



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

TÍTULO:

**EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES Y ACTITUDES
MEDIANTE EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS DE LA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, EXTENSIÓN DAULE DURANTE
EL PERIODO LECTIVO 2011- 2012.**

AUTORA:

ING. AGR. GERMANIA MARIELA SALAZAR VACA

MILAGRO, OCTUBRE 2012

ECUADOR



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

TÍTULO:

**EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES Y ACTITUDES
MEDIANTE EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS DE LA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, EXTENSIÓN DAULE DURANTE
EL PERIODO LECTIVO 2011- 2012.**

AUTORA:

ING. AGR. GERMANIA MARIELA SALAZAR VACA

TUTOR:

ING. JORGE FERNANDEZ RONQUILLO, MSc

MILAGRO, OCTUBRE 2012

ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he analizado el proyecto de grado presentado por la **ING. AGR. GERMANIA MARIELA SALAZAR VACA**, para optar al título de **MAGÍSTER EN GERENCIA EDUCATIVA** y que acepto tutoriar a la estudiante, durante la etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación, evaluación y sustentación.

Milagro, a los _____ días del mes de _____ del 20_____

ING. JORGE FERNANDEZ RONQUILLO, MSC

CI: 0904909017

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La autora de esta investigación declara ante el Consejo Directivo del Comité Técnico del Instituto de Postgrado y Educación Continua, de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que esta referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

Milagro, a los _____ días del mes de _____ de _____

ING. AGR. GERMANIA MARIELA SALAZAR VACA

CI: 0917628158

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

EL TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN GERENCIA EDUCATIVA** otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[]
DEFENSA ORAL	[]
TOTAL	[]
EQUIVALENTE	[]

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR SECRETARIO

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la vida y por darme inteligencia, perseverancia, empeño y fortaleza necesaria para llevar a cabo mis metas.

A mis padres, que me dieron la vida, a mi abuelita quien me dio su apoyo y amor, mis tíos, hermanos y primos por apoyarme en cada momento siendo mi pilar fundamental y mi refugio.

Un agradecimiento muy especial, a mi esposo y mis hijos por su paciencia, por su esfuerzo diario y comprender que el progreso profesional es el único instrumento que cambiara el destino de nuestras vidas.

El fruto de esta tesis se lo debo a cada uno de estas personas que forman parte elemental de mi vida.

GERMANIA MARIELA

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Estatal de Milagro, por el apoyo para la ejecución de mis estudios y la oportunidad de mejorar académica y profesionalmente por medio de la maestría.

Al Departamento de Postgrado por haber compartido sus valiosos conocimientos en el progreso de mi vida profesional.

A los docentes, directivos y de una manera especial al MSc. Jorge Fernández Ronquillo, por brindarme sus conocimientos, por colaborar con su experiencia, por su tiempo aún fuera del horario de trabajo, por su exigencia y sus consejos para poder culminar con éxito la tesis. ¡Muchas Gracias!

GERMANIA MARIELA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

LICENCIADO

JAIME OROZCO HERNÁNDEZ, MSC

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo a la obtención de mi título de cuarto nivel, cuyo tema es **EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES Y ACTITUDES MEDIANTE EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, EXTENSIÓN DAULE DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2011- 2012** y que corresponde al Instituto de Postgrado y Educación Continua.

Milagro, ____ de _____ del 20 ____

ING. AGR. GERMANIA MARIELA SALAZAR VACA

CI: 0917628158

ÍNDICE GENERAL

Tema	Pág.
Caratula.....	i
Aceptación del tutor.....	ii
Declaración de autoría de la investigación.....	iii
Certificación de la defensa.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Cesión de derechos de autor.....	vii
Índice General.....	viii
Índice de Cuadros.....	xi
Índice de Gráficos.....	xiii
Resumen.....	xv
Abstract.....	xvi
Introducción.....	1

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Tema	Pág.
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.1.1. Problematización.....	3
1.1.2. Delimitación del problema.....	5
1.1.3. Formulación del problema.....	6
1.1.4. Sistematización del problema.....	6
1.1.5. Determinación del tema.....	6
1.2. Objetivos.....	7
1.2.1. Objetivo General.....	7
1.2.2. Objetivos Específicos.....	7
1.3. Justificación.....	7

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

Tema	Pág
2.1. Marco Teórico.....	10

2.1.1. Antecedentes Históricos.....	10
2.1.2. Antecedentes Referenciales.....	12
2.1.3. Fundamentación.....	12
2.1.3.1. Fundamentos teóricos del aprendizaje en equipo.....	12
2.1.3.2. Trabajo en equipo.....	14
2.1.3.3. Habilidades a desarrollar en el trabajo en equipo.....	18
2.1.3.4. El trabajo en equipo como estrategia en la educación superior.....	20
2.1.3.5. La organización del aprendizaje en equipo en el aula universitaria.....	21
2.1.3.6. La formación de los equipos de trabajo.....	22
2.1.3.7. Diversidad de los componentes.....	26
2.1.3.8. Tamaño del equipo.....	29
2.1.3.9. Tipos de equipos.....	31
2.1.3.10. Técnicas para trabajar en equipo.....	39
2.1.3.11. Habilidades.....	44
2.1.3.12. Actitudes.....	50
2.2. Marco Legal.....	52
2.3. Marco conceptual.....	53
2.4. Hipótesis.....	53
2.4.1. Hipótesis General.....	53
2.4.2. Hipótesis Particulares.....	53
2.4.3. Declaración de Variables.....	54
2.4.4. Operacionalización de las variables.....	54

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

Tema	Pág
3.1. Tipo y Diseño de la investigación y su Perspectiva general.....	55
3.2. Población y muestra.....	55
3.2.1. Población.....	55
3.3. Los métodos y las técnicas.....	56
Métodos teóricos.....	56
Técnicas e instrumentos.....	57

3.4.	El tratamiento estadístico de la información.....	57
------	---	----

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

		Pág
4.1.	Análisis de la situación actual.....	58
4.2.	Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectiva.....	78
4.3.	Resultados.....	79
4.4.	Verificación de hipótesis.....	80

CAPÍTULO V

PROPUESTA

		Pág
5.1.	Tema.....	81
5.2.	Fundamentación.....	81
5.3.	Justificación.....	88
5.4.	Objetivos.....	89
5.4.1.	Objetivo General de la propuesta.....	89
5.4.2.	Objetivos Específicos de la propuesta.....	89
5.5.	Ubicación.....	89
5.6.	Factibilidad.....	90
5.7.	Descripción de la propuesta.....	90
5.7.1.	Actividades.....	90
5.7.2.	Recursos, análisis financiero.....	92
5.7.3.	Impacto.....	93
5.7.4.	Cronograma.....	94
5.7.5.	Lineamiento para evaluar la propuesta.....	94
	Conclusiones.....	95
	Recomendaciones.....	96
	Bibliografía.....	97

