplicadas a un experto en competencias laborales, con el fin de obtener un testimonio oral sobre el tema objeto de investigación. Básicamente se buscaba determinar qué Competencia Laboral General Interpersonal podría resultar importante para trabajarla con los estudiantes de los grados 10° y 11°, que les permita posteriormente desenvolverse mejor en el mundo laboral o en la educación superior. De esta primera entrevista surgieron resultados interesantes para el grupo de investigación, los cuales fueron tratados en profundidad en una segunda entrevista, que permitió aclarar los primeros indicios para definir el trabajo en equipo, sirviendo como un primer criterio en la elaboración del cuestionario que se aplicó posteriormente a estudiantes y maestros.

Este tipo de entrevista también se utilizó en la fase final de la recolección de información donde se seleccionan tres docentes a quienes se les aplica una entrevista estructurada; ellos fueron: Sandra Hernández, Edna Espinosa y Ricardo Leyva, docentes de Gestión Administrativa, Química y Matemáticas, respectivamente. En este instrumento se les solicitó realizar una descripción de lo que generalmente hacen en sus clases cuando programan actividades para trabajar en equipo, (analizando su metodología, modelo pedagógico, didácticas y recursos utilizados entre otros), acciones que son percibidas como exitosas por sus estudiantes y que según los datos arrojados en la encuesta abierta, resultan interesantes por lo que estimulan dicho estilo de trabajo.

Cuestionario Con Preguntas Cerradas

Este tipo de cuestionarios “contienen categorías o alternativas de respuesta que han sido delimitadas. Es decir, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuesta y ellos deben suscribirse a ellas. Pueden ser dicotómicas (dos alternativas de respuesta o incluir varias alternativas de respuesta (Hernández, Fernández, Baptista, 1998).

Este tipo de instrumento se utilizó inicialmente como prueba piloto en el Colegio Quiroga Alianza, adscrito a la localidad 18 de la ciudad de Bogotá, en el cual se encontraron algunas falencias que sirvieron para mejorar el instrumento definitivo que fue desarrollado por 220 estudiantes de los grados décimos y onces del Colegio San Luis Gonzaga. Dicho cuestionario se elaboró con el fin de reconocer de qué manera estos estudiantes de educación media trabajan en equipo, y a su vez identificar qué docentes utilizaban con mayor frecuencia este tipo de metodología.

Se seleccionaron cinco categorías utilizadas como eje central que sustentarían el diseño del cuestionario (Ver anexo 1), extractadas de documentos emitidos por el Ministerio de Educación Nacional, la Secretaria de Educación del Distrito de Bogotá y la Universidad de Harvard, entre otros autores, que luego se validaron a juicio de expertos. Estas cinco categorías hacen referencia a: el aspecto evaluativo, metodológico, el referente Interpersonal, la productividad en el desarrollo de las actividades de un equipo, y el liderazgo.

Cuestionario Con Preguntas abiertas

En la segunda etapa, se diseñó un instrumento para profesores con preguntas abiertas, basado en los aspectos mencionados anteriormente tal y como se muestra en el anexo 2. Este tipo de preguntas se diseñaron teniendo en cuenta que “Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta. Por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado; en teoría es infinito. Las preguntas abiertas son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando esta información es insuficiente. También sirven en situaciones donde se desea profundizar una opinión o los motivos de comportamiento. Su mayor desventaja es que son más difíciles de codificar, clasificar y preparar su análisis”. (Hernández, Fernández, Baptista, 1998)

Se seleccionó este tipo de instrumento con el fin de encontrar las características propias de la acción mediada de los docentes cuando utilizan el trabajo en equipo en el desarrollo de su clase en el aula, y contrastar los resultados con los datos arrojados en el instrumento anterior, buscando seleccionar los docentes que conformarían el grupo seleccionado a entrevistar.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Entrevista a experto

En las entrevistas concedidas por el Profesor Pedro Luque, experto en Competencias, básicamente se buscaba determinar qué Competencia Laboral General Interpersonal podría resultar importante para trabajarla con los estudiantes del nivel de educación media vocacional, que les permita desenvolverse mejor en el mundo laboral o en la educación superior. Para analizar e interpretar estos datos arrojados se inició con un proceso de codificación abierta que implicó y demandó los siguientes pasos:

1. Análisis línea por línea: Se identificaron los elementos, palabras y relaciones esencialmente comunes a los términos que presentaban mayor densidad o fuerza en la entrevista realizada al experto en competencias de la Pontificia Universidad Javeriana.
2. Similitudes y diferencias: Luego de haber realizado este ejercicio de abstracción, se crearon subconjuntos de datos, de tal modo que los elementos de uno no pertenecieran a otro, o su relación se tuviera en cuenta para próximos hallazgos y variables a considerar.
3. Agrupación bajo categorías: A partir de lo anterior y de común acuerdo se construyeron los conceptos o frases que designaban su pertenencia a los elementos y palabras relacionadas.
4. Alineación de propiedades y dimensiones: Se realizó un estudio filosófico y analítico de los términos y categorías encontradas.

Así, se identificaron los términos y/o elementos que poseían mayor fuerza o densidad: Competencia, habilidad, capacidad, equipo, grupo, calidad, ambiente, indicadores, ética, intangibles, efectividad, estrategia y mediación.

Se descubrió como gran categoría "trabajo en equipo", porque dentro de sus propiedades más importantes, según el entrevistado, se encuentran conceptos como capacidad, habilidad, ética, intangible, grupo, estrategia, efectividad; igualmente, en el rastreo teórico se halló que el trabajo en equipo, se define como un grupo de personas organizado con capacidad de integrarse, aportar conocimientos, ideas y experiencias

para definir objetivos colectivos y realizar un trabajo coordinado con otros para alcanzarlos. El entrevistado resaltó, que no es lo mismo hablar de trabajo en equipo que de trabajo en grupo, ya que este último se refiere a los propósitos individuales de cada uno de sus integrantes, desconociendo por completo los propósitos colectivos.

Así mismo, se hallaron cuatro sub - categorías, (capacidad de liderazgo, comprensión y aceptación de las normas del equipo, ambiente de trabajo e intencionalidad), que llevaron a la concertación del trabajo en equipo como gran categoría, ya que todas ellas hacen parte de su caracterización.

A continuación, en el siguiente cuadro se relaciona la forma como se llegó a la gran categoría de trabajo en equipo en la academia mencionada anteriormente:

Categoría	Sub categoría	Párrafos extractados literalmente, agrupados por temas	Aspectos inductivos
Trabajo en equipo en la academia	Capacidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - capacidad de asociarse para realizar un mismo trabajo, actividad, labor o acción - tratar que las personas tengan la capacidad de desarrollar el trabajo abonando sus capacidades individuales - capacidad de coordinación, relación de reconocimiento mutuo, planeación en común, de concertación - reconocimiento del otro en relación con un objetivo en común 	Concepto de trabajo en equipo
	Comprensión y aceptación de las normas del equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Tener claro cuales son los elementos éticos de relación con el otro - Recomendar una técnica de trabajo en grupo o procesos - No es de un momento temporal específico, sino de un proceso - saber leer el contexto - Generar habilidades por el trabajo en grupo - 1. Un trabajo de reflexión fuerte con los estudiantes de lo que significa ética y convivencia - 2. Las implicaciones de trabajo en equipo que significa concertar, llegar a acuerdos, reconocer habilidades, capacidades - 3. Evaluarse y generar aprendizaje 	Qué debe hacer el docente para generar trabajo en equipo
	Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - contribuye a desarrollar las CLGI que se desarrollan para toda la vida - ambiente de trabajo - grado de efectividad en el trabajo (resultado) - el animo y motivación de las personas es importante - la calidad de la tarea - capacidad de coordinación y planeación del grupo, distribución de funciones - capacidad de concertación y de planeación - si hay o no empatía - reconocimiento mutuo... valoración externa, autovaloración y una por efectividad y resultados 	Indicadores de trabajo en equipo en el aula

Intencionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Si no hay planeación, hay mas riesgo de que se obtenga el fracaso - Cuando se planea se desarrolla la intención - El docente puede tener la intencionalidad pero se falla en lo medio que se utiliza - El problema esta en la construcción de las acciones mediadas - La intención es un problema de visión 	Un aspecto concreto para que se desarrollen competencias, es que haya planeación de actividad?
-----------------	---	--

Cuadro 6. Categorización de trabajo en equipo.

Encuesta a Estudiantes

De acuerdo con el proceso de investigación, el trabajo de campo se inició con la aplicación del cuestionario a estudiantes de educación media, con el fin de conocer las asignaturas y docentes que según su criterio, desarrollan con mayor intensidad prácticas de trabajo en equipo, analizando las percepciones que se tienen de dicho trabajo en el aula de clase.

Para lo anterior, se le solicitó a los estudiantes que escogieran una de las 13 asignaturas que conforman el pensum académico, de esta manera la encuesta se desarrollo pregunta por pregunta y se sensibilizó sobre la diferencia de trabajo en equipo y trabajo en grupo, explicando una a una las categorías y variables que hacen parte del instrumento.

El análisis de los datos arrojados por el instrumento de preguntas cerradas, aplicado a los 220 estudiantes, se realizó a través de distribuciones de frecuencias de acuerdo a las prácticas de los docentes, conformando de esta manera un análisis de carácter deductivo, desde los rasgos generales hasta los particulares; adicionalmente se examinó la configuración general con respecto a la distribución de los datos. Con las puntuaciones así organizadas fue posible determinar su dispersión para estudiar la desviación y su distribución, la distancia existente entre el valor central y el valor dado por una muestra y si tienden a formar grupos y en dónde ocurren estos, para luego mostrar los resultados mediante representaciones tabulares o gráficas que visualicen las tendencias de acuerdo a cada variable.

Dentro del siguiente listado de asignaturas ofrecidas por el centro educativo, los estudiantes escogieron las que, según su criterio, se valoraron como mejores:

Español

Inglés

Matemáticas

Física

Química

Sociales

Filosofía

Ed religiosa

Ed artística

Ed Física

Tecnología

Especialidad

Habilidades para vivir

Luego de elegir cada estudiante una asignatura, procedieron a valorar las diferentes categorías construidas por el equipo de investigación, a saber: Evaluativo, Metodológico, Interpersonal, Liderazgo y Productividad; cada una conformada por las siguientes variables.

1. Evaluativo

- 1.1 El profesor antes de iniciar el trabajo en equipo hace sensibilización sobre la tarea a realizar
- 1.2 Hay indicadores de desempeño para que el equipo defina colectivamente los aportes al trabajo realizar
- 1.3 El docente acompaña y corrige el trabajo mientras se trabaja en equipo
- 1.4 Al terminar el trabajo el docente retroalimenta sobre los objetivos alcanzados
- 1.5 Se proponen estrategias para mejorar el trabajo en equipo
- 1.6 El Equipo evalúa sus habilidades, fortalezas y debilidades
- 1.7 El desempeño propia y colectivo es evaluado

2. Metodológico

- 2.1 El grupo tiene claro el problema a trabajar
- 2.2 Se definen en común, acuerdos para trabajar en equipo
- 2.3 Se distribuyen responsabilidades para cada uno de los miembros del equipo
- 2.4 Los miembros del equipo comprenden los objetivos del trabajo
- 2.5 La ejecución del trabajo se hace según lo planeado por el equipo

3. Interpersonal

- 3.1 Los problemas de diferencias con su equipo son analizados con su aporte
- 3.2 Hay responsabilidad para el cumplimiento de las tareas asignadas por parte de todos

- 3.3 Se comprenden las posiciones de los demás
- 3.4 Se valoran las ideas y aportes de los demás
- 4. **Liderazgo**
- 4.1 Se escucha a los demás antes de recriminarse los errores que presenta el equipo
- 4.2 Existe responsabilidad en la iniciativa de las tareas
- 4.3 El equipo se hace responsable de las consecuencias de los actos
- 4.4 Se asumen las críticas dadas por otros o por el docente
- 4.5 Existe en el equipo autocrítica constructiva
- 4.6 El equipo tiene en cuenta los intereses de todos los miembros
- 4.7 Hay buen ambiente de trabajo en el equipo permitiendo la participación de todos los integrantes
- 5. **Productividad**
- 5.1 El equipo se siente animado a mejorar continuamente el trabajo
- 5.2 Los trabajos se realizan de acuerdo a los tiempos estimados
- 5.3 Los trabajos realizados cumplen las características estipuladas en común acuerdo
- 5.4 El trabajo se realiza de acuerdo a los recursos planeados
- 5.5 Hay dependencia en el desarrollo de trabajo y ello posibilita el cumplimiento de las metas.
- 5.6 Les gusta a los miembros del equipo aprender continuamente para estar al día
- 5.7 El equipo toma los problemas como retos
- 5.8 Los miembros del equipo rota los papeles de trabajo para aprender otras cosas
- 5.9 Los trabajos en equipo obtienen buenas calificaciones

Teniendo en cuenta que se buscó obtener el grado de calidad y frecuencia de las prácticas de los docentes, los estudiantes seleccionaron una asignatura, tomando como escala valorativa: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, y Siempre; asignando para el análisis una ponderación de 1 a 5 respectivamente.