ANEXOS

1. Encuesta dirigida a estudiantes.
2. Encuesta dirigidas a docentes.
3. Entrevistas
4. Fotos

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1.	
Operacionalización de variables.....	54
Cuadro 2.	
Población.....	56
Cuadro 3.	
Actividades en equipos de trabajo.....	58
Cuadro 4.	
Ventaja de trabajar en equipo.....	59
Cuadro 5.	
Importancia de la organización y el trabajo en equipo.....	60
Cuadro 6.	
Organización de los equipos de trabajo.....	61
Cuadro 7.	
Acción si no cumple el líder del equipo.....	62
Cuadro 8.	
Evaluación del trabajo equipo.....	63
Cuadro 9.	
Acción cuando hay desacuerdo en el equipo.....	64
Cuadro 10.	
Acción cuando el equipo trabaja bien.....	65
Cuadro 11.	
Se considera más en un equipo.....	66
Cuadro 12.	
Metas no cumplidas por el equipo.....	67
Cuadro 13.	
Asignación de tareas.....	68
Cuadro 14.	
Situaciones críticas como miembro de un equipo.....	69
Cuadro 15.	
Acción cuando hay desacuerdo dentro del equipo.....	70

Cuadro 16.	
Que se aporta al equipo.....	71
Cuadro 17.	
Acción cuando no llega a un acuerdo.....	72
Cuadro 18.	
Que informa a su equipo.....	73
Cuadro 19.	
Apoyo a la sugerencia por el bien del equipo.....	74
Cuadro 20.	
Expone sus ideas de manera.....	75
Cuadro 21.	
Equipo no es eficiente y eficaz.....	76
Cuadro 22.	
Si no se termina el trabajo se pide.....	77
Cuadro 23.	
Resultados.....	79
Cuadro 24.	
Presupuesto.....	93
Cuadro 25.	
Cronograma de implementación.....	94

ÍNDICE DE GRÁFICO

	Pág.
Gráfico 1.	
Actividades en equipos de trabajo.....	58
Gráfico 2.	
Ventaja de trabajar en equipo.....	59
Gráfico 3.	
Importancia de la organización y el trabajo en equipo.....	60
Gráfico 4.	
Organización de los equipos de trabajo.....	61
Gráfico 5.	
Acción si no cumple el líder del equipo.....	62
Gráfico 6.	
Evaluación del trabajo equipo.....	63
Gráfico 7.	
Acción cuando hay desacuerdo en el equipo.....	64
Gráfico 8.	
Acción cuando el equipo trabaja bien.....	65
Gráfico 9.	
Se considera más en un equipo.....	66
Gráfico 10.	
Metas no cumplidas por el equipo.....	67
Gráfico 11.	
Asignación de tareas.....	68
Gráfico 12.	
Situaciones críticas como miembro de un equipo.....	69
Gráfico 13.	
Acción cuando hay desacuerdo dentro del equipo.....	70
Gráfico 14.	
Que se aporta al equipo.....	71
Gráfico 15.	
Acción cuando no llega a un acuerdo.....	72

Gráfico 16.	
Que informa a su equipo.....	73
Gráfico 17.	
Apoyo a la sugerencia por el bien del equipo.....	74
Gráfico 18.	
Expone sus ideas de manera.....	75
Gráfico 19.	
Equipo no es eficiente y eficaz.....	76
Gráfico 20.	
Si no se termina el trabajo se pide.....	77

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

RESUMEN

En la actualidad, se pide a los profesionales contar un alto grado de competitividad y, dentro de ello, tener la habilidad de establecer relaciones humanas excelentes, en el sentido de poder negociar y trabajar en equipo; ante estas expectativas, la educación universitaria tiene que promover esta cultura y qué mejor que en las aulas de clases en donde los educandos pasan la mayor parte del tiempo interactuando. Ante estas consideraciones, es que se me presenta el interés de llevar a cabo esta investigación sobre el análisis de las habilidades y actitudes en equipo de trabajo en los estudiantes, el objetivo general es Determinar las causas que inciden en las habilidades y actitudes que se desarrollan mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, durante el periodo lectivo 2011- 2012 para el mejoramiento de su perfil profesional, en el marco teórico se detalla los fundamentos teóricos del aprendizaje en equipo, las ventajas y las habilidades que se desarrollan de trabajar en equipo, teniendo en cuenta que las variables de estudio de la hipótesis es las habilidades y actitudes en equipo de trabajo como dependiente y como independiente aplicación de normas, los instrumentos para la recolección de la información fue la encuesta, la población que se determino es de 112 personas que estaba formada por directivos, docentes y estudiantes, la cual no se aplicó la fórmula estadística para calcular la muestra ya que la población es muy pequeña, por cuanto la muestra es igual a la población, los métodos que se utilizaron para este trabajo fue el inductivo - deductivo y el analítico sintético. La propuesta es establecer estrategias que permitan al docente desarrollar habilidades y actitudes en los estudiantes mediante el trabajo en equipo dentro y fuera del aula de clase.

Palabras claves: Competitividad, Trabajo en equipo, desarrollo de habilidades y actitudes

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

ABSTRACT

Today, professionals are required to have a high degree of competitiveness and, within it, the ability to establish excellent human relations, in the sense of being able to negotiate and work in teams to these expectations, the college has to promote this culture and what better than in classrooms where students spend most of their time interacting. Given these considerations, it is presented to me the interest of conducting this research and analysis skills in staff attitudes in students, the overall goal is to determine the causes that affect the skills and attitudes developed through teamwork among students of the Faculty of Agricultural Sciences at the University of Guayaquil, extension Duale, during the academic year 2011 - 2012 for the improvement of their professional profile in the theoretical framework outlined the theoretical foundations of team learning, benefits and skills that are developed to work together, taking into account the variables study of the hypothesis is the skills and attitudes in teamwork as dependent and as an independent application of standards, tools for data collection was a survey to determine the population is 112 people consisted of managers, teachers and students, the which no statistical formula was applied to calculate the sample because the population is very small, because the sample is equal to the population, the methods that were used for this study was inductive - deductive analytical and synthetic. The proposal is to establish strategies for the teacher to develop skills and attitudes in students through teamwork inside and outside the classroom.

Keywords: Competitiveness, Teamwork, skills and attitudes

INTRODUCCIÓN

La necesidad de mejorar el rendimiento académico en los estudiantes universitarios, han llevado a los educadores a pensar en el trabajo en equipo como una alternativa de actividades en el aula de clases.

Lograr el éxito en las instituciones educativas a nivel superior demanda de la cooperación de todos, ya que es inadmisibles conseguirlo contando solo con el trabajo de una persona. Las nuevas corrientes pedagógicas, solicitan de una interacción mayor entre los individuos, y esto, sólo puede lograrse con una actitud participativa y no individualizada.

Debido a la creciente demanda de trabajo en equipo, en el mundo laboral requiere una formación urgente en el proceso formativo de los estudiantes, especialmente de educación superior.