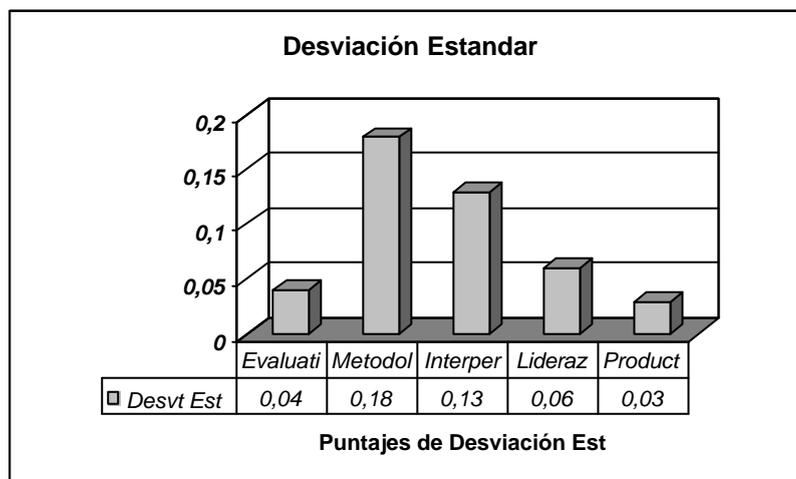
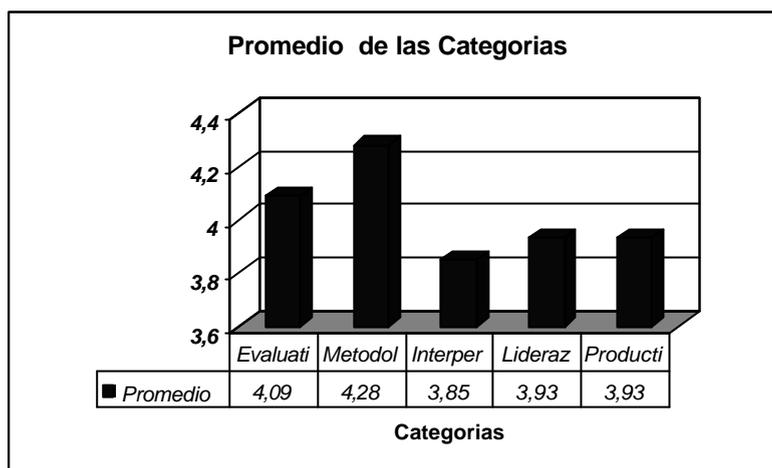
Análisis según Categorías.

En primera instancia, se describen los resultados generales obtenidos por categorías generales e indicadores, revisando promedios y las desviaciones estándar

De esta manera, se encontró que la valoración promedio general para todas las categorías es de 4.02, con una desviación Standard de 0.09, lo que indica, que efectivamente las asignaturas consideradas, promueven buenas prácticas de trabajo en equipo existiendo gran homogeneidad en la percepción de los estudiantes, tal como se puede observar en la siguiente tabla y gráfica.

	Evaluativo	Metodológico	Interpersonal	Liderazgo	Productividad	Promedio Gral.
Promedio	4,09	4,28	3,85	3,93	3,98	4.02
Desv. Est.	0,04	0,18	0,13	0,06	0,03	0.09

Tabla 1. Puntajes y desviación estándar de las categorías.



Teniendo en cuenta el promedio general, se seleccionaron las categorías por encima del promedio de la muestra, encontrándose los aspectos metodológicos y evaluativos con puntajes por encima de la media, (4.28) y (4.09) y desviaciones de (0,18) (0,04) respectivamente, indicando alta homogeneidad.

Así, en lo *metodológico* se resalta que todas sus variables presentan fortalezas en las prácticas de los maestros a nivel general, señalando una buena calificación de las prácticas según los estudiantes:

- a. La distribución de responsabilidades para cada uno de los miembros del equipo, con valoración de 4.41
- b. El grupo tienen claro el problema a trabajar, con valoración promedio de 4.39
- c. La definición de acuerdos para trabajar en equipo, con valoración promedio de 4.29.
- d. Los miembros del equipo comprenden los objetivos con valoración de (4.15).
- e. La ejecución del trabajo se hace según lo planeado por el equipo, con un puntaje de (4.14).

Estos puntajes al igual que la desviación (0.03) señalan muy bajas dispersiones e indican que los estudiantes piensan en este sentido de manera homogénea.

La segunda categoría, obtuvo una valoración por encima del promedio general de las cinco categorías (4.02), así en lo evaluativo se encontró una desviación estándar de 0,27 con respecto a la media, lo que señala menor homogeneidad que la categoría anterior. Al analizar detalladamente los indicadores se evidenció lo siguiente:

- a. Mientras se trabaja en equipo el docente acompaña y corrige el trabajo de los grupos, lo que obtuvo una valoración promedio de (4.41).
- b. Antes de iniciar el trabajo en equipo se hace sensibilización sobre la tarea a realizar, obteniendo una valoración de (4.22).

Las variables que menos resaltan dentro de esta categoría están relacionadas con:

- a. Al terminar el trabajo se retroalimentan sobre los objetivos alcanzados (3.91)
- b. La evaluación de debilidades y fortalezas del equipo con valoración de (3.58)
- c. La retroalimentación de los objetivos alcanzados con valoración de (3.19)

En esta categoría a diferencia de lo metodológico, se encontró que existen indicadores que tienden a ser regulares y que estarían evidenciando debilidades relacionadas fundamentalmente con la retroalimentación y evaluación de los objetivos alcanzados.

Las Categorías que presentaron un promedio inferior al general de la muestra y que por esta razón, en conjunto, podrían ser consideradas como más débiles fueron: Productividad, liderazgo y relaciones interpersonales.

Al desagregar el análisis de estas categorías según los indicadores que las describen, en forma descendente se pudo establecer que la productividad presenta el siguiente comportamiento:

- a. El buen resultado (calificación) de los trabajos en equipo (4.23)
- b. La animación a continuar con los trabajos (4.14)
- c. El trabajo se realiza de acuerdo a los recursos planeados con valoración de 4.10

Entre las variables que menos puntuación presenta se encontraron:

- a. La rotación de papeles entre los miembros de los equipos (3.70)
- b. La toma de problemas como retos por parte del equipo (3.68)
- c. Baja interdependencia en el desarrollo de trabajos (4.05)

Evidenciando que los problemas se originan en fallas o en muy pobres niveles de comunicación, en la falta de visión y confianza en el otro.

Siguiendo el orden propuesto, la categoría de liderazgo, considerada en conjunto como buena, pero en algunos indicadores con tendencia hacia lo regular, señala que hay buen ambiente de trabajo (4.20), mientras que de otro lado se halló con puntuaciones muy bajas; la falta de escucha en torno a la solución de problemas con puntaje de (3.66) y la falta de autocrítica constructiva con valoración de (3.74), elementos que refuerzan y ponen en evidencia que las deficiencias provienen por la falta de escucha y por fallas en el empoderamiento de sus propios roles. Las variables que menos se destacan son:

- a. La rotación de papeles entre los miembros del equipo (3.7)
- b. La toma de los problemas como retos (3.6)

La última categoría, considerada en toda la muestra como la mas regular, fue la de relaciones interpersonales, que obtuvo una valoración de 3.85 y dispersión de 0.22 ubicándose por debajo del promedio general y presentando máximos que reflejan valoración de las ideas y aportes entre compañeros con un puntaje de (4.11) mientras que se encuentra con muy baja puntuación las siguientes variables:

- d. La comprensión de las posiciones de los diferentes miembros del equipo (3.85)
- e. La responsabilidad en el cumplimiento de las tareas (3.84)
- f. La solución de problemas (3.58)

Lo anterior refleja una primera caracterización de las prácticas de trabajo en equipo que muestra en los estudiantes baja capacidad para comprender la posición del otro, ya que en determinado caso puede respetar su posición pero no se llega a asumir la comprensión de los demás.

De acuerdo a la relación de las cinco categorías, tres reflejan que obtuvieron un promedio menor a la media y dos por encima de la media, se debe resaltar que la única categoría que presenta altos puntajes en todas las variables es lo relacionado a lo metodológico, siendo esto una fortaleza. Sin embargo, se observa como debilidad las relaciones interpersonales, lo productivo y el liderazgo.

Calidad en las Categorías

Con el fin de establecer una relación de calidad en las categorías, se describen las acciones que realizan los docentes tomando como referencia la intensidad con la que se valoraron las categorías y sus variables, estructurando cuatro niveles; las excelentes, las buenas, las aceptables y las débiles.

Entre las acciones que se consideran excelentes por la valoración de los estudiantes son:

- a. El acompañamiento que hace el docente mientras los estudiantes trabajan en equipo. Esto refiere a que el docente revisa los equipos de trabajo, pasa por los diferentes colectivos y presenta aclaraciones y ayudas con respecto al trabajo que se este realizando.
- b. La distribución de las responsabilidades que hacen los estudiantes, este indicador refiere a las situaciones específicas cuando se comienzan a trabajar en equipos, es en ese momento donde los estudiantes de manera autónoma en todas las

asignaturas se asignan roles. Es importante aclarar que esto no significa que al finalizar la actividad se hayan cumplido las responsabilidades.

Como acciones calificadas buenas; se encuentra que el profesor antes de iniciar el trabajo en equipo hace la sensibilización sobre la tarea a realizar, que existen indicadores de desempeño y se proponen estrategias para mejorar el trabajo en equipo, estas acciones se consideran buenas ya que conducen a que el equipo tengan claro el problema a trabajar y eleven la puntuación de varios aspectos del trabajo de los estudiantes, es vital señalar que estas acciones suceden al comenzar y en el transcurso del trabajo pero no tienen la misma trascendencia en la etapa final, aquí ya baja el rendimiento, se pueden también considerar como buenas acciones el que se respeten las críticas dadas por otros o por el docente, que exista buen ambiente de trabajo y que en la etapa inicial exista participación de todos los integrantes.

Como acciones aceptables se señala que existe en el equipo poca autocrítica constructiva, poco se tiene en cuenta los intereses de todos los miembros para la solución de conflictos más se respeta la opinión, aquí prevalece la voz de líder del equipo o en ocasiones la del docente, de igual forma el ambiente de trabajo aunque no es crítico en las etapas finales y no permite la participación de todos los integrantes, así mismo dentro de los parámetros señalados como debilidades se encuentran; la comprensión de la posición del otro, la falta de aprender continuamente para estar al día, y de tomar los problemas como retos ya que ellos cuando hay un alto grado de dificultad o de conflicto dejan o abortan el proyecto cayendo en la irresponsabilidad de todos y en la no culminación eficaz del trabajo

Como debilidades se presenta la capacidad de rotar los papeles de trabajo observando que los roles por lo general son asumidos por los mismos, lo que impide que un estudiante se desarrolle otras habilidades, que pueda aprender otras cosas, así mismo se encuentra que hay poca interdependencia en el desarrollo de las actividades lo que evidencia que el interior de cada miembro la responsabilidad falla y esto hace que cuando existen ocasiones en las cuales dependa uno del otro se encuentren conflictos que no se solucionan fácilmente.

Análisis Según Asignaturas

En este aparte, se caracterizan las acciones de los docentes desde el punto de vista de los estudiantes, basándose en las cinco categorías de acuerdo a sus fortalezas y debilidades; por tal motivo, se realizó un análisis por asignatura de acuerdo a las 13 materias anteriormente señaladas. Los estudiantes seleccionaron las que con mayor intensidad desarrollan metodologías de trabajo en equipo, de la siguiente forma:

Cantidad Estudiantes	Curso	Tecnología	Química	Especialidad		Matemáticas	Otras Asignaturas	Totales
				Gestión	Electricidad			
39	1001	3	10	25			1	39
36	1002	3		28			5	36
35	1003	5			25	1	4	35
35	1101	11	2	15		7		35
41	1102	7	3	25			6	41
34	1103	5			12	16	1	34
220	Todos	34	14	93	38	24	17	220
Porcentaje		15,45%	6,36%	42,27%	17,27%	10,91%	7,73%	100%

Tabla 2. Asignaturas que según los estudiantes mejor promueven el trabajo en equipo.

La intensidad refiere a la valoración que resulta de examinar los criterios con que se calificó cada encuesta por parte de los estudiantes, mediante la intensidad se halla el grado de profundidad de las prácticas que se realizan para promover acciones mediadas de trabajo en equipo.

El equipo investigador para un mejor análisis determinó dos grupos a examinar, teniendo en cuenta los que a criterio de los estudiantes desarrollan prácticas de trabajo en equipo con menor intensidad o con mayor intensidad, como se describe en la siguiente tabla:

Asignaturas que desarrollan acciones de trabajo en equipo con menor intensidad según los estudiantes.	Asignaturas que promueven acciones para el trabajo en Equipo con mayor intensidad, según los estudiantes.
H.P.V Habilidades Para Vivir	Gestión
Español	Electricidad
Pastoral	Tecnología
Educación Física	Matemáticas
Ciencias Sociales	Química
Filosofía	
Física	
Educación Artística	

Tabla 3. Asignaturas que según los estudiantes promueven y no promueven trabajo en equipo

En cuanto al primer grupo de asignaturas seleccionadas por los estudiantes como materias que presentan menor intensidad en las prácticas de trabajo en equipo, se observó que la mayoría son de las áreas de ciencias humanas a excepción de Física. Sin embargo, del grupo es importante señalar que la asignatura de Habilidades para vivir (H.P.V), Español, Pastoral y educación física, sólo fue escogida por uno o dos estudiantes de la muestra conformada por los 220 estudiantes, pero al no considerarse significativa, no se tuvo en cuenta como determinante, ni como asignatura que promueve prácticas para el desarrollo del trabajo en equipo; para efectos del análisis de los resultados, a este grupo de asignaturas se le denominó “otras asignaturas” según la Tabla 2.

Cabe destacar que la asignatura H.P.V. tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de las habilidades sociales de los estudiantes según lo señala el PEI y el pensum del Colegio y no encontrándose esta correspondencia en los resultados, ya que se tenía como supuesto que la asignatura servía de motor desarrollando prácticas de trabajo en equipo y dinámicas para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, es importante señalar que la categoría de relaciones interpersonales presenta los puntajes mas bajos (3.85).

De igual manera las asignaturas: Ciencias Sociales, Filosofía, Física y Educación Artística, no obtuvieron preferencia por parte de los estudiantes, estas materias no fueron escogidas como asignaturas que desarrollan con mayor intensidad prácticas de

trabajo en equipo, cuando se esperaba que por ser asignaturas propias de un carácter social, presentaran un puntaje significativo y desarrollaran ampliamente esta clase de prácticas.

Calidad de las Asignaturas

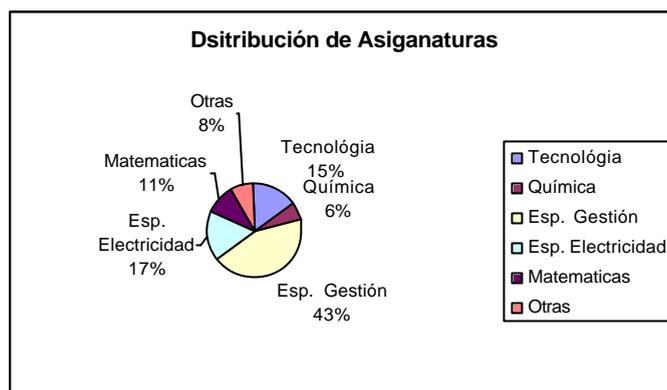
El análisis se centró en el estudio de las asignaturas que presentaron mayor intensidad y frecuencia dadas por las valoraciones de los estudiantes y representadas en los promedios.

Asignaturas	Promedio (4.02) (Intensidad)	Desviación Estándar	Número de veces que la seleccionaron (frecuencia)
Química	4.05	0.02	14
Matemáticas	4.10	0.05	24
Tecnología	3.90	0.08	34
Electricidad	3.96	0.04	38
Gestión Administrativa	4.09	0.05	93

Tabla 4. Asignaturas seleccionadas.

De acuerdo a la anterior tabla y realizando un estudio teniendo en cuenta el número de estudiantes por la que fue seleccionada (frecuencia) y la intensidad, se evidencia que Gestión Administrativa siendo seleccionada por 93 estudiantes con promedio de 4.09 es la que mayores rasgos de calidad presenta, seguidamente y con respecto a los mismo criterios se encuentra Matemáticas y Química.

El desarrollo de este análisis se llevó acabo señalando en primera medida, las asignaturas que menos frecuencia presentaron tal como se observa en el siguiente gráfico junto con sus porcentajes.



El anterior gráfico, da muestra de los resultados con respecto a la cantidad de estudiantes que seleccionaron las asignaturas; se puede decir que Gestión Administrativa con promedio de 4.09, que fue seleccionada por 93 estudiantes, razón por la cual es la asignatura que mejor desarrolla prácticas de trabajo en equipo desde el punto de vista de los estudiantes.

Química y matemáticas son las asignaturas que se encuentran en orden descendente se encontraron por encima de la media general, las cuales presentaron buenos registros en cuanto a frecuencia y intensidad, mientras que Tecnología con un promedio de 3.90 y Electricidad con 3.96 están por debajo de la media.

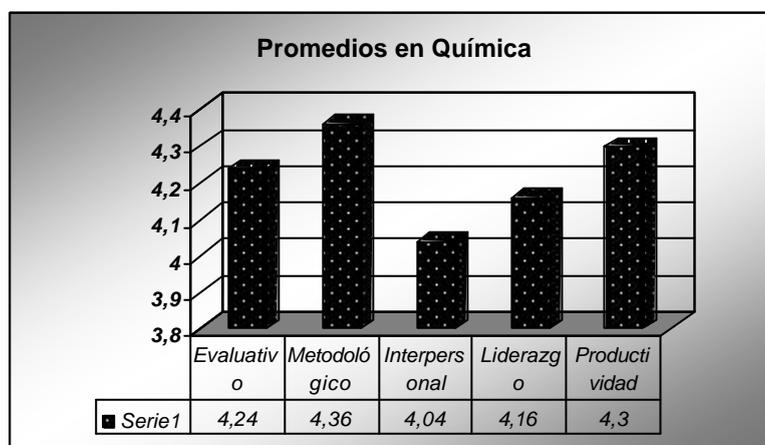
Para explicar el análisis de la tabla 4, a continuación se describe materia por materia, teniendo en cuenta la frecuencia más baja con la que fue escogida y la valoración (intensidad) que le asignaron los estudiantes consolidando estos dos aspectos como factores de calidad.

Química, aparece como una de las asignaturas escogidas por parte de los estudiantes de los grados 1001, 1101 y 1102; y aunque solo fue escogida por 14 alumnos, las categorías y sus variables de trabajo en equipo presentan las calificaciones más altas, con una desviación baja en comparación con las demás asignaturas. Así mismo química presenta un promedio de 4.22 y tiene desviación estándar de 0.13, es decir que aunque fueron pocos los estudiantes que la escogieron estos perciben como muy buenas las prácticas trabajo en equipo que realizan. Como variable de mayor promedio se presenta lo metodológico con una puntuación de 4.36 resaltando la definición de acuerdos y responsabilidades en equipo de trabajo, es esencial señalar que en general todas las variables de esta categoría presentan alta puntuación y homogeneidad ya que su desviación estándar tan solo es de 0.3.

Así mismo, es importante resaltar que todas las categorías presentan puntajes altos en lo productivo; los estudiantes están motivados para trabajar, se cumplen los objetivos dentro de los tiempos estimados con eficiencia y eficacia, esta categoría presenta un promedio de 4.30, mostrando de igual manera que en cuanto a liderazgo existe una gran relevancia cuyo puntaje es de 4.16, puntaje en esta variable que no presentó ninguna otra asignatura.

En lo evaluativo presenta un puntaje de 4.24 con desviación de 0.4 con una observación en especial, solo existe una variable por debajo del puntaje promedio de la categoría, esto es lo referente a la evaluación de las fortalezas y debilidades del equipo. Lo que indica tan solo una debilidad en este aspecto a diferencia que en el aspecto interpersonal donde su promedio es de 4.04 y la desviación estándar de 0.4 presenta dos debilidades y dos fortalezas.

Las fortalezas se centran en el cumplimiento de las tareas y la valoración de las ideas, y como debilidades se encuentra las dificultades para la comprensión y solución de conflictos entre los miembros del equipo. El comportamiento de las categorías de esta asignatura se puede observar en la siguiente gráfica.



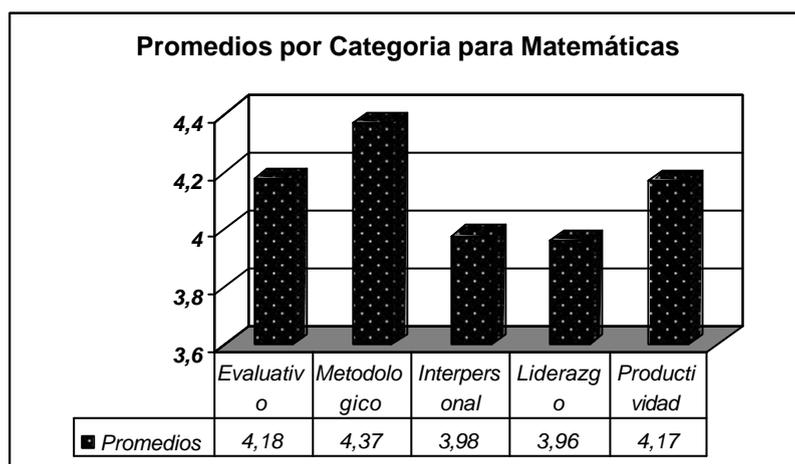
En cuanto a Matemáticas, la cual es escogida por 24 estudiantes de los grados 1003, 1101 y 1103. Esta asignatura se da en todos los seis cursos de la media por el mismo docente, sin embargo en 1001, 1002 y 1102 no presenta este comportamiento ya que ningún estudiante de estos cursos la señala como promotora de prácticas de trabajo en equipo.

Esta asignatura presenta una valoración de (4.10), calificación por encima del promedio general, evidenciando un alto índice en lo referente a lo metodológico (4.37),

aspecto que indica una buena realización de prácticas de trabajo en equipo en todos los indicadores.

Así mismo, la categoría evaluativo muestra un índice de 4.18, relacionado que en dicha asignatura se realiza sensibilización sobre la tarea y se fijan indicadores de desempeño para que el equipo mejore sus estrategias, aspecto que desde luego mejora en lo productivo donde el promedio es de 4.17.

Esta asignatura presenta índices bajos en lo interpersonal 3.98 y en liderazgo 3.96. Es importante advertir que matemáticas es la primera asignatura en cuanto promedio, estando por encima de Gestión Administrativa, indicando mayor calidad de las prácticas, así solo haya sido seleccionada por 24 estudiantes, razón que lleva a realizar un análisis en profundidad. En la siguiente gráfica se observa el comportamiento de cada una de las categorías.



Tecnología aparece seleccionada por los estudiantes de educación media, es la materia que más bajos promedios de calificación presenta en todas sus categorías, por esta razón se encuentra por debajo de la media, lo que revela que aunque teniendo un alto nivel de frecuencia no manifiesta calidad en cuanto a la utilización de metodologías para el trabajo en equipo, en los componentes liderazgo, productividad, evaluativo, e interpersonal, no se indica un registro favorable. Esta asignatura obtuvo sólo una categoría por encima de la media general (metodológico con 4.29 en promedio y desviación de 0.06), donde las variables que mejor valoración presentan son:

- a. Claridad en el equipo para trabajar un problema.

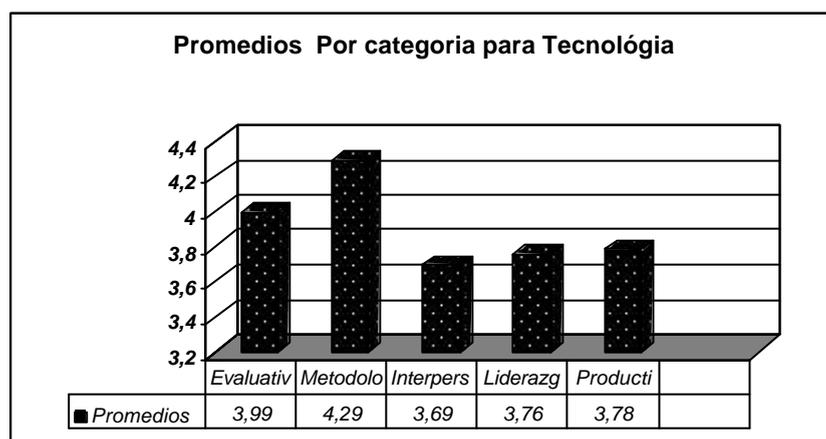
- b. Definición en común de los acuerdos para trabajar en equipo
- c. Distribución de responsabilidades para cada uno de los miembros del equipo

Las anteriores variables presentaron una valoración de 4.52, 4.52 y 4.21 respectivamente y las de menor valoración fueron:

- a. Los miembros del equipo comprenden los objetivos del trabajo
- b. La ejecución del trabajo se hace según lo planeado por el equipo

Con puntuaciones de 4.18 y 4.06 indicando con esto que a pesar de ser las más bajas de esta categoría en la asignatura presentan baja dispersión.

Para esta materia, las categorías: evaluativo, interpersonal, liderazgo y productividad se encuentran como debilidad, ya que se están por debajo de la media, tal como se observa en la siguiente gráfica.



En cuanto a Gestión Administrativa y Electricidad los porcentajes en frecuencia, arrojados por las encuestas sobre estas asignaturas son sobresalientes frente a las demás materias escogidas, dando como resultado que un 59% de la población total escogió la especialidad según Tabla 4.

De esta manera los estudiantes las perciben como las que con mayor intensidad desarrollan prácticas de trabajo en equipo. Gestión Administrativa presentó 93 casos y Electricidad 38 casos, si se tiene en cuenta la razón, de acuerdo a los estudiantes que ven estas asignaturas se puede hallar la proporción que la eligieron; en Gestión Administrativa la proporción es de 0.6 y en Electricidad es de 0.5, indicando que Gestión Administrativa es la de mayor nivel en cuanto a frecuencia y calidad en las

prácticas de trabajo en equipo, evidenciando los siguientes resultados frente a cada una de las variables:

	Evaluativo	Metodológico	Interpersonal	Liderazgo	Productividad
Promedio	4,13	4,37	3,87	4,02	4,05
Desviación	0,50	0,45	0,51	0,82	0,49

Tabla 5. Promedio y desviación estándar de las valoraciones dadas a las variables en la asignatura de Gestión Administrativa

En este caso lo interpersonal continuó mostrando la calificación mas baja, y teniendo en cuenta que representa mas de la tercera parte de la muestra de la población encuestada, se deduce que el problema mas significativo es lo referente al manejo de conflictos generados por las diferencias entre el equipo.

De esta manera se evidencia que de las 5 categorías, cuatro de ellas presentan una dispersión baja con respecto a la media; igualmente se puede deducir que la categoría metodológico es la de mejores resultados, ya que presenta el más alto promedio y desviación más baja, de esta categoría las variables que mejor repuntan son lo referente a la distribución de responsabilidades en cada uno de los miembros del equipo y la claridad del problema a trabajar. Es importante advertir que de las cinco variables que presentan la categoría metodológico para gestión administrativa los promedios son muy cercanos.

En cuanto a liderazgo se encuentra que ésta es la de mayor desviación estándar a pesar de no ser la de más bajo promedio (4.02 en promedio y 0.82 de desviación estándar), en esta categoría las variables que menos puntaje presentan son:

- a. Existe en el equipo autocrítica constructiva.
- b. Se escucha a los demás antes de recriminarse los errores cuando se trabaja en equipo
- c. La responsabilidad en el cumplimiento de las tareas es baja

Lo anterior son aspectos que se relacionan ampliamente con los factores interpersonales y que desde luego influyen en que la categoría interpersonal posea el puntaje más bajo. De la misma forma al encontrarse bajo lo referente a la capacidad de auto criticarse, de escucharse, de mediar en asuntos emocionales, se observa la

dificultad de permanecer abierto y receptivo ante cualquier tema que surja dentro del trabajo y de mantener actitud positiva para la resolución de conflictos.