En el capítulo I se analiza en forma detallada la problemática: La falta de trabajo colaborativo, donde la metodología que aplica actualmente el docente no da resultado en el aula de clase, ni en la práctica en el campo, porque los estudiantes aprenden de forma individual y lenta.

En el capítulo II se detalla la fundamentación teórica que abarca desde los antecedentes históricos del trabajo en equipo, la conceptualización, las ventajas y las habilidades y actitudes que desarrollan los estudiantes en el aprendizaje en equipo.

En el capítulo III comprende la descripción de la metodología y los instrumentos de levantamiento de información que fueron aplicados. El diseño de la investigación es de tipo descriptivo, de campo y no experimental. El método de investigación utilizado es el teórico donde se considero el inductivo - deductivo y el analítico sintético. Los medios técnicos para la recolección de datos fueron las encuestas.

En el capítulo IV se presentan los resultados de las encuestas, que compilaron los criterios de los docentes y estudiantes. Luego de la interpretación y análisis de resultados donde se corrobora la hipótesis planteada.

En el Capítulo V se plantea la propuesta titulada: Estrategias que permitan al docente desarrollar habilidades y actitudes en los estudiantes mediante el trabajo en equipo dentro y fuera del aula, que tiene como objetivo determinar las causas que inciden en las habilidades y actitudes que se desarrollan mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, durante el periodo lectivo 2011- 2012

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Problematicación

El proceso docente – educativo en la enseñanza superior está atravesando por una etapa de profundas transformaciones, fundamentadas reformas que están encaminadas a la mejorara del perfil del profesional, unos de los objetivos que se plantea es que el estudiante universitario pueda trabajar en equipo para tener un mejor rendimiento en cuanto a los logros del aprendizaje.

Desde esta perspectiva, los docentes al desarrollar los contenidos de los sílabos de cada asignatura mediante las diferentes formas organizativas (conferencias, clase prácticas, seminarios, prácticas de laboratorios, etc.) deben fomentar el trabajo en equipo, en la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, se notan algunas limitaciones de los docentes en cuanto a la realización de actividades de trabajo en equipo que estén encaminadas al desarrollo de habilidades investigativas en los estudiantes, lo que ha incidido de forma negativa en la formación profesional de la carrera de agronomía..

La nueva institución que actualmente valora la calidad de la educación superior llamada SENACYT tiene la responsabilidad de la evaluación para la acreditación de las distintas carreras universitarias en el país, la que se fundamenta en el estricto cumplimiento de los contenidos de los sílabos y de las mallas curriculares en los periodos o etapas de la carrera y que son controlados y evaluados, mediante el desarrollo de las que los estudiantes debe tener de acuerdo al nivel que cursa.

Por eso la metodología de la enseñanza que se aplica por parte de algunos docentes en el trabajo en el aula de clase ni en el campo, no garantiza en la

mayoría de las ocasiones el desarrollo de la creatividad y la independencia cognoscitiva de los estudiantes.

Para conocer la dimensión de la situación problemática, se aplicó una encuesta a los estudiantes con el objetivo de conocer las causas que afectan el desarrollo de las habilidades y actitudes mediante el trabajo en equipo, donde se pudo apreciar que existen dificultades, en cuanto a las actitudes que asumen los estudiantes al momento de integrarse al trabajo en equipo, lo que repercute de forma negativa en el desarrollo de las habilidades que se desarrollan mediante el trabajo en equipo, y por ende en el rendimiento académico.

Lo que está influenciado por el desconocimiento de los docentes en los aspectos relacionados con las metodologías para el desarrollo del trabajo en equipo, lo que se agudiza cuando se trata del trabajo del campo estos llegan a culminar los sembríos porque la naturaleza no se detiene, pero ellos no logran adquirir las habilidades que se necesita para mantener saludable y mejorar las planta o analizar desde un punto de vista científico que sucede en cada etapa de la planta y los efectos de ciertos químicos ya que el trabajo debe ser colaborativo para que este funcione.

Esta investigación pretende dar solución a esta problemática mediante la utilización adecuada de las técnicas del trabajo en equipo para el desarrollo de las habilidades y actitudes en los estudiantes para que puedan adquirir los conocimientos que exige el perfil de egreso de la carrera como futuros profesionales de las ciencias agronómicas.

Para lo cual la autora parte del análisis de la metodología empleada por los docentes para el desarrollo de habilidades y actitudes en sus respectivas asignaturas o módulos que respondan a una malla curricular que debe estar aprobada por los directivos institucionales. todo estos procesos están en direcciones correctas, el docente mediante diferentes métodos le trasmite el conocimiento al estudiante el cual se apropia del mismo mediante estrategias de aprendizajes y el resultado de este proceso se ve reflejado en los logros del

aprendizaje, que se expresan de forma cualitativa o cuantitativa mediante las calificaciones

Cuando un profesional egresa de la Universidad, tiene que resolver diferentes tareas en su esfera de actuación profesional, que en el caso de las ingenierías agronómicas lo constituyen las haciendas, u otras instituciones relacionadas con la agricultura, donde necesariamente se hace indispensable el trabajo en equipo, mediante la integración de los conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades que les permitan resolver diferentes situaciones problémicas en su esfera de actuación profesional que es el resultado de la suma de las habilidades individuales que tienen como finalidad dar un excelente producto que a veces no es el esperado.

Esto ha traído como consecuencias que se gradúen profesionales con determinado grado de desarrollo de competencias individuales, con determinadas limitaciones para poder integrarse de forma rápida al mundo laboral, por no haber desarrollado competencias en cuanto al trabajo en equipo.

Mediante el desarrollo de esta investigación se pretende desarrollar competencias colaborativas en los estudiantes, para que puedan tener mejores oportunidades para poder transformar de manera creadora su esfera de actuación profesional, tal y como lo exigen los cambios de la educación superior que están operando en nuestro país. Para el desarrollo de las habilidades y actitudes en los estudiantes mediante el trabajo en equipo el docente debe tener en cuenta los contenidos de los programas o módulos de la asignatura.

1.1.2. Delimitación del problema

Campo: Educación Superior

Área: Didáctica.

Aspecto: Trabajo en equipo

Institución: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil

extensión Daule.

Lugar: Km 50 vía Perimetral, Daule - Santa Lucia.

Tema: El desarrollo de las habilidades y actitudes mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, durante el periodo lectivo 2011- 2012.

1.1.3. Formulación del problema.

¿Cuáles son las causas que inciden en las habilidades y actitudes que se desarrollan mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, durante el periodo lectivo 2011- 2012?

1.1.4. Sistematización del problema.

¿Cuáles son las habilidades y actitudes que se desarrollan en los estudiantes mediante el trabajo en equipo?

¿Cuál es el nivel de conocimiento metodológico que poseen los docentes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, para el desarrollo de las habilidades mediante el trabajo en equipo?

¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades y actitudes que poseen los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule en el trabajo en equipo?