Como se observa en la tabla anterior, la categoría interpersonal es la que más bajo puntaje presenta, presentando mayor dificultad en lo concerniente a la solución de conflictos y a los aportes hechos por los miembros del equipo para la solución de los mismos. Una vez más, se confirma que las relaciones interpersonales que ligán las habilidades para solucionar conflictos, expresarse de manera honesta y auténtica y mejorar en la interacción entre los miembros del equipo son una deficiencia en el colegio.

Los cursos donde se presentó esta asignatura son: 1001, 1002, 1101, 1102, alcanzando mayor participación en grados decimos con un 70.9% en los estudiantes de este nivel, mientras que en grados onces la participación alcanzó el 51.1% de los estudiantes. Tal como se observa en la tabla siguiente.

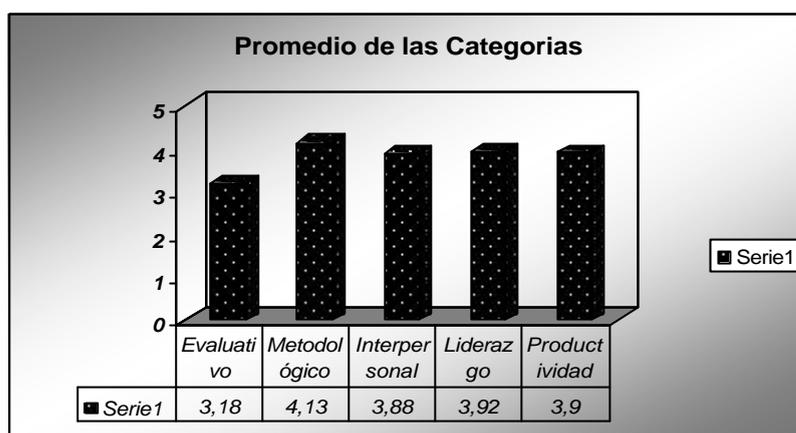
Curso \ Categorías	1001	1002	1101	1102	Promedios por Categorías
Evaluativo	4.11	3.98	4.30	4.20	4.14
Metodológico	4.44	4.17	4.49	4.44	4.38
Interpersonal	3.92	3.90	3.80	3.83	3.86
Liderazgo	4.17	4.06	3.72	4.00	3.98
Productividad	4.20	3.99	3.90	4.01	4.02
Promedios por cursos	4.16	4.02	4.04	4.09	
Participación por cursos %	64.10 %	77.77 %	42.85 %	60.97 %	

Tabla 6. Valoración de las categorías por grados para electricidad y gestión

De igual forma, se percibe que los puntajes no distan mucho en los cuatro cursos para esta asignatura, ya que en los promedios de las diferentes categorías por cursos son muy cercanos. Se observa también que las categorías siguen siendo bajas en lo referente a lo interpersonal y liderazgo (3.86 y 3.98) y en cuanto a cada categoría en los respectivos cursos lo más alto fue en 1101 con lo evaluativo y 1002 lo más bajo.

Por otra parte, Electricidad hace parte de las especialidades, y por organización en el colegio se orienta solamente en los grados 1003 y 1103, teniendo en cuenta lo anterior, se advierte que de estos cursos la asignatura fue escogida por 25 estudiantes de

35 en el grado 1003 lo que refleja un porcentaje de aceptación del 71%. Para el grado 1103 de 34 estudiantes 13 escogieron electricidad con un porcentaje de 38% lo cual indica que la asignatura dobló su participación en grados décimos. De otra parte, el promedio de las categorías es de 3.96 donde lo interpersonal, el liderazgo y la productividad son las más bajas, tal como se observa en el siguiente cuadro.



En la categoría interpersonal la variable que tiende a bajar el promedio es lo relacionado con la responsabilidad y el cumplimiento de las tareas asignadas, en cuanto a liderazgo se observa bajos puntajes por la falta de habilidades para escuchar y solucionar conflictos, y en cuanto a productividad se percibe debilidades en el cómo se toman los problemas y definición de roles en los equipos.

Con respecto a la desviación estándar se puede observar que la categoría evaluativa obtuvo una menor desviación en lo concerniente al acompañamiento del equipo por parte del docente quien en la mayoría de los casos realizan acompañamiento y retroalimentación, las variables que presentan mayor dispersión son lo relacionado con los indicadores de desempeño que deben tener los estudiantes de igual manera se observa que en lo metodológico se presentó el mayor puntaje y una baja dispersión, las variables que más repuntaron fueron los relacionados con la comprensión de los objetivos del trabajo a realizar.

Resumiendo, se señala que de acuerdo a las frecuencias obtenidas en las encuestas a estudiantes, las asignaturas que mayor selección presentaron fueron: Gestión administrativa (93 casos) y Electricidad (38 casos), mientras que en Química (14 casos) y matemáticas (24 casos), estas aunque no presentaron la misma frecuencia si tuvieron mejores promedios (4.05 y 4.10) respectivamente indicando con esto mayor

calidad, razón por lo cual se determinó realizar entrevista en profundidad a los docentes de las asignaturas de Química, Matemáticas y Gestión administrativa.

Cuestionario a docentes

De acuerdo con el diseño de esta investigación, se realizó la aplicación de un cuestionario de catorce preguntas a catorce (14) docentes de educación media del colegio San Luis Gonzaga (Ver anexo 2), con el fin de desarrollar un análisis descriptivo que permita caracterizar las acciones que ellos realizan para promover las prácticas de trabajo en equipo. Se utilizó este tipo de análisis ya que permite “especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga” como lo referencia Hernández, Fernández, y Baptista (1998)

Para alcanzar el anterior objetivo, se clasificaron las respuestas de acuerdo con las características ya implícitas en el cuestionario, con el fin de buscar las tendencias que resultan del colectivo docente, sus apreciaciones, opiniones, percepciones y ejes que ellos consideraron bases para el trabajo en equipo. De esta manera se encontró que:

La mayoría de los docentes deciden que sus estudiantes trabajen en equipo porque se fomentan las relaciones con el otro, se comparten opiniones, puntos de vista, experiencias e inquietudes; tres de ellos utilizan las prácticas de trabajo grupal porque facilita evaluar, por operatividad y desarrollo de actividades. La docente de tecnología, asegura que su metodología se basa en el trabajo grupal.

Así, se encontró que los docentes prefieren que sus estudiantes trabajen en equipo por el carácter interpersonal que se puede desarrollar con esta práctica, pero al analizar los resultados descritos anteriormente, esta categoría presenta altas deficiencias.

En general, los docentes dejan ver la poca planeación que realizan, mientras que la profesora de inglés, artística y español, si tienen en cuenta la planeación de la clase.

De lo anterior, se deduce que al no existir planeación de las actividades a realizar, no existe intencionalidad en las prácticas de trabajo en equipo, lo cual obstaculiza el proceso de enseñanza – aprendizaje en el aula, por lo que se carece de objetivos e indicadores claros que orienten dicho proceso.

De los catorce encuestados, seis (6) antes de iniciar la actividad indican los acuerdos o normas necesarias para trabajar en equipo; tres proponen dinámicas y juegos y en general, todos dan a conocer el tema y los parámetros del trabajo a desarrollar. Esto quiere decir que los docentes realizan una sensibilización de la actividad, lo cual se evidenció en lo percibido por los estudiantes en cuanto al orden metodológico en la mayoría de las prácticas de las asignaturas.

En cuanto a las instrucciones que imparten los docentes para que los estudiantes trabajen, la mitad de los encuestados recomiendan a sus estudiantes estrategias de trabajo en equipo tales como: escoger el grupo por capacidades y habilidades individuales, participación y escucha para llegar a acuerdos, asignación de tareas, identificación de un líder, aporte de fortalezas individuales, trabajar con personas que se sientan bien y conocer personalidad. La otra mitad simplemente imparte instrucciones de carácter metodológico para la entrega del trabajo final como: tiempos para trabajar y aspectos en la evaluación, todo el grupo al final debe dominar los conceptos a desarrollar o se asignan grupos de 4 personas.

Al responder a la pregunta relacionada con las técnicas empleadas para el desarrollo del trabajo en equipo 10 docentes no dan cuenta de ningún tipo de técnica, los demás aseguran trabajar mediante técnicas como: mesa redonda, debates, seminario alemán, exposiciones, talleres y portafolio empresarial. Al encontrar un escaso conocimiento sobre este tema, el grupo de investigación deduce que los docentes no conocen ni emplean técnicas específicas en el desarrollo de su práctica, por lo tanto, aparentemente esta competencia no se está promoviendo en los estudiantes.

En lo que respecta al acompañamiento de los alumnos mientras realizan el trabajo, la gran mayoría respondió que hace revisión constante, guía, modera, orienta y retroalimenta, lo que indica que los docentes realizan un adecuado proceso de seguimiento a las actividades de los estudiantes.

Los aspectos que el profesor tiene en cuenta durante la realización del trabajo para monitorear el mismo son: participación de los estudiantes, toma de apuntes,

cumplimiento del objetivo, disciplina, actitudes, organización en la asignación de tareas. De acuerdo con estas respuestas, parece que el monitoreo que se realiza es superficial, la participación de los estudiantes no se evalúa teniendo en cuenta las características de cada rol, solamente se hace una supervisión general.

Los roles asumidos por los estudiantes según la experiencia del docente son quienes se interesan por el trabajo (líderes, secretario) otros que no hacen nada, evaden actividades, son apáticos, realizan otros trabajos, se cambian de grupo, se distraen con facilidad, son pasivos y esperan la oportunidad para copiar. Eso indica que el docente no está asignando roles específicos, se deja al libre albedrío de cada estudiante y por lo tanto no se evalúa de acuerdo al rol asignado, luego no se da el trabajo en equipo sino en grupo, ya que el profesor centra su interés en la entrega final del trabajo y no en el aprendizaje o competencia que se pueda desarrollar a lo largo de la realización de estas actividades.

En cuanto a producción de acuerdos y compromisos generados a nivel de grupos, algunos docentes dicen que ellos pautan los acuerdos y compromisos, otros dicen que según las dificultades presentadas, los mismos estudiantes concretan sus acuerdos para el logro del objetivo de la actividad propuesta. De acuerdo con lo anterior se concluyó que los docentes no están incentivando la capacidad de concertación en los estudiantes, ya que no están permitiendo que los mismos estudiantes tomen la iniciativa en la consecución de alternativas para un efectivo desarrollo del trabajo.

Las dificultades que los docentes encuentran en la realización del trabajo en equipo son: desinterés, dispersión, falta de escucha, baja participación, inequidad en las responsabilidades, mal manejo del tiempo, indisciplina, irrespeto entre los estudiantes; con esto se comprueba que la categoría interpersonal sigue presentando debilidades, dificultando así el buen desempeño del trabajo.

Los docentes manifiestan que los aspectos que tienen en cuenta para valorar los resultados del trabajo en equipo son: calidad, sustentación, argumentación, asimilación, producto final y participación de todos; todo esto revela que los profesores únicamente evalúan el producto final y no el proceso que se dio desde el inicio de la realización del trabajo y los conocimientos adquiridos en el mismo.

Los docentes indican que las actividades que realizan al final del trabajo generalmente son: sustentación, resolución de dudas, exposición, socialización, debate, lectura de actas y puesta en común, esto lleva a deducir que se realiza retroalimentación de acuerdo con la creatividad del maestro.

Aunque los docentes dicen valorar la técnica de trabajo en equipo porque potencia el trabajo individual, fomenta la vida en comunidad, la creatividad, la participación activa, se trabajan las normas de convivencia, la autonomía, el liderazgo y la responsabilidad; esto no es coherente con la metodología, el seguimiento y la evaluación que los profesores manifiestan realizar, según las respuestas dadas por ellos en el instrumento que se aplicó.

Finalmente, el impacto que tiene el trabajo en equipo fuera del ámbito escolar según los docentes, tiene que ver con el desarrollo social, la capacidad de trabajo en un equipo, convivencia, respeto y reconocimiento del otro, resolución de problemas de manera rápida y efectiva, formulación de proyectos, cumplimiento de normas y formación de comunidad; lo que advierte que el profesor tiene clara la importancia del fortalecimiento de la competencia del trabajo en equipo en el estudiante de educación media.

Entrevista a docentes

Teniendo en cuenta los anteriores análisis se dedujo que las asignaturas que presentaron mayor intensidad (promedio), mayor selección por parte de los estudiantes (frecuencia) y más habitualidad, se procede a realizar la entrevista a tres docentes de manera estructurada ya presentan los indicadores más altos en cuanto a frecuencia, calidad y habitualidad según la encuesta realizada a estudiantes y el instrumento de docentes se seleccionaron los siguientes docentes: Sandra Hernández, Edna Espinosa y Ricardo Leyva, docentes de Gestión Administrativa, Química y Matemáticas, respectivamente. Se les solicitó realizar una descripción de lo que generalmente hacen en sus clases cuando programan actividades para trabajar en equipo, analizando su metodología, didácticas y actitudes.