1.1.5. Determinación del tema

El desarrollo de las habilidades y actitudes mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, durante el periodo lectivo 2011- 2012.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Determinar las causas que inciden en las habilidades y actitudes que se desarrollan mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, durante el periodo lectivo 2011- 2012.

1.2.2. Objetivos específicos.

- Conocer las habilidades y actitudes que desarrollan en los estudiantes mediante el trabajo en equipo.
- Determinar el nivel de conocimiento metodológico que poseen los docentes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, para el desarrollo de las habilidades mediante el trabajo en equipo.
- Determinar el nivel de desarrollo de las habilidades y actitudes que poseen los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule en el trabajo en equipo.

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación de la investigación

El desarrollo de las habilidades implica el dominio de la estructura conceptual así como de la creatividad e imaginación que le permita al docente motivar al estudiante en el proceso de las actividades dentro y fuera del aula de clase.

En el desarrollo académico se puede observar que hay problemas al momento de trabajar función de equipos de trabajo, donde los estudiantes no desarrollan sus capacidades y actitudes.

Usualmente los docentes son vistos como transmisor de conocimientos que tiene la obligación de enseñar y darle la facilidad al estudiante sin que este no haga mayor esfuerzo por su preparación académica. En la actualidad el educador tiene el papel de facilitador en el desarrollo óptimo, en la construcción de conocimientos en base a las vivencias, donde se puede aprovechar las potencialidades de los estudiantes en el proceso de inter-aprendizaje. Por lo que debemos formar profesionales con una actitud emprendedora, con aspiraciones cumpliendo metas u objetivos para el buen funcionamiento de una empresa.

Es importante que estos aprendan a desarrollar las habilidades y actitudes en el trabajo en equipo porque es la forma de trabajar en la actualidad.

La novedad científica de esta investigación radica al darle solución a esta problemática implicaría elevar el nivel científico metodológico de los profesores que desarrollan su labor profesional en la facultad de ciencias agrarias sobre el trabajo en equipo, y esto traería como consecuencia un incremento del desarrollo de las habilidades y actitudes de los estudiantes y por ende la formación de un profesional acorde a las exigencias actuales de la sociedad y la educación superior en el país. , donde se obtendrán los siguientes beneficios liderazgo, la toma de decisiones, la resolución de conflicto, establecer ideas y el tiempo, entre otros..

La tendencia de la educación superior han ido evolucionando conjuntamente con el desarrollo de la sociedad durante los últimos años, donde se ha venido perfeccionando la formación del profesional acorde a las exigencias e interés de la sociedad, tanto en lo instructivo como en lo educativo.

Para reconocer las necesidades y falencias del proceso de enseñanza – aprendizaje se debe tomar como punto de partida un diagnóstico que puede ser una encuesta, entrevista u observación con el objetivo de determinar el desarrollo de las habilidades sociales y cognoscitivas que poseen los estudiantes y las diferentes actitudes que tienen al momento de realizar los

trabajos. Estos instrumentos permiten obtener la información necesaria para poder evaluar el desarrollo de las habilidades y actitudes, y a su vez le permite al docente tener una idea clara de cómo utilizar las diferentes metodologías de enseñanza por medio de la evaluación del desempeño académico e investigativo del estudiante durante el proceso docente.

Pujolás Pere (2003)¹ menciona que el aprendizaje en equipo es una forma de enseñanza que potencia el trabajo en equipo entre estudiantes para dar solución a un problema, efectuar una tarea o crear algo nuevo, los estudiantes tienen la oportunidad de analizar sus conocimientos con otros y estar en contacto con otras ideas y conceptos.

¹ Pujolàs, P. (2003): Aprender juntos alumnos diferentes. Vic: Edit Eumo.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Antecedentes históricos

Los antecedentes históricos del aprendizaje en equipo habría que posicionar en Freinet y Ferre i Guardia, y la tendencia de la Escuela Moderna postulado básico de esta escuela es el principio de solidaridad o apoyo mutuo, y la falta de competición. Freinet fundamenta su orientación pedagógica en el trabajo en equipo: entre maestros, entre estudiantes, y entre maestros y estudiantes. Su concepción pedagógica se basa en tres elementos claves: el estudiante es el sujeto al que la pedagogía debe de ayudar en su formación; esa formación debe ser integral, no solo de ciertas cualidades; y la pedagogía debe de destacar el intelecto propio de la antigua escuela , rescatando el valor del juego y del trabajo (García, Traver y Candela, 2001)².

Tiempo después en la década de los cuarenta, cuando en el campo psicológico social el aprendizaje en equipo afirmará sus principios. Kurt Lewin y, después, Morton Deutsch son los autores que han orientado la investigación en las últimas cinco décadas.

Para Deutsch (1949)³, una situación social en equipo se caracteriza porque existe una unidad de meta, las diferentes personas se plantean metas cuyo logro individual está subordinado a que todos los integrantes consigan los suyos y una colaboración entre los integrantes como medio necesario para alcanzar dicha meta. La interacción que se produce en esta situación de colaboración se convierte en un valioso medio de aprendizaje. El estudiante ya no es considerado como un sujeto pasivo al que hay que enseñarle mediante la transmisión de conocimientos, sino como un ser humano activo capaz de

²García, R, Traver, J. y Candela, I.(2001). *Aprendizaje en equipo: Fundamentos características y Técnicas*. Madrid: CCS-ICCE

³Deutsch M. (1949). *Una teoría de las relaciones de cooperación y competencia humanos*.New York

aprender por sí mismo a partir de la información, experiencia y relación con los demás. El constructivismo, al estudiar la interacción social y la construcción del conocimiento puede considerarse también un antecedente del aprendizaje en equipo.

Piaget y Vygostky son los teóricos de referencia de estos puntos. La teoría piagetana pone el énfasis en la resolución de conflictos.

Para Piaget (1966)⁴ el trabajo en equipo promueve una mayor conciencia de uno mismo, favorece la capacidad de analizar lo subjetivo de lo objetivo y fomenta los ajustes entre individuos, es una de las cimientos de la evolución del pensamiento del individuo. En la orientación psicoevolutiva del aprendizaje, el estudiante es el principal creador en la construcción de su conocimiento, por medio de la interacción con él mismo, el contenido del aprendizaje y el docente.

Como se puede observar, se ha superado la concepción más individualista que se centraba en el docente, para pasar a considerar una mayor interacción, pero limitada, la interacción entre iguales no es todavía considerada. Es en el enfoque psicosocial del aprendizaje donde se pondrá el énfasis en este punto, considerando que el pensamiento se elabora por medio de la confrontación y de la discusión, esto quiere decir, del conflicto sociocognitivo.

Fue de la escuela de Ginebra, formada por los autores que partiendo de la teoría de Piaget originaron investigaciones para analizar las repercusiones que la interacción entre iguales originaba en la socialización y la inteligencia, quien permitió superar la división existente entre las dos grandes concepciones de la inteligencia; la psicológica y la sociológica. Esta escuela, con la nombrada psicología social evolutiva, unirá ambos enfoques, que no considera antagónicos si no complementarios (Traver, 2000).

⁴ Piaget Jean (1966). *Sociología de la inteligencia*. Buenos Aires

Vygostky (1979)⁵, el segundo referente teórico del aprendizaje en equipo, remarcará el gran componente social que tiene el aprendizaje en equipo. Considera que la interacción social, gracias al proceso de interiorización que genera, es la clave del desarrollo intelectual. Este autor otorga gran importancia a los puntos de vista compartidos y establece que la interacción entre el grupo de individuos que aprenden es de todo punto necesaria para dicho desarrollo.

La manera en cómo se interioriza el conocimiento constituye una de sus principales aportaciones. Un concepto clave en este sentido es el conocido como zona de desarrollo próximo.

2.1.2. Antecedentes Referenciales

Al hacer una revisión bibliográfica acerca de los estudios realizados sobre el tema Myriam Elizabeth Guato Cisneros (2010) de la Universidad de Ambato, en su trabajo de tesis de maestría titulado: La estrategia cooperativa y su incidencia en el inter-aprendizaje del idioma inglés en los estudiantes de primero y segundo de bachillerato de la especialidad de química y biología del colegio nacional “Mariano Benítez” del Cantón Pelileo sección nocturna en el período académico 2009 – 2010.

Llego a la conclusión de que las estrategias cooperativas tienen una incidencia positiva en el inter-aprendizaje, lo que está dado por el intercambio de experiencia y el desarrollo de habilidades y actitudes que se logran con la utilización adecuada de las mismas.

2.1.3. Fundamentación

2.1.3.1. Fundamentos teóricos del aprendizaje en equipo

En el aprendizaje en equipo existen teorías e investigaciones lo que contribuye a considerarlo como una reconocida práctica de instrucción en el aula de clases.

⁵ Vigotsky (1979): *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Madrid, Editorial Grijalbo

La investigación en el aprendizaje en equipo ha sido regida, por tres teorías estas son:

1. La Teoría de la Interdependencia Social:

Esta teoría tiene mucha influencia en el trabajo en equipo ya que se enfoca en la interdependencia social. Kurt Kafka, uno de los precursores de la Escuela de Psicología de la Gestalt, planteó que los grupos eran un todo dinámico en el que la interdependencia entre los elementos variaba.

2. La Teoría del Desarrollo Cognitivo:

Gran parte de su fundamentación se basan en los trabajos de Piaget, Vigostky y otros teóricos. Para Piaget, cuando los seres humanos trabajan en el medio, sucede un conflicto socio cognitivo que crea un desequilibrio, que a su vez estimula el desarrollo cognitivo.

3. La Teoría del Desarrollo Conductista:

Esta se enfoca en el impacto que tienen los refuerzos y estímulos del equipo en el aprendizaje. Skinner se orientó en las contingencias grupales, Bandura en la imitación. Según Johnson y Johnson (1979) ha hecho hincapié en la necesidad de recompensar a los equipos para motivar a las personas para que aprendan en equipos.

Para Johnson y Johnson (1984) la investigación ha sido muy multitudinaria y ha experimentado muy claramente, diversas cosas acerca de la importancia del equipo durante los esfuerzos por aprender como los siguientes:

- La efectividad del aprendizaje en equipo ha sido corroborada por igual por la investigación teórica y la demostración.
- Se puede utilizar el aprendizaje en equipo con confianza en cada nivel de estudio, en cada materia y con cualquier actividad.

- El aprendizaje en equipo es un cambio de paradigma que se observa en la enseñanza.

El aprendizaje en equipo también se basa en teorías que han permitido que los pedagogos se vayan familiarizando poco a poco con el tema y de esta forma poder practicarlo en las aulas de clases, accediéndoles a los educandos a trabajar en forma distinta a la tradicional.

2.1.3.2. Trabajo en equipo

La palabra "equipo" involucra la inserción de más de un individuo, esto quiere decir que el objetivo planteado no puede ser alcanzado sin la ayuda de todos sus elementos, sin excepción. Trabajar en equipo implica responsabilidad y requiere la existencia de liderazgo que promueva y garantice la unión, la responsabilidad, la creatividad, la voluntad, la organización y la colaboración entre cada uno de los elementos que lo conforman.

Según (Carnegie Andrew, 2002)

El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común. Es el combustible que permite a las personas obtener resultados poco comunes.⁶

Se habla de equipo como un equipo de estudiantes con habilidades extras que están comprometidos por una meta común. Es de mucha importancia que el equipo de trabajo esté conformado por estudiantes con diferentes formas de actuar y pensar. Cada uno debe participar con ideas diversas y debe ser capaz de escuchar las ideas de los demás integrantes, las diferencias hacen que las soluciones sean creativas.

Ventajas del aprendizaje en equipo

El Aprendizaje en equipo tiene múltiples ventajas tales como:

⁶ Carnegie Andrew (2002). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc Graw Hill.

➤ **Promueve la participación activa del educando en el proceso de aprendizaje**

A pesar de la realidad de que la atención de los educandos se pierde muy rápidamente pasados 15 a 20 minutos desde el comienzo de una clase expositiva, esta estrategia continúa siendo la más usada en la Universidad, de forma que el educando queda relegado al papel de oyente.

El trabajo en equipo permite a los educandos actuar sobre su propio proceso de aprendizaje, involucrándose más con la asignatura de estudio y con sus compañeros. Además, el aprendizaje en equipo facilita la participación de todos los estudiantes.

➤ **incrementa el nivel de aprendizaje mediante la interacción entre compañeros**

Los estudiantes pueden tener más éxito que el propio docente para hacer comprender ciertos conceptos a sus compañeros. La razón principal es que los compañeros están más cerca entre sí por lo relacionado a su desarrollo cognitivo y a la experiencia en la materia de estudio.

La utilización del trabajo en equipo en clase, es un elemento ideal para beneficiar el potencial del aprendizaje entre compañeros. Además, se ha justificado que la utilización de grupos en clase acrecienta la probabilidad de que los educandos se reúnan fuera de clase para continuar estudiando juntos.

➤ **Disminuye los niveles de abandono de los estudios**

El empleo de técnicas de aprendizaje en equipo tiene como efecto una mayor constancia de los estudiantes en el esfuerzo para terminar sus estudios. Las razones son las siguientes:

- ❖ Permite la integración social, que puede satisfacer la necesidad de afiliación que tienen muchos educandos

- ❖ Los educandos presentan un mayor nivel de satisfacción con las actividades de clase (la satisfacción es de mucha importancia para la perseverancia).
- ❖ La interdependencia positiva aumenta el compromiso de los educandos con sus compañeros.