Una vez logradas las entrevistas, se realizó un análisis línea a línea de sus respuestas, obteniendo los siguientes resultados:

La profesora Sandra Hernández, docente del área de Gestión Administrativa, cuando se le preguntó por las acciones que realiza para evaluar el trabajo en equipo, a respondió que a los estudiantes “desde la primera semana se les entrega y socializa las rúbricas de evaluación donde dice qué es lo que se debe hacer, las fechas y el cómo se debe presentar. En el proceso se va viendo que todos trabajen y entreguen para cada fecha lo indicado. En la planilla se verifica quién entrega o no y se va evaluando” y el momento que utiliza para dicha evaluación es durante la clase en las fechas indicadas

Frente a su responsabilidad sobre las acciones de los estudiantes cuando trabajan en equipo y su guía metodología para que ellos mismos asuman sus responsabilidades, precisó que su tarea consiste en orientarlos, ayudarlos a que sepan qué es un equipo y que cada quien cumpla con las tareas asignadas, sin esperar que otros la realicen por ellos, además aseguró que los estudiantes asumen las responsabilidades y saben que pueden trabajar en equipo, pero se califica a cualquier integrante del grupo, por esta razón todos deben saber del tema y afirma que no tiene una técnica especial para trabajar en equipo.

Para verificar la comprensión del tema dado, la docente en el momento de revisar los trabajos realiza la correspondiente retroalimentación

En lo que respecta al control sobre las relaciones interpersonales, manifiesta que no tiene conocimiento sobre este aspecto, aunque para la solución de conflictos llama al grupo para reflexionar sobre el problema

Asegura también que sus estudiantes al momento de conformar los equipos se distribuyen las funciones

Para la valoración de la eficiencia y eficiencia del equipo, la docente tiene en cuenta únicamente el producto final y la puntualidad en la fecha establecida para la entrega del mismo.

Considera que cultivar el liderazgo es importante, sobre todo cuando se habla de Gestión Administrativa, asegurando que “si no hay liderazgo no hay emprendimiento, no hay empresa y eso hay que cultivarlos en todos”

Así mismo, la profesora valora el trabajo en equipo como herramienta fundamental para el buen desempeño en el mundo laboral “En una empresa se requiere que siempre haya trabajo en equipo, una empresa requiere que todos sus empleados

puedan entenderse, que tengan buenas relaciones interpersonales para que puedan consolidarse los objetivos de la empresa, individualmente no se puede lograr nada”

Por su parte, el docente Ricardo Leyva del área de matemáticas, manifestó que en su práctica docente fomenta el trabajo en equipo, evaluando el trabajo con respecto al producto que se pide, verifica con una sustentación la apropiación del conocimiento y no hace seguimiento al proceso que realiza el equipo para la consecución de este producto.

El maestro señaló que la responsabilidad de los estudiantes en las actividades dependen del dar las herramientas cognitivas básicas para realizar las acciones establecidas, generalmente es importante la asignación de roles para que todos los miembros del equipo colaboren y debe existir una sustentación donde se exponga lo que se ejecutó y los estudiantes trabajan equitativamente.

Antes de empezar cualquier trabajo en equipo “se dan a conocer los objetivos de la tarea, explicando los conceptos claves”, así el maestro explicó que deja que los estudiantes se agrupen libremente y por lo general su trabajo es productivo. Los estudiantes que quedan fuera de los equipos y conforman un nuevo grupo. Asegura que no se dan conflictos en los equipos porque casi siempre se juntan los estudiantes por afinidad. Si un estudiante no colabora en el trabajo, la nota afecta a todo el equipo, lo cual genera responsabilidad compartida.

Para fomentar el liderazgo, contestó que siempre da la responsabilidad a un estudiante que tiene que dar cuenta con el producto final del grupo. El maestro afirmó que “el trabajo en equipo favorece al individuo porque más adelante en su entorno social, será una persona colaboradora que comparte su saber y aprende de los demás”.

Finalmente, en la entrevista realizada a la docente Edna Espinosa, licenciada en química que orienta la asignatura en educación media se pudo extractar el siguiente relato:

La docente considera que el trabajo en equipo es muy importante, advirtiendo que los estudiantes no diferencian entre trabajo en equipo y trabajo en grupo, por eso es muy importante primero que ellos conozcan esta diferencia, “no todo trabajo en grupo es trabajo en equipo”, la docente recalca que lo primero que hay que hacer es sensibilizar sobre la diferencia y la importancia del mismo.

En cuanto a la evaluación del trabajo en equipo, la profesora recomienda que se debe controlar y verificar desde su inicio hasta su finalización, fijando como responsabilidad del maestro el dar pautas claras de lo que se quiere que ellos alcancen, lo anterior mediante seguimiento y retroalimentación.

La docente señaló que el desarrollo metodológico y el cumplimiento de las responsabilidades dependen de la asesoría y verificación. En la asesoría se debe presentar la información necesaria para la tarea, la bibliografía y todas las explicaciones que puedan necesitar los estudiantes, en este aspecto es preciso dar instrucciones claras pasando por cada uno de los grupos con el fin de verificar y orientar.

Para la profesora es importante realizar plenarios donde el equipo exponga a todo el curso y se invite a padres para que le den mayor relevancia, “los estudiantes le dan más importancia por que saben que si fallan el padre de familia los esta viendo”. De la misma manera después de la sustentación de trabajos se retroalimentan y se aclara la intención con los padres, para que ellos se den cuenta del por que de la actividad.

Respecto a las relaciones interpersonales de los estudiantes cuando se presentan conflictos, la docente trata de que ellos mismos soluciones sus problemas, que ellos concilien a partir del dialogo, si la situación suele ser grave interviene hablando con los dos o tres alumnos del problema. La profesora resaltó que es importante hacerles caer en cuenta que es responsabilidad de ellos regularse.

En cuanto a los roles que asumen los estudiantes en el trabajo en equipo la docente comentó que casi siempre los alumnos se asignan sus propios roles; “hay quien toma nota, quien se encarga de realizar las investigaciones, quien imprime, quien hace las carteleras, pero todo el equipo debe responder en la sustentación”.

La docente para calificar el trabajo en equipo, tiene en cuenta no solo en producto, también la exposición, en este aspecto se verifica que el estudiante pueda comunicar lo que sabe, que todos los miembros hayan compartido la experiencia, que puedan hacer lo mismo, y sobre todo que sabiendo que uno puede tener mejores habilidades que otro se puedan ayudar, sin embargo anotó que la mayor parte de la calificación la tiene el producto.

El trabajo de cada estudiante, explicó, se verifica en la exposición mediante la apropiación del tema, en la participación, de igual manera se hacen preguntas a diferentes miembros del equipo para verificar si sabe o no sabe, o si participo o no. Así

mismo, la eficiencia se refleja en el cumplimiento, la entrega de los trabajos e informes y la calidad del trabajo

Comentó que para fomentar el liderazgo en el trabajo en equipo, hay que empoderar a quienes no logran hacerlo, exigirles y enseñarles a los que no tienen posición dentro del grupo a tenerla, a marcar posición pero a saber combinar su criterio con el de los demás, ¡eso fomenta el liderazgo!.

Finalmente, la docente consideró importante el trabajo en equipo ya que favorece a la persona para la sociedad. “Desde luego, todos debemos saber trabajar en equipo, es una exigencia de la sociedad, que podamos entre dos, tres o mas hacer una tarea uniendo esfuerzos, bajando costos, reduciendo tiempos, intercambiando ideas y produciendo, lo que pasa es que no estamos preparados con esa cultura, en la casa y en la escuela nos han enseñado a ser individualistas, a mantener cada uno lo de uno, a querer ganárselas todas solo, y eso solo ayuda a quemar las personas y a que los estudiantes se enseñen a que solo uno puede responder bajando casi directamente la auto estima de los demás, ya ellos reconocen quien es aquel que tienen mayor liderazgo y a ese le siguen”

Con respecto a la habitualidad los tres docentes entrevistados señalaron el porcentaje con que se realiza la práctica de acuerdo la intensidad semanal (tabla 7), con el fin de obtener una relación entre este aspecto, la intensidad y la frecuencia con la que fue seleccionada según el instrumento a estudiantes.

Asignaturas	Porcentaje que se realiza la práctica de acuerdo a intensidad semanal. (habitualidad)
Química	El 30% de la intensidad H. S.
Matemáticas	El 70% de la intensidad H. S.
Tecnología	El 40% de la intensidad H. S.
Electricidad	El 50% de la intensidad H. S.
Gestión Administrativa	El 70% de la intensidad H. S.

Triangulación

Después de triangular y de profundizar en los relatos con los docentes, que aunque hay planeación haciendo saber cuales son los criterios en la evaluación e indicadores, al momento de calificar los tres, tienen en cuenta el producto y la puntualidad de la entrega. Así mismo los docentes señalan que la responsabilidad del docente es guiar y retroalimentando el proceso igualmente que deja que los estudiantes tengan autonomía.

De igual forma los docentes señalan que el trabajo en equipo es una exigencia de la sociedad, que se puedan unir esfuerzos, bajar costos, reducir tiempos, intercambiar ideas y producir mejor, lo que pasa es que los estudiantes no están preparados con esa cultura, en la casa y en la escuela se les ha enseñado a ser individualistas, a mantener cada uno lo de uno, a querer ganárselas todas solo,

Los docentes argumentan que los responsables del fomento de las competencias laborales generales interpersonales no solo es de la escuela, es también responsabilidad de la familia, en el colegio hay que tener especial cuidado ya que en los equipos de trabajo siempre responde el mismo estudiante, los demás miembros no se esfuerzan ni cultivan habilidades comunicativas lo que permite bajar su capacidad de expresión y en ocasiones hasta afectar su auto estima.

Así mismo los docentes privilegian el producto antes que el proceso

El trabajo en equipo solo comienza cuando se dan las herramientas cognitivas básicas, es decir el maestro primero da las bases para que los estudiantes puedan hacer los trabajos.

En la mayoría de ocasiones los estudiantes se agrupan por afinidad lo que trae fortalezas como debilidades, fortalezas por que bajan los conflictos y puede subir la productividad pero no se prepara para la vida laboral, a encontrarse con situaciones reales.

Se notan dificultades en cuanto a las relaciones interpersonales ya que a los estudiantes se han enseñado a ser individualistas.

Resultados alcanzados

1. Esta investigación de tipo descriptivo se presentó en tres momentos donde se tuvieron en cuenta las percepciones de docentes y estudiantes mediante un cuestionario y entrevista a profundidad con tres docentes que según los estudiantes son quienes mejor desarrollan trabajo en equipo.
2. Caracterización de las mediaciones de los docentes en tres fases: primero por categorías, frecuencia y calidad.
3. Diseño, construcción y validación de instrumentos para docentes y estudiantes, basado en cinco categorías para el trabajo en equipo definidas por el grupo de investigación.
4. A partir de la teoría y hallazgos se produjo una propuesta a manera de artículo que sintetiza diez estrategias y elementos esenciales que el maestro debe tener en cuenta para favorecer el trabajo en equipo dentro del aula y así contribuir a formar seres competentes en el sector productivo.

Propuesta

La presente propuesta para trabajar en equipo dentro del aula es una alternativa sencilla como abrebocas para que cada maestro siga experimentando en su clase distintas opciones de vivir la docencia, el objetivo es presentar a los maestros herramientas básicas y dinámicas para poder establecer una forma diferente de recrear un salón de clases, dicha invitación intenta acercar al docente al conocimiento de lo que sugiere el trabajo en equipo en diez características que se explicitan a continuación así: Inicialmente se presenta en este artículo el concepto de equipo; el por qué el trabajo en equipo se vuelve una necesidad para formar desde la escuela; la importancia del papel del profesor en esta tarea; definición de visión colectiva; cómo se conforma un equipo; la organización del aula; normas que favorecen la dinámica del equipo; roles, compromisos y responsabilidades de

los miembros de un equipo; una alternativa de evaluación para el producto que realiza un equipo; y finalmente se despliegan algunas técnicas para trabajar en equipo.

1. CONCEPTO DE EQUIPO: Lo primordial que debe hacer un maestro para entrar a desarrollar actividades de equipo es aclarar qué significa trabajar en equipo. La Secretaría de Educación del Distrito precisa que la competencia de trabajo en equipo es “Trabajar en coordinación con otros según acuerdos y metas establecidas para lograr un objetivo compartido” (2004, pg. 37) al mismo tiempo dice que lograr trabajar en equipo implica:

Un esfuerzo de concertación para llegar a metas comunes, formas de trabajo y mecanismos para regular el comportamiento. Trabajar en equipo no es estar reunidos en un espacio, en un mismo momento; es compartir ideales, formas de trabajo e intereses, es contar con un propósito común al que cada uno aporta. Trabajar en equipo supone identificar las fortalezas y debilidades del conjunto y no sólo de las partes y buscar mecanismos para mejorar continuamente la dinámica que se da entre las personas que lo conforman.

No solamente el maestro debe tener claridad sobre el concepto de trabajo en equipo, sino también, una vez que lo comprenda, lo proyecte a sus estudiantes de manera sencilla y clara para poderlo aplicar en el aula, ya que esta clase de trabajo se basa en el concepto de que el hombre es un ser social, que depende en gran parte del prójimo para desenvolverse.

2. LA NECESIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO: El trabajo en equipo se basa en la colaboración porque el hombre convive todos los días con personas diferentes a él y es necesario que aprenda a desarrollar habilidades que le permitan

realizar trabajos con otros individuos, dicha necesidad se puede establecer desde los siguientes parámetros:

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

Estos requisitos son posibles con una adecuada coordinación que proporciona la colaboración mediante el trabajo en equipo y dan como resultado la cohesión. En ellos se justifica esa condición como mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime a los alumnos a trabajar con entusiasmo y sentimiento de propiedad y de pertenencia respecto a la escuela, la colaboración mediante el trabajo en equipo es un objetivo ineludible en la educación donde los currículos que se desarrollan aborden el trabajo colectivo como necesidad social.

Al referirse al trabajo en equipo como acción de obrar conjuntamente con otro u otros, cuyo propósito compartido es alcanzar un mismo fin, en lo que respecta a una institución educativa, la acción de colaborar puede desarrollarse entre diversos estamentos: directivos, profesores, alumnos y padres de familia.