➤ **Permite obtener los objetivos de la enseñanza y de la educación**

Las técnicas y procedimientos de los educadores tienen tanta importancia como los propios contenidos de las asignaturas de estudio, por lo que respecta a la obtención de los objetivos estos son:

- ❖ La creación de grupos diversos, que permite que los estudiantes estén expuestos a una variedad de experiencias y perspectivas
- ❖ La asignación de distintos roles a distintos elementos del equipo, que facilita que la tarea se aborde desde diversas ideologías.
- ❖ La más grande responsabilidad del educando en el proceso de aprendizaje, que le permite trabajar con un alto grado de independencia con relación a la figura que representa la autoridad.

➤ **Origina el aprendizaje independiente y auto dirigido**

La capacidad para aprender de manera autónoma durante toda la vida es uno de las exigencias que con más insistencia se indican como fundamentales para tener éxito en la sociedad.

El aprendizaje en equipo permite que los educandos trabajen de manera independiente y que asuman responsabilidades en su propio proceso de aprendizaje.

➤ **Promueve el desarrollo de la capacidad para razonar de forma crítica**

Hay distintos elementos en el aprendizaje en equipo que son consistentes con las obligaciones para desarrollar la capacidad para el razonamiento crítico:

Enfrentarse con un problema desde una perspectiva crítica y adoptar alternativas distintas representa siempre un riesgo emocional trascendental.

El soporte que brinda un equipo de estudiantes hace que este riesgo emocional sea más factible de asumir. El desarrollo de una perspectiva crítica necesita la experimentación de situaciones en las que los educandos puedan independizarse del docente.

El hecho de que en el aprendizaje en equipo se utilice un cierto tiempo para la meditación sobre la calidad de la interacción entre los elementos del equipo hace que los educandos tengan que adoptar una perspectiva crítica sobre su proceso de aprendizaje.

➤ **Favorece el desarrollo de la habilidad para escribir con claridad**

Cuando los educandos escriben para los docentes, con frecuencia, lo hacen de manera poco natural y forzada. La escritura para los componentes es el primer paso para la mejora de un escrito correcto.

➤ **Facilita el desarrollo de la capacidad de comunicación oral**

El temor a hablar en público, que se puede observar a muchos educandos, puede obstaculizar el desarrollo de su capacidad de expresión oral. El trabajo en equipo puede brindar un escenario más agradable y amigable para quitar ese miedo

➤ **Permite adecuar los distintos estilos de aprendizaje de los estudiantes.**

Como docente he podido observar que los estudiantes tienen un rendimiento académico mayor cuando se utiliza el aprendizaje en equipo.

➤ **Permite la preparación de los educandos como ciudadanos**

El aprendizaje en equipo motiva a los educandos a perseguir metas comunes, e incita a que se preocupen más por los demás, en oposición con una actitud más individualista y egocéntrica. Es una enseñanza para la democracia, que permite el poder a los educandos y no tanto a una figura

autoritaria (el docente). Además, posibilita desarrollar habilidades de civismo, como son: conversar, acoger múltiples perspectivas de las cosas, juzgar de manera colectiva, y actuar de forma agrupada en asuntos de mutuo interés.

➤ **Permite desarrollar la capacidad de liderazgo**

Algunas de las características del aprendizaje en equipo están acopladas con el concepto moderno de liderazgo, que destaca la participación, el liderazgo de equipos y el reconocimiento de múltiples perspectivas.

➤ **Prepara a los educandos para el entorno del trabajo actual**

En las empresas actuales más reconocidas se basan en la utilización de equipos humanos que se auto gestionan. Estos equipos son grupos de personal interdependientes que pueden autorregular e integrar sus esfuerzos para desarrollar una determinada tarea.

El aprendizaje en equipo representa una pedagogía estable con este contexto laboral que encontrarán los estudiantes al titularse⁷

2.1.3.3. Habilidades a desarrollar en el trabajo en equipo

En la vida diaria del ser humano tiene habilidades que permiten trabajar en equipo. Estas habilidades se consiguen mediante: llevarse bien con alguien, ayudando u otras cosas similares.

Según ha sido señalado ya en varios artículos las habilidades para el trabajo en equipo podrían agruparse en las llamadas “cinco C” estas son:

- **Complementariedad**, cada elemento del equipo domina la parte de la tarea que le corresponde. Unos integrantes se complementan con otros en el trabajo y las formas de ser. Los distintos perfiles personales son complementarios, unos participan en aquello de lo que otros carecen.

⁷ Valero, Miguel. (1996). El aprendizaje en equipo. México: UPC

Cada uno ocupa un puesto diferente (igual que un equipo de futbol) y todos dirigen sus energías hacia la obtención de la misma meta.

- **Coordinación**, Los individuos del equipo actúan de manera organizada por una meta común, es de mucha importancia contar con alguien que lidere al equipo, Alguien que guie al equipo sobre cómo debe trabajar, y que le muestre la ruta a seguir, alguien que facilite la consecución de las metas a alcanzar
- **La Comunicación**, debe ser sincera y perenne entre sus elementos. Los objetivos de la tarea deben ser claros para todos los elementos. Todos deben escribir sus ideas y estrategias de manera que se sientan involucrados en el flujo de información. Cada individuo debe contribuir con ideas diversas para que las decisiones que se tome sean las mejores.
- **Confianza**, es elemental dentro del equipo. Cada individuo confía en el buen hacer de los demás elementos del equipo. Todos pretenderán participar con ideas con lo mejor de sí mismos sin querer destacar entre sus compañeros, sencillamente porque confía que los demás harán lo mismo. Un equipo en el que prima la confianza llegará al éxito en sus metas.
- **Compromiso y orgullo de pertenencia**, cada individuo se compromete a contribuir con lo mejor de sí mismo y pone todo su empeño en conseguir un buen trabajo. El equipo responde de los resultados y goza de libertad para hacer aportes de mejora. Cada elemento puede manifestar a los otros lo que sabe y está dispuesto con ello a que los demás también lo aprendan. Todos necesitan saber que están en el equipo por un motivo particular y que su contribución es vital importancia.

En síntesis para trabajar en equipo hay establecer una nueva identidad, una identidad colectiva que, al menos en el área de trabajo del equipo, sea más importante que el lucimiento personal y la búsqueda individual de reconocimientos.⁸

2.1.3.4. El trabajo en equipo como estrategia en la educación superior

La introducción de propuestas metodológicas en el aula universitaria, es ya un tema de mucha importancia en las instituciones de nivel superior, cada vez se hace más consciencia de la necesidad de ofrecer una formación de calidad, ajustada a las demandas y requerimientos del contexto social.

En este sentido, se halla un consenso generalizado en reconocer el trabajo en equipo como una de las habilidades básicas que debe tener cualquier titulado universitario, siendo ésta una de las demandas más fuertes en el entorno laboral (Sancho et al., 2009)⁹.

Como señala Blanco (2009: 49)¹⁰: La exigencia de la sociedad moderna obliga a que los individuos sean capaces de desarrollar su labor en contextos profesionales cada día más diferentes, mediante actuaciones individuales.