Sería ideal la colaboración entre docentes que se reunieran y compartieran sus conocimientos sobre el trabajo dentro del aula y unificaran criterios para crear proyectos donde los estudiantes trabajen en grupo, ya no para una asignatura, sino para realizar planes interdisciplinarios donde se salgan de la rutina de recibir siempre las mismas clases; es un modo de trabajar entre maestros que no es muy tenido en cuenta debido al cumplimiento de un horario forzoso que no da tiempo a desarrollar distintas alternativas dentro y fuera del aula; es significativo para los estudiantes observar como un trabajo con distintos profesores se vuelve emotivo al

compartir recursos para alcanzar unos propósitos específicos durante un período de tiempo determinado, que tiene como características y requisitos principales los siguientes: a) Es voluntario. b) Está establecido entre iguales; no existe predominio por parte de ninguno de los profesores; se realiza en consonancia de circunstancias, independientemente de rangos o situaciones administrativas. c) Se basa en la lealtad y en la confianza. d) Implica, por tanto, un determinado tiempo escolar fuera de las clases normales. e) Supone, a diferencia de la simple cooperación, realizar en común, participativamente, el diseño de lo que se pretende alcanzar o desarrollar; acordar la metodología de trabajo y discutir y evaluar en común el proceso y los resultados.

Con todo lo anterior, un equipo de trabajo consiste en un equipo de personas trabajando juntas, las cuales comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas; lo anterior, no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco. Estamos hablando de una acción colaborativa en la que la discusión no es el objetivo sino el medio.

3. PAPEL DEL PROFESOR: El primero que se tiene que convencer del trabajo en equipo es el profesor porque él va a ser el motor y dinamizador de las actividades, parece claro que la tarea del profesor en relación con el trabajo en equipo es fundamental para asegurar que éste funcione y se consiga el aprendizaje y la satisfacción personal de todos sus miembros. Una organización del aula que fomente el trabajo en equipo de los estudiantes requiere del profesor aspectos como: planificación cuidadosa, liderazgo, metodologías especiales, intervención diferenciada y análisis posterior a la experiencia.

La planificación supone tomar decisiones importantes, estas decisiones merecen algún tipo de reflexión, como el aprendizaje previo en relación con los procedimientos y actitudes necesarios para la colaboración, el grado en que el trabajo grupal forma parte de una actividad compartida por un grupo de estudiantes

y profesor. Los equipos conformados pueden garantizar que surjan puntos de vista variados y contrastados, y que la dinámica interactiva sea suficientemente rica. Un aspecto importante que debe tenerse en cuenta en la planificación es la composición de los grupos: ¿Hay que intervenir en ella? ¿Hay que dejar que sean los estudiantes los que decidan con quién desea trabajar? Como siempre, depende de los objetivos que se pretenda conseguir, pero hay que rechazar la idea de que los únicos equipos que funcionan son los que espontáneamente forman los alumnos. Por otra parte, sabemos que los equipos heterogéneos permiten a los alumnos, además del contraste de opiniones y argumentos, la convivencia con personas distintas, y favorece la adquisición de actitudes no discriminatorias. El profesor puede intervenir en la formación de los grupos siempre que lo considere conveniente.

Mediante su intervención, el profesor puede propender a establecer buenas relaciones interpersonales; ayudar a mantener la atención del equipo en el objetivo que se persigue y a evaluar la pertinencia de las acciones emprendidas para abordarlo; puede ayudar a reconsiderar el ejercicio de ciertos roles como la del líder un poco dominante o el que se deja imponer; puede, en fin, contribuir a que la tarea constituya un reto que fomente el desarrollo del equipo, proponiendo nuevos objetivos o diferentes condiciones de realización. No hay que olvidar que el trabajo en equipo permite al profesor un cierto distanciamiento de la gestión continua de la clase que favorece la observación de sus alumnos en la situación de colaboración. En dicha situación puede observar comportamientos cuya probabilidad de aparición es menor en el trabajo individual, o en tareas que implican el equipo: como quién pide ayuda, quién sabe incorporarla, quién puede ofrecerla, quién organiza, quién enseña a quién. Puede observar también cómo responde el grupo a sus propias propuestas.

Este conocimiento es de un gran valor para hacerse una idea más ajustada sobre las capacidades de los diversos alumnos, y para poderlas atender de manera diversificada; en este orden de ideas, con frecuencia podemos aprender estrategias interesantes de la interacción que los alumnos mantienen entre sí.

Un factor muy importante vinculado al trabajo en equipo y a la actuación del profesor es el análisis y valoración que realice de la experiencia, con el fin de incorporar los elementos que dicho análisis reporta a posteriores propuestas. Nos referimos, pues, a la reflexión sobre la práctica realizada, siempre importante en la finalización de cualquier actividad hecha en clase, hay que tener en cuenta que los procedimientos y actitudes implicados en el trabajo en equipo exigen una aproximación lenta y progresiva, por lo que será muy importante utilizar las diversas experiencias en sentido formativo, para mejorar las que próximamente se vayan a proponer.

4. VISIÓN COLECTIVA: Una de las labores importantes del maestro es propiciar la visión colectiva para desarrollar las tareas propuestas. Para dejar patente la importancia de la dinámica de grupos, es de aclarar que: El hombre es por naturaleza sociable y de hecho vive en sociedad. La educación no puede estar completa sin el estudio de este campo; la interdisciplinaridad de los saberes, reconocida hoy más que nunca, implica una tarea en equipo; la complejidad creciente de la sociedad actual, por otra parte, implica una responsabilidad y decisión compartidas. Guiados por la voluntad de acercar a nuestros alumnos a la realidad de su futura actividad profesional, se entiende que la metodología de aprendizaje activo en equipo es el vehículo fundamental de acercamiento que permite la adecuación del proceso de formación dentro del aula.

Algunas consideraciones a tener en cuenta para el buen funcionamiento del trabajo en equipo son: Estudiar en contextos reales, cuidar la participación, no crear dependencias, ser activo y cooperativo, el ejercicio debe mostrar algunos resultados, el contenido y el proceso tienen que estar completamente integrados.

Preparar a los alumnos para que sean el tipo de profesionales que demanda la sociedad actual esa es la labor; para ello, se necesita formar equipos de trabajo en el aula y establecer objetivos que den cuenta de la labor realizada por cada uno de los equipos, para esto se pueden precisar las siguientes opciones:

a) Fomentar el aprendizaje de forma autónoma, lo que supone: Asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje, potenciar el espíritu crítico, aprender del error, reconocer las propias necesidades de enseñanza e identificar los objetivos personales respecto al currículo.

b) Resolver situaciones de su futura actividad profesional y relacionar el mundo real con la teoría.

c) Realizar trabajo colaborativo: Planificar su propio trabajo, participar en la toma de decisiones sobre el proceso y sobre las tareas, asignando roles específicos.

d) Desarrollar las destrezas comunicativas (argumentar, proponer e interpretar)

e) Desarrollar habilidades interpersonales.

El logro de estos objetivos se basa principalmente en un aprendizaje activo. Para este tipo de aprendizaje es necesario una serie de condiciones por parte del alumno, del profesor, del programa y del entorno. El alumno tiene que ser consciente de que en un momento dado tendrá que enfrentarse solo a su realidad profesional; por esta razón, el objetivo primordial es potenciar en el alumno su capacidad de autoaprendizaje, es decir, de aprender a aprender.

No debemos olvidar que las actitudes deben ser consideradas como objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje: la responsabilidad, la calidad, la colaboración, la asistencia y puntualidad, la autonomía, etc., todas ellas fundamentales en el ejercicio de su futura actividad profesional.

5. CONFORMACIÓN DEL EQUIPO: Trabajar en equipo es un proceso complejo y requiere conocer bien qué aspectos se deben tener en cuenta. La decisión de las tareas, el número de los participantes por equipo, el grado de homogeneidad, el papel del profesor y finalmente, cómo evaluar los aprendizajes tanto individuales como del propio equipo. No todas las tareas se prestan al intercambio y al trabajo en equipo; por ello es necesaria una planificación cuidadosa. La composición misma del grupo de alumnos desempeña un papel importante ¿Cuántos alumnos? El número de alumnos es uno de los primeros

factores que salta a la vista. Toda decisión relativa a un trabajo en equipo en el aula exige este paso previo. ¿Tres? ¿Cinco? Ojalá existiese un número mágico que garantice un trabajo en equipo rico y provechoso. La elección del número de componentes de un grupo siempre ha de ajustarse al tipo de tarea y a los objetivos del aprendizaje.

Pueden existir tareas complejas donde se necesitan equipos amplios, cuya resolución es minuciosa y tiende a diferentes procedimientos y mucho tiempo. Estimula a que los alumnos se distribuyan cuidadosamente el trabajo; según los casos, el profesor puede participar en su reparto.

Aunque no hay reglas exactas para la constitución de equipos, el profesor debe tener claro unas condiciones generales: Es bueno dejar que en varias tareas los alumnos se agrupen como ellos quieran; el equipo debe ser estable y los estudiantes no pueden saltar de equipo en equipo cada vez que quieran. Un número ideal para trabajar en grupo puede oscilar entre cuatro y seis estudiantes; lo ideal sería que el equipo fuera mixto.

6. LA ORGANIZACIÓN DEL AULA: Para acomodar varios grupos dentro de un salón de clases la distribución espacial es primordial. Para un buen funcionamiento del grupo es esencial poseer mesas modulares o mesas redondas u ovaladas para favorecer la comunicación interpersonal, aunque es complicado encontrar aulas de este tipo hay que crear el ambiente apropiado y lo ideal es organizar un círculo con todos los grupos para que el profesor también se pueda mover entre ellos. Un factor interesante en la recreación del aula es lo proxémico “la palabra proxémico sirve para designar las observaciones y teorías interrelacionadas del uso que los sujetos de una determinada cultura hacen de los espacios(...) Por otra parte, la comunicación no verbal, de tipo gestual, entra a jugar un papel determinante(...) Lo interesante de este hecho, es la necesidad de afectar con nuestro cuerpo, el cuerpo y la mente del oyente.” (Jiménez, 2003, P 160). Continuando con Jiménez, hay datos que nos enseñan la visión que tienen los estudiantes cuando el

espacio del aula se vuelve proxémico como el del trabajo en equipo, transformar un aula de clase en círculo significa para los estudiantes:

- ✓ Los estudiantes afirman que se ven más entre ellos mismos.
- ✓ Existe mayor comunicación con el profesor
- ✓ Se entiende mejor porque existe mayor visibilidad
- ✓ Se oye mejor porque la atención se centra más
- ✓ Se respira mejor porque existe mayor espacio libre
- ✓ Se observa mejor la experimentación y la actividad por realizar
- ✓ Existe mayor organización del espacio
- ✓ Existe mayor libertad de movimiento
- ✓ Existe mayor comunicación de los compañeros” (2003, P 161-162)

Lo anterior son alternativas, pero lo ideal es de verdad transformar el espacio del aula para crear ese ambiente deseado para desarrollar un trabajo efectivo. También, es bueno recalcar que el aula no son solamente las cuatro paredes de un salón, es indispensable organizar actividades extramurales.

7. NORMAS PARA FAVORECER LA DINÁMICA DEL EQUIPO: Para que el funcionamiento del equipo marche convenientemente, la dinámica va orientada a que los alumnos lleguen por ellos mismos, mediante el análisis, la observación, la reflexión y su propia experiencia al logro de objetivos. La confrontación de ideas, de opiniones, significa la vitalidad del grupo y la posibilidad de progresar. El éxito de su funcionamiento está directamente unido a la calidad y número de interacciones, y a la intensidad e igualdad de participación. El profesor que trabaja con sus estudiantes en equipo debe tener algunas normas presentes como lo indica Antonio Medina:

“a) Enseñar a trabajar a los alumnos juntos: mostrarles las conductas que capacitan para la cooperación.

- b) Asignar tareas a cada miembro del grupo y enseñar cómo cada uno puede ayudar a otro.
- c) Seguir las actividades de grupo y hacer sugerencias cuando sea necesario.
- d) Controlar la composición del grupo, para evitar situaciones de incompatibilidad.
- e) seleccionar el tópico y las tareas para el grupo.
- f) Fomentar la conversación durante las actividades de grupo.
- g) Disponer la organización del aula de manera que permita la proximidad entre los alumnos, pero también el trabajo” (p. 283)

Para un maestro que se involucra en el trabajo de equipos con sus estudiantes es importante ir paso a paso dando las pautas de cómo pueden ser algunas normas para que más adelante cada grupo trabaje por si solo y vaya creando su propia normatividad al interior del equipo; el profesor solo orienta y da ideas, pero la tarea trascendental la debe construir el grupo.

8. ROLES, COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES: Otra parte importante de la labor docente es explicar dentro de cada colectivo los roles que pueden ser ejecutados y qué tarea es la que corresponde a cada uno, al comienzo del trabajo el profesor puede sugerir algunas pautas que se respeten, pero más adelante le concierne a los integrantes del equipo su funcionamiento, la ejecución de los roles, los cambios de roles y los ritmos de trabajo.

Por ejemplo cada equipo podrá tener un coordinador y un secretario, pero no con carácter permanente; cada uno de ellos debe ser escogido especialmente para cada tarea o estudio, es necesario variar las responsabilidades para que todos aprendan a ejecutar las tareas desde distintos ángulos. Es obvio que la responsabilidad individual beneficia al grupo, con un estudiante que falle daña el trabajo de los demás, por eso hay que crear conciencia de responsabilidad en cada equipo.

9. EVALUACIÓN DEL PRODUCTO DEL EQUIPO: Entendemos que la evaluación del trabajo en equipo tiene una función claramente pedagógica, es decir, que se encuentra al servicio de la regulación de la intervención del profesor y de la autorregulación de los aprendizajes de los alumnos y del grupo en sí. Desde esta perspectiva, resulta fundamental que éstos puedan utilizar el trabajo en grupo para poner en marcha estrategias de aprendizaje autónomo.

La evaluación se encuentra al servicio de este proceso y persigue ciertos objetivos: Conseguir que la tarea que se propone sea adecuada al equipo que debe abordarla. Asegurarse de que los alumnos comprendan y compartan los objetivos que se pretenden conseguir con el trabajo en equipo. La evaluación inicial desempeñaría en ambos aspectos un importante papel, es necesario asegurarse de que la anticipación y planificación de las tareas del grupo sean coherentes con los objetivos propuestos.

La intervención del profesor puede ser aquí muy importante, en un proceso de evaluación completamente acorde en el desarrollo de la actividad. Se trata a la vez de una evaluación formativa porque permite al profesor aprender de las dificultades del grupo e intervenir de tal forma que se contribuya a superarlas; y formadora en la medida en que los alumnos con frecuencia, con la ayuda del maestro pueden tomar conciencia de dónde se encuentran sus dificultades y autorregular su propio proceso para avanzar.

La observación del proceso, por otra parte, ofrece numerosos indicadores que pueden ser tenidos en cuenta para examinar la valoración que se haga del resultado del trabajo en equipo. Estos aspectos tomarán un valor muy distinto si se tiene tiempo muy limitado (por ejemplo, elaborar un mural en la sesión de artes), o si la tarea es de largo alcance (por ejemplo, elaborar un trabajo sobre la historia de un país). En este último caso, la evaluación y la autorregulación se consiguen mediante reflexiones sucesivas entre profesor y grupo en relación con elaboraciones parciales: guión del trabajo, primera información, propuesta de ordenación de la información obtenida. Pero en todos los casos los alumnos aprenden no sólo el contenido objeto de la tarea, sino también las estrategias de aprendizaje que en ella subyacen. Lograr

un resultado visible para los alumnos y que ese resultado sea valorado y evaluado, como ocurre con otras muchas realizaciones que aquellos llevan a cabo. Este aspecto es importante, ya que en ocasiones los alumnos consumen tiempo y energía en la elaboración de una tarea colectiva y después reciben escasa retroalimentación acerca del resultado. Conviene tener en cuenta que los alumnos aprenderán a mejorar si se les indica en qué y cómo deben hacerlo, aprenderán a dotarse de criterios de realización y de evaluación de sus tareas en la medida en que éstos les sean comunicados y se utilicen para analizar el producto de su trabajo.

En este sentido, la evaluación relativa al producto elaborado por el equipo, adquiere todo su sentido pedagógico y contribuye a que los alumnos aprendan los criterios que se utilizan para evaluar su trabajo, así como su manejo. Para el trabajo en equipo pueden ser introducidas estrategias de evaluación que tengan en cuenta la dimensión social de la tarea. Esto es aprovechar el trabajo en equipo para que su evaluación incluya, por ejemplo, la exposición que los componentes del equipo realizan de su tarea en una situación social, lo cual permite evaluar procedimientos y actitudes que de otro modo escapan a la capacidad de observación del profesor. Conseguir que el equipo sea capaz de autoevaluar su funcionamiento y el resultado de su trabajo. Éste debería ser un objetivo claro de las propuestas que fomentan la colaboración entre alumnos alrededor de una tarea, en la medida en que una de sus finalidades concierne a la ejercitación de estrategias de aprendizaje autónomo.

La autoevaluación permite el control, la regulación de la tarea por parte del equipo, su reconducción cuando es necesaria, y obliga a no perder de vista los objetivos que se persiguen. Aprender a autoevaluar es difícil. Puede contribuirse a ese aprendizaje en la medida en que se utilizan actividades habituales en la clase, por ejemplo, la corrección de tareas o deberes elaborados por los alumnos, los criterios que se tienen en cuenta para evaluarla y las medidas que convendría adoptar a partir de lo observado.

También se puede ayudar al proceso de autoevaluación facilitando a los grupos pautas y guías que les permitan establecer un balance, tanto del proceso seguido y las dificultades encontradas, como de los recursos utilizados para superarlas y del

resultado finalmente conseguido. En definitiva, para orientar el trabajo en equipo parece evidente que no existen recetas infalibles; quizá lo único que sirve para todos los casos es la recomendación de reflexionar antes de la propuesta, pero también en su desarrollo acerca de lo que nos proponemos y sobre si las decisiones que tomamos para lograr nuestros propósitos son las más adecuadas. Dicha reflexión puede resultar beneficiosa para que el trabajo en equipo entre los alumnos redunde en una actividad gratificante que fomente el desarrollo cognitivo, la capacidad de aprendizaje autónomo y las relaciones constructivas con los otros.

Así mismo, es importante que el resultado del trabajo de cada grupo sea conocido y valorado por el colectivo.

10. TÉCNICAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO: La técnica es el diseño, el modelo, a partir del cual se pretende que un grupo funcione, sea productivo y alcance los objetivos. Las técnicas están constituidas por diversos elementos que dirigen a los distintos grupos a alcanzar sus metas. Consideramos que el éxito o fracaso de la aplicación de técnicas de grupo no depende solo de la técnica en sí, sino también de la experiencia y sensibilidad de quien la aplica.

Son muchos los métodos de trabajo y las herramientas que se pueden aplicar a la enseñanza de trabajo en equipo con fines específicos: Antonio Medina nos dice que la técnica determinada debe adecuarse a diversas exigencias “ a) Características personales de los componentes; b) ambiente y tamaño del grupo; c) objetivos que se persiguen; d) habilidad del líder del grupo” (p 284) El mismo autor nos enseña cinco técnicas que dentro del aula son las más utilizadas:

1. Grupo de discusión: donde se pueden discutir temas libres o conversación organizada sobre un tema escolar.

2. Mesa redonda: se trata de confrontar posiciones sobre un tema.

3. El simposio: varios alumnos presentan opiniones divergentes sobre un tema y los oyentes hacen comentarios o preguntas sobre lo expuesto.

4. Philips 6-6: se subdivide un grupo grande en subgrupos de seis personas y discuten una temática en seis minutos, luego se expone y entran todos los grupos a generar la discusión.

5. Role-playing es una dramatización donde los alumnos discuten lo que observaron y plantean soluciones.

Con respecto a la técnica que se va a utilizar lo primordial es que cada maestro entienda lo que desea, hay cantidad de formas como se puede trabajar en equipo incluso el maestro puede recrear el aula con actividades que él mismo elabora. Un aspecto ideal y donde los estudiantes se van a motivar es la clase lúdica, entendida como “una actitud, una predisposición frente a la vida, frente a la cotidianidad. Es una forma de estar en la vida, y de relacionarse con ella en esos espacios cotidianos en que se produce disfrute, goce, acompañado de la distensión que producen actividades simbólicas e imaginarias como el juego, la chanza, el sentido del humor, el arte, y otra serie de actividades (sexo, baile, amor afecto) que se producen cuando interactuamos sin más recompensa que la gratitud que producen dichos eventos.” (Jiménez, p 16-17); se puede precisar que a partir de la lúdica se consiguen potenciar los siguientes procesos:

“Capacidad de abstracción y de juicios críticos para ser innovadores y creativos.

Capacidad de entender los nuevos modelos de comunicación y de trabajo en equipo.

Capacidad de promover procesos de paz, cooperación y de solidaridad.

Capacidad de entender problemas sistémicos y dinámicos.

Capacidad de asombro y de curiosidad.

Capacidad de promover procesos de acción y de gestión a nivel social.

Capacidad de imaginar y fantasear.

Capacidad de ligar lo operativo con lo emotivo y con lo cognitivo.

Capacidad de manejar y procesar información, no de memorizar.

Capacidad de lectura y escritura de los nuevos códigos de la modernidad.

Capacidad de producir nuevos conocimientos.” (Jiménez p 35)

Cada vez que empleemos el elemento lúdico en una sesión para trabajar en equipo, el maestro debe transformar su espacio vital de enseñanza en un escenario dinámico donde los estudiantes van a aprender y van a divertirse. Hay muchísimas técnicas, como por ejemplo: métodos de casos, aprendizajes basados en problemas, proyectos de aula, el debate, juegos de simulaciones, investigaciones, conversatorios, entrevistador, etc. Lo interesante de la cuestión es que cada maestro vuelva cualquier técnica una estrategia pedagógica donde el alumno va a entender lo que planea y evalúa para que al final pueda dar cuenta de un resultado, las clases tradicionales donde el maestro es el único que participa y habla ya son muy pocas, hay que darle vida al aula con múltiples alternativas, entre ellas, el trabajo en equipo.

Para llevar a cabo este aprendizaje de trabajo en equipo es necesario que se den una serie de condiciones: por parte del alumno (consciente de la utilidad de lo que aprende), del profesor (facilitador, motivador, orientador...) y del entorno (medios y materiales adecuados), del programa (adaptado al alumno).

CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

Conclusiones

Se confirma la importancia de las competencias laborales generales, en la formación de estudiantes de educación media, ya que con estas, los estudiantes obtienen las bases necesarias para enfrentarse a la vida laboral y social. Es de anotar, la relevancia que tienen las competencias laborales generales interpersonales de trabajo en equipo, porque en esta, especialmente, se desarrolla en los estudiantes su capacidad de coordinarse con otros, según acuerdos y metas establecidas para lograr un objetivo compartido. Es decir, que las relaciones sociales que se instauran en la Institución Educativa y en el aula deben propender por un ser humano capaz de adaptarse al entorno que lo rodee.

Hay que resaltar que el Colegio San Luis Gonzaga, posee en su pensum la asignatura Habilidades para vivir (H.P.V), con el fin de contribuir en el mejoramiento de las habilidades sociales de los estudiantes, sin embargo, esta asignatura no resulto favorecida por los estudiantes como una de las materias que intensifican las actividades de trabajo en equipo, así mismo, se encontró que prácticamente ninguna de las asignaturas de carácter social obtuvieron resultados significativos, por lo que se considera conveniente revisar sus objetivos.

Se concluye que en el ciclo de educación media, en la mayoría de las materias se realizan prácticas de trabajo en grupo y no en equipo, ya que tanto docentes como alumnos no tienen claro los parámetros del trabajo en equipo; los equipos de trabajo no tienen cohesión, los objetivos entre los estudiantes no son compartidos, las relaciones interpersonales son insuficientes, hay deficiencia en la solución de conflictos, la metodología es una fortaleza aunque no en todas las áreas; los índices de liderazgo son bajos, se presentan deficiencias en lo evaluativo; razones que conllevan a determinar que el trabajo que se realiza en colectivos desde el aula se asemejan más como trabajo en grupo.

La responsabilidad de la práctica de trabajo en equipo es del docente, por esto, se concluye que el docente debe planear esta acción, con el fin de explicitar a los estudiantes la importancia de esta competencia, mediante técnicas que estén encaminadas al autoaprendizaje.

Reconociendo que el trabajo en equipo es objetivo de la institución y una competencia que debe favorecer la escuela, los bajos índices que muestra la población estudiada en las relaciones interpersonales entre estudiantes y la falta de planeación del maestro, no promueven ni facilitan la formación para el trabajo en equipo.

La clave del trabajo en Equipo se centra en el adecuado desarrollo de las categorías: evaluativo, interpersonal, metodológico, liderazgo y productivo en los estudiantes, ya sea mediante la aplicación de la técnica de aprendizaje colaborativo, cooperativo o sociedad de aprendizaje. Se observa que en las prácticas se cae en un formalismo de procesos y procedimientos, sin llegar a profundizar en la naturaleza y alcance y sentido de las mismas.

Las asignaturas que favorecen con mayor intensidad el trabajo en equipo son las especialidades: Gestión administrativa y Electricidad, áreas que por su carácter práctico y productivo, resultan ser significativas para el estudiante, ya que se asemejan al ambiente laboral; mientras que química y matemática, aunque presentan frecuencias bajas tienen indicadores de calidad altos. Así mismo es importante resaltar que tradicionalmente las áreas de ciencias sociales y humanidades son las que deben favorecer más las competencias laborales generales interpersonales de trabajo en equipo. En esta investigación estas no son muy valoradas por los estudiantes. El reto consiste entonces, en qué hacer para que las otras materias se desarrollen de manera práctica. Cómo promover, incorporar y desarrollar en las otras áreas y asignaturas el mismo interés.

Luego de culminar el ejercicio de investigación llevado a cabo en este proyecto, se puede concluir que quien posee la competencia de trabajo en equipo, colabora con otras personas de forma comunicativa y constructiva, muestra un comportamiento orientado al grupo y posee un gran manejo de relaciones interpersonales. Quiere decir esto que mientras no se den buenas relaciones interpersonales entre los estudiantes y no se compartan objetivos, no hay cohesión en los equipos de trabajo en la institución.

Los estudiantes valoran y dan un gran sentido en la medida en que ven algún nivel de aplicabilidad de la asignatura y de la práctica educativa, por este motivo, aprecian las prácticas realizadas en las especialidades, matemáticas y química.

La escuela se presenta como el motor que puede suscitar el nacimiento y desarrollo de la competencia laboral general de trabajo en equipo, en especial desde la educación media en los procesos generados desde la especialidad, ya que tanto el liderazgo y las relaciones interpersonales tiene gran influencia en esta etapa, quiere decir esto que mientras las áreas contempladas en un currículo sean más prácticas y operativas, donde se planteen problemas y situaciones similares al ambiente laboral, más se desarrolla en los estudiantes la competencia de trabajo en equipo, siendo entonces las áreas de especialidades una oportunidad para propiciar la formación de los estudiantes en lo relacionado con el trabajo en equipo.