“El estudiante, más que nunca, necesita compartir experiencias de aprendizaje tanto con sus compañeros como con sus docentes, lo que le exige el desarrollo de habilidades y competencias para trabajar en equipo y una mayor capacidad para cooperar y consensuar los diferentes puntos de vista y tener que asumir diferentes roles en la vida y una adecuada y eficaz forma de comunicarse con los demás. Educar en la colaboración, en la responsabilidad y en la planificación de objetivos de aprendizaje en equipo es uno de los retos a los que se enfrenta el docente actual en la universidad”.

⁸ Martínez M. & Salvador M. (2005). *Aprende a trabajar en equipo*. Barcelona: Paidós

⁹ Sancho, J., Barandiarán, M., Apodaca, P., Lobato, C., San José, M. J., Zubimendi, J.L.(2009). *La formación del trabajo en equipo del alumnado universitario*. En Gil Montoya, M. D., Ramírez Álvarez, M.I. y Gil Montoya, C. (Eds) Actas de la IX Jornada sobre Aprendizaje Cooperativo y II Jornada sobre Innovación Docente. Almería

¹⁰ Blanco Fernández, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior*. Madrid: Narcea.

El aprendizaje en equipo se muestra como una estrategia pedagógica apta para beneficiar la adquisición y el desarrollo de este tipo de competencias, por lo que su puesta en marcha debe pronunciarse de una manera transversal, como un objetivo de aprendizaje que puede ser desarrollado desde todas las materias que componen el pensum de Estudios de una titulación.

El uso de estrategias de aprendizaje en equipo en el aula universitaria es actualmente una práctica usual de muchos de los educadores que desempeñan su tarea profesional en este período del sistema educativo, pese a las dificultades que todavía pueden mostrarse.

2.1.3.5. La organización del aprendizaje en equipo en el aula universitaria

La ejecución de prácticas de aprendizaje en equipo en el aula universitaria debe ser un proceso de atención sobre las diversas variables que pueden condicionar tanto el desarrollo como el efecto de las mismas.

Información al estudiantado

Las resistencias sobre el aprendizaje en equipo que se encuentran en el estudiantado universitario pueden ser interrumpidas en gran parte si se provee información clara y precisa sobre el por qué se ha decidido organizar la docencia de esa forma (Shimazoe y Aldrich, 2010)¹¹.

Barkley, Cross y Major (2007)¹² sugieren la inserción en el programa de las reglas y procedimientos que van a orientar el desarrollo del aprendizaje en equipo en el aula.

Estos autores consideran de mucha importancia implantar técnicas que pongan de manifiesto el beneficio del aprendizaje en equipo, fomentando a

¹¹ Shimazoe, J. y Aldrich, H. (2010). Group work can be gratifying: Understanding and overcoming resistance to cooperative learning. *College Teaching*. 58, 52-57.

¹² Barkley, E.; Cross, K. y Major, C. (2007). *Técnicas de aprendizaje colaborativo. Manual para el profesorado universitario*. Madrid: Morata.

crear o fortalecer criterios positivos en el estudiantado con relación a esta técnica. Algunas de estas técnicas serían:

- Tabla de ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo, realizada por los diversos equipos. Deben verificarse los inconvenientes y pensar en las posibles soluciones.
- Control de conocimientos individuales frente a grupal. Recoger los conocimientos individuales sobre un tema de la materia y repetirla en equipo, de tal manera que quede indicado el predominio del conocimiento global frente al individual. Juegos de presentación social, que transmitan al estudiantado la impresión de que la interacción es un aspecto de mucha importancia en el aula, ayudando a crear un entorno relajado, fundamental para una colaboración sostenida a lo largo de la materia.

2.1.3.6. La formación de los equipos de trabajo

La creación de los equipos de trabajo se propone como una de las tareas básicas de las que dependerá en buena medida, el que se consiga las metas que se pretende con la metodología de aprendizaje en equipo.

A la hora de comenzar los agrupamientos en el aula aparecen algunas interrogantes sobre cómo debe ser la naturaleza y estructura de los diversos grupos, acerca de los cuales se tendrá que tomar decisiones reflexionadas y razonadas en función de diversas variables: número total de estudiantes que integran el equipo, tipo de actividades a realizar, contenidos de la asignatura, experiencias previas tanto del estudiantado como del docente, recursos de que se dispone (tanto personales, materiales y funcionales).

Estas decisiones estarán referidas en el tamaño del equipo, a los criterios que se considere para efectuar los agrupamientos, al tipo de equipo (formal vs. informal) y al funcionamiento interno del mismo.

Selección de los elementos del equipo

La distribución del estudiantado en los diversos equipos es señalada por diferentes autores como una tarea que debe ser responsabilidad del docente (Shimazoe y Aldrich, 2010)¹³, sobre todo si se pretende garantizar que la estructura de éstos conserve los criterios más aptos para su funcionamiento, esencialmente con relación al número y a la variedad de sus componentes.

Como menciona Díaz-Aguado (2006: 203).

“La peor de todas las opciones posibles respecto a la formación de los equipos es dejar que la establezcan los propios estudiantes según sus preferencias, pues en estos casos suelen reproducirse en ellos las segregaciones que existen en nuestra sociedad”.¹⁴

Esta conformación, descrita a otros niveles del sistema educativo, puede hallarse con más problemas en el contexto del aula universitaria: se sitúa frente a un estudiantado adulto, evasivo en muchos casos a este tipo de metodología, principalmente cuando se sitúa en cursos superiores en los que existen ya dinámicas socio-relacionales de aulas consolidadas. El argumento de la toma de decisiones puede ser de bastante provecho en este instante del proceso, así como también el conocimiento de diversas técnicas para llevar a cabo la selección del estudiantado, entre las que se puede elegir en función de los casos concretos del equipo-clase. Barkley, Cross y Major (2007)¹⁵ mencionan tres maneras básicas de hacer la selección de los estudiantes que van a formar un equipo de trabajo:

1. Selección aleatoria: Es un modo fácil y rápido de ordenar al estudiantado en equipos de trabajo. Es una selección eficiente en algunas situaciones, por ejemplo cuando se encuentra ante el estudiantado

¹³ Shimazoe, J. y Aldrich, H. (2010). *El trabajo en equipo puede ser gratificante: Comprender y superar la resistencia al aprendizaje en equipo*. Colegio Enseñanza. 58, 52-57.

¹⁴ Díaz-Aguado, M.J. (2006). *Del acoso escolar a la cooperación en las aulas*. Madrid: Prentice-Hall.

¹⁵ Barkley, E.; Cross, K. y Major, C. (2007). *Técnicas de aprendizaje en equipo. Manual para el profesorado universitario*. Madrid: Morata.

nuevo, del que aún no se tiene ningún conocimiento, al igual que ellos tampoco se conocen entre sí.