El buen desarrollo del trabajo en equipo tiene que ver con aspectos dados desde los docentes y otros desde los estudiantes, estos pueden ser: la planeación de las prácticas, el sentido de cohesión en la ejecución, la gestión que hace el maestro en todo el proceso pedagógico, las formas de evaluación y adicional a los anteriores aspectos sobresale como uno de los grandes factores que favorece el trabajo en equipo por parte de los estudiantes, la motivación.

De otra parte, la acción mediada cuando es conocida, diagnosticada, planeada, y retroalimentada por el docente, desarrolla con mayor facilidad una práctica que promueve el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo. Esta acción determina el progreso o estancamiento en la consecución de objetivos del equipo de trabajo.

Es importante tener en cuenta que si bien la Secretaria de Educación del Distrito contempla como indicadores de trabajo en equipo la metodología, el seguimiento y la evaluación; en la práctica y desde la presente investigación, factores tales como la planeación del maestro, la productividad, el liderazgo y las relaciones interpersonales se constituyen como indicadores de trabajo en equipo.

Finalmente, el hecho que el maestro sea especialista en su disciplina no garantiza un buen desarrollo de práctica de trabajo en equipo. De la misma manera el hecho de que el maestro utilice metodología de trabajo en equipo y en general las mediaciones se den de manera óptima en el salón de clase, tampoco garantiza el favorecimiento de esta práctica.

Prospectivas

Esta investigación se realizó en todas las asignaturas del pensum académico para educación media, por ende, se establecieron las materias que según la percepción de los estudiantes desarrollan prácticas de trabajo en equipo; estos instrumentos y la metodología empleada podrían ser aplicados a cada área del currículo con el fin de encontrar relaciones que puedan mejorar las prácticas de los docentes.

A nivel general, el Colegio debe revisar y promover estrategias que permitan favorecer las competencias interpersonales de los estudiantes de educación media, debido a los resultados obtenidos en la investigación por esta categoría.

Si bien este trabajo es de corte descriptivo sería interesante continuar su análisis mediante una investigación de carácter experimental para realizar una triangulación más detallada, con el fin de demostrar si evidentemente determinadas acciones mediadas dadas en el aula favorecen la competencia de trabajo en equipo.

De la misma manera, se podría puntualizar separadamente cada una de las variables que favorecen el trabajo en equipo mencionadas en este trabajo, como son la metodología, la productividad, el liderazgo y las relaciones interpersonales. También profundizar en las otras tres competencias definidas por la Secretaría de Educación del Distrito, como son la Orientación al Servicio y el manejo de conflictos.

Aunque esta investigación es un estudio de caso, podría ser mucho más interesante tener como objeto de estudio una población más grande o representativa de un sector, para analizar diferentes variables y realizar una triangulación y análisis más complejo.

Dificultades y Limitaciones

Generalmente sucede, que cuando se inicia un trabajo de investigación la pretensión es bastante amplia, pero en la medida en que se van realizando los rastreos bibliográficos y antecedentes, se va delimitando el problema objeto de investigación. Por este inconveniente pasaron los investigadores durante las sesiones recibidas en los tres primeros semestres, el problema de investigación fue sufriendo un sin número de modificaciones, como producto de la retroalimentación de los diferentes profesionales

que apoyaban la Maestría y su diversidad de opiniones que generaron indecisiones, ocasionando retraso en el diseño y aplicación de instrumentos.

Es indispensable tener más de una opción del lugar donde se desarrollará la investigación, ya que se pueden presentar diferentes situaciones que afectan o retrasan el cronograma establecido, como sucedió en el primer colegio escogido, al cual se aplicó la prueba piloto; donde el rector mostró interés, pero los coordinadores no apoyaron, ni prestaron la ayuda necesaria para poder continuar.

Es de reconocer que el tiempo es un factor bastante relevante en el proceso investigativo, puesto que de él depende un análisis minucioso y real para obtener buenos resultados, problema en el que se vio afectado el grupo por la situación laboral de cada integrante.

Implicaciones de la Investigación para el Campo Educativo.

Al mundo educativo se le asigna el papel de procurar en el alumno la adquisición de competencias, destrezas y aptitudes por medio de procesos de aprendizaje integrados, por lo tanto, al utilizar metodologías que contribuyan a mejorar el trabajo en equipo en los estudiantes, de alguna manera no solamente se está desarrollando esta competencia sino también se está preparando para su desempeño eficiente en el mundo laboral y en los diferentes roles sociales que le corresponden como ciudadano.

En el ámbito de la formación profesional y de la pedagogía del trabajo Bunk (1994) define la competencia en relación con los sujetos que la poseen o que disponen de los conocimientos, destrezas y aptitudes para ejercer una profesión, resolviendo los problemas cotidianos internos y externos a la organización. Un verdadero trabajador se debe desempeñar en diversos roles, escenarios y situaciones con base en unas competencias técnicas, metodológicas, sociales, cooperativas, enmarcadas en unos objetivos pedagógicos de carácter cognitivo, motriz, afectivo, de participación, de responsabilidad y de compromiso ético. La educación, en todos los niveles debería interpretar estas finalidades para posibilitar las competencias de acción.

Teniendo en cuenta los resultados y hallazgos de esta investigación, es preciso revisar la coherencia entre el modelo pedagógico en que se suscribe la institución y las

acciones desarrolladas por el docente en el aula de clase, ya que algunos de estos modelos tienen en su esencia el trabajo en equipo como uno de los elementos fundamentales en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, esta investigación invita a todos los docentes a revisar su quehacer cotidiano en lo que respecta al trabajo en equipo, como lo reglamenta el MEN al referirse a las Competencias Laborales Generales Interpersonales.

BIBLIOGRAFIA

Anselm Strauss y Juliet Corbin,. El análisis por medio del examen microscópico de datos. En Bases de la investigación cualitativa (Técnicas procedimientos para desarrollar una teoría fundamentada) Universidad de Antioquia, Medellín, 2002

Benavides Espíndola Olga. Competencias y competitividad: Diseño para las organizaciones latinoamericanas. Mc. Graw Hill, Bogotá, 2002

Buck Consultants (1998): *Competency-Based Performance Management*, Washington. D.C

Burcke en Wertsch J. La mente en acción. Buenos Aires, AIQUE, 1999

Documento estudio sobre las competencias básicas, Corpoeducación – SENA, Julio de 2001

Iafrancesco V. Giovanni. La investigación pedagógica, una alternativa para el cambio educacional.

Maldonado, Miguel Angel. Las competencias una opción de vida: Metodología para el diseño curricular. ECOEDICIONES, Bogotá, 2001

Medina. Antonio y Salvador Francisco. Didáctica General, Prentice Hall, Madrid España, 2003

Mertens, Leonard. La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional . IBERFOP, Madrid, España, 1998

Por qué y para que se forman Equipos, De Harvard Business Review, 1993

Secretaría de Educación de Bogotá y Corpoeducación. Competencias laborales generales: Ruta metodológica para su incorporación al currículo de la educación media. Bogotá, 2004

Tamayo y Tamayo Mario, El proceso de la investigación científica. México: Limusa, 1996. p. 123

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES

Responda el presente cuestionario de acuerdo a la asignatura que usted crea que mejor desarrolla metodologías de trabajo en equipo. Esto hace parte de la investigación de Competencias Laborales Generales de Carácter Interpersonal para Trabajo en Equipo, por favor contéstelo con la mayor sinceridad posible. Gracias.

Nombre: _____ Nombre del docente: _____

Asignatura: _____ Grado: _____

Marque con una X de acuerdo a los indicadores

N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi siempre S = Siempre

CRITERIOS	INDICADOR				
	N	CN	AV	CS	S
Evaluativo					
Antes de iniciar el trabajo en equipo se realiza sensibilización sobre la tarea a realizar					
Hay indicadores de desempeño para que el equipo defina colectivamente los aportes a la trabajo a realizar					
Mientras se trabaja en equipo el docente acompaña y corrige el trabajo en cada uno de los grupos					
Al terminar el trabajo se retroalimenta sobre los objetivos alcanzados					
Se proponen estrategias para mejorar el trabajo en equipo					
El Equipo evalúa sus habilidades, fortalezas y debilidades					
El desempeño propia y colectivo es evaluado					
Metodológico					
El grupo tiene claro el problema a trabajar					
Se definen en común, acuerdos para trabajar en equipo					
Se distribuyen responsabilidades para cada uno de los miembros del equipo					
Los miembros del equipo comprenden los objetivos del trabajo					
La ejecución del trabajo se hace según lo planeado por el equipo					
Interpersonal					
Los problemas de diferencias con su equipo son analizados con su aporte					
Hay responsabilidad para el cumplimiento de las tareas asignadas por parte de todos					
Se comprenden las posiciones de los demás					
Se valoran las ideas y aportes de los demás					
Liderazgo					
Se escucha a los demás antes de recriminarse los errores que presenta el equipo					
Existe responsabilidad en la iniciativa de las tareas					
El equipo se hace responsable de las consecuencias de los actos					
Se asumen las criticas dadas por otros o por el docente					
Existe en el equipo autocritica constructiva					
El equipo tiene en cuenta los intereses de todos los miembros					
Hay buen ambiente de trabajo en el equipo permitiendo la participación de todos los integrantes					
Productividad					
El equipo se siente animado a mejorar continuamente el trabajo					
Los trabajos se realizan de acuerdo a los tiempos estimados					
Los trabajos realizados cumplen las características estipuladas en común acuerdo					
El trabajo se realiza de acuerdo a los recursos planeados					
Hay dependencia en el desarrollo de trabajo y ello posibilita el cumplimiento de las metas.					
Les gusta a los miembros del equipo aprender continuamente para estar al día					
El equipo toma los problemas como retos					
Los miembros del equipo rota los papeles de trabajo para aprender otras cosas					
Los trabajos en equipo obtienen buenas calificaciones					

Anexo 2

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE EDUCACION

TRABAJO EN EQUIPO EN EL AULA

OBJETIVO: El presente instrumento tiene como propósito precisar información básica acerca de algunos aspectos que caracterizan su acción pedagógica en el aula, cada vez que usted solicita a los estudiantes trabajar en equipo.

Agradecemos el tiempo que dedique en responderlo, así como la sinceridad con la que lo responda, pues eso redundará en una mejor caracterización de sus acciones en el aula.

Nombre: _____ Fecha: _____

Nombre de la institución: _____

Resuelva en forma breve y concisa cada uno de los siguientes ítems:

1. Usted por que decide que sus estudiantes trabajen en equipo? _____

2. Qué actividades realiza previamente usted para que los estudiantes trabajen en equipo?:

3. Qué actividades desarrolla usted al iniciar el trabajo en equipo?:

4. Qué instrucciones imparte usted a los estudiantes para realizar el trabajo en equipo?

5. Qué técnicas frecuentemente emplea usted para el desarrollo de trabajo en equipo con sus estudiantes?

6. Cómo acompaña usted a los alumnos mientras ellos realizan el trabajo asignado?:_

7. Qué aspectos observa usted durante la realización del trabajo para monitorearlo?:

8. Cuáles son los roles que frecuentemente asumen los estudiantes cuando realizan el trabajo?:__

9. Cómo se producen los acuerdos y compromisos en la realización del trabajo?:

10. Cuáles son las dificultades que se presentan frecuentemente y que afectan el trabajo?:

11. Qué aspectos tiene usted en cuenta para valorar los resultados del trabajo en equipo?

12. Qué actividades realiza usted al finalizar el trabajo para reforzar el aprendizaje?

13. Cómo valora usted la técnica de trabajo en equipo?

14. Qué impacto tienen la técnica de trabajo en equipo fuera del ámbito escolar

Anexo 3.

Texto de autoreconocimiento

El iniciar un programa de educación donde se requiera realizar un trabajo de investigación, inmediatamente suscita un ambiente de preocupación por el arduo trabajo que éste va a generar a lo largo de la duración del programa de estudios, casi de entrada se tiene la presunción de lo tedioso que podrá ser por el tiempo, el dinero y energía que sacar adelante el proyecto tomará. Cuando se empezó a concebir el tema de la investigación, los grupos se fueron formando de acuerdo con los intereses de cada quien; los integrantes de esta investigación se agruparon por el interés en los temas que atañen a la educación media, luego la elección del tema fue algo difícil debido a la diversidad de disciplinas de los integrantes, quienes luego decidieron trabajar sobre un tema que fuera transversal a cada una de estas disciplinas para lograr un interés común.

El desarrollo del trabajo fue muy productivo inicialmente, y poco a poco de alguna manera se fue haciendo lento, ya que los diferentes aportes que el programa de la maestría y los diferentes profesores de la misma, hacían cambiar de uno u otra manera la concepción del proyecto, el cual sufrió grandes y pequeños cambios en distintas oportunidades, esto realmente fue muy enriquecedor ya que el grupo pudo realizar un ejercicio de investigación, de tal manera que al llegar al final de la misma, pudiera decir que en gran medida se aprendió y entendió el proceso de investigación. La conjugación de la teoría con la práctica fue definitiva para la consecución del proyecto. De la misma forma, reflexionar sobre cada uno de los pasos de la investigación, por nombrar sólo algún ejemplo, la observación trayendo a colación a Sherlock Holmes hasta realizar una codificación axial para analizar una entrevista, resultó de gran enriquecimiento personal y profesional para cada quien.

Como en todas las asociaciones y situaciones de comunidad hay momentos de acuerdo y desacuerdo, alegría y desazón, dificultades personales, premura del tiempo y otras afugias más; luego de un sinnúmero de avatares, finamente se pudo concluir, dejando una gran satisfacción en cada uno de los miembros, ya que, si bien no se realizó una investigación de gran magnitud a gran escala, si se realizó un ejercicio de investigación en el cual todos los integrantes aprendieron y aportaron sus habilidades para lograr el objetivo propuesto inicialmente.