También puede ser de mucha utilidad para hacer actividades a corto plazo o cuando se plantea por uno u otro motivo, romper equipos ya consolidados. La selección aleatoria, aunque no siempre asegura la heterogeneidad, puede ser una estrategia para que el estudiantado tenga la oportunidad de trabajar con todos o con la mayoría de sus compañeros en el transcurso de la materia. Estos mismos autores hacen referencia a una serie de técnicas que nos pueden ayudar a llevar a cabo este tipo de selección:

- Selección libre entre el estudiantado, tomando en consideración no agrupar a los que están más cercano porque suelen mostrar más homogeneidad.
- Recuento. Pedir al estudiantado que se enumeren continuamente hasta el número de equipos que se quieran formar y principiar de nuevo. Después unir en un mismo equipo a todos los que tengan el “uno”, el “dos”, entre otros. (Millis y Cottell, 1998)¹⁶.
- Cartas. Facilitar cartas de la baraja a cada estudiante, agrupándose los que tengan cartas del mismo valor.
- Alinea y divide. Ordenar al equipo por algún criterio, sea este por fecha de nacimiento, por apellidos o nombre, y a partir de ahí seleccionar el número necesario para formar los equipos.
- Unir fichas de rompecabezas. Distribuir entre el alumnado fotos o imágenes recortadas. Las personas que formen el todo con cada una de las partes formarán un grupo.

¹⁶ Millis, B.J. y Cottell, P.G. (1998). *El aprendizaje en equipo en la educación superior*. Phoenix: Oryx Press

2. La elección de los equipos también puede ser realizada por el docente teniendo en cuenta algunos criterios. Johnson, Johnson y Holubec (1999)¹⁷ mencionan de distribución estratificada, cuando la selección que hace el educador asegura que en cada equipo haya uno o dos estudiantes con ciertas características concretas como pueden ser el nivel de rendimiento o los intereses personales. Barkley, Cross y Major también mencionan igualmente otras técnicas para seleccionar equipos tomando en cuenta características o intereses afines:

- **Inscripción de los estudiantes:** Elegir diferentes temas de estudio de la disciplina y pedir al estudiante que se inscriba en el que desee.
- **Levanten las manos.** Pedir al estudiantado que levante la mano para contestar varias preguntas sobre un tema y formar los elementos de los equipos en función del tipo de respuestas expresadas.
- **Escala Lickert de valoración de un enunciado.** Preparar un enunciado que tenga un tema polémico de la materia sobre el que existan variedad de actitudes y opiniones. Después se le pide al estudiantado que evalúe su grado de acuerdo o desacuerdo. Los equipos pueden tener como criterio la puntuación elegida. Esta técnica puede ser válida para formar equipos homogéneos o heterogéneos.
- **Rincones.** Consiste en distribuir los equipos según la respuesta a una pregunta de opción múltiple, como por ejemplo: “El mayor valor de la vida universitaria proviene de: a) las materias académicas aprendidas; b) las competencias sociales logradas; c) las redes constituidas con compañeros y docente; d) la

¹⁷ Johnson, D.; Johnson, R. y Holubec, E. (1999). *El aprendizaje colaborativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós.

oportunidad de interactuar con individuos de diversas procedencias, culturas y puntos de vista” (Millis y Cottel, 1998: 83-84).

- **Ensayo.** Pedir al estudiantado que realice un ensayo sobre un tema discutido y formar los equipos tomando en cuenta el análisis cualitativo de los comentarios efectuados.

3. El propio estudiantado también puede escoger cuáles van a ser los compañeros que formen parte de su equipo de trabajo. En esta clase de selección el estudiante se encuentra motivado y satisfecho, puesto que se le permite elegir qué personas van a ser elementos de su equipo. No obstante, hay que tomar en cuenta que en esta modalidad el estudiantado se inclina a crear equipos basados en la amistad, inclinándose con frecuencia a la homogeneidad más evidente como puede ser el género o los niveles de competencia para el desarrollo del trabajo requerido (Hinds *et al.* 2000)¹⁸, lo que puede dejar en desventaja a algunos estudiantes

2.1.3.7. Diversidad de los componentes

Si se pretende ser coherente con la filosofía del aprendizaje en equipo, la variedad en los elementos de los equipos debe ser el criterio primordial que oriente su composición. Los equipos heterogéneos, en líneas generales:

“Permiten que los estudiantes tengan acceso a distintas perspectivas y métodos de resolución de problemas, y producen un mayor desequilibrio cognitivo, necesario para estimular el aprendizaje y el desarrollo. Tienden a promover un pensamiento más profundo, un mayor intercambio de explicaciones y una mayor tendencia a asumir puntos de vista durante los análisis del material, todo lo cual incrementa la comprensión, el razonamiento y la retención a

¹⁸ Hinds, P. J.; Carley, K.M.; Krackhardt, D. y Wholey, D. R. (2000). *Elección de grupo de trabajo miembros: la similitud de equilibrio, la competencia y la familiaridad. Organización y Comportamiento. Procesos de decisión Humanos* 81 (2), 226-251.

largo plazo” (Johnson, Jhonson y Holubec, 1999: 41).¹⁹

El establecer puntos de vista diversos se proyecta como uno de los primordiales objetivos que se tiene que considerar en la formación de los equipos.

Las investigaciones sobre los resultados de una composición homogénea o heterogénea de los equipos en la formación superior no proporcionan resultados concluyentes al respecto. Shimazoe y Aldrich, (2010) indican el trabajo de Lou, Abrami y Apollonia (2001), en el que se concluye que los equipos heterogéneos son más provechosos para el estudiantado de bajo rendimiento, mientras que el estudiantado de rendimiento académico medio encuentran más beneficios en grupos homogéneos y el estudiantado de altos niveles de rendimiento no se vería afectado por diversos niveles de capacidad de los componentes. Oakley *et al.* (2004)²⁰, consideran de mucha importancia tomar en cuenta dos criterios a la hora de crear los equipos de trabajo (Felder y Brent, 1994 y 2001)²¹:

- Crear equipos de trabajo cuyos elementos tengan niveles académicos distintos y que tengan un horario común disponible para reunirse fuera de clase.
- Hay que evitar los ambientes de aislamiento para el estudiantado minoritario, porque puede estar en situación de riesgo de abandono de los estudios.

Como herramienta para tener en cuenta estos criterios en la formación de equipos usan un cuestionario Getting to Know you (Oakley *et al.*, 2004) en el

¹⁹ Johnson, D.; Johnson, R. y Holubec, E. (1999). *El aprendizaje colaborativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós.

²⁰ Oakley, B., Felder, R.M., Brent, R. y Elhajj, I. (2004). Equipos eficaces. *Journal of Student Centered Learning* 2 (1) 9-34.

²¹ Felder, R. M., & Brent, R. (2001). *Las estrategias eficaces para el trabajo en equipo*. *Journal of Cooperation & Collaboration in College Teaching*, 10(2), 69-75, Disponible en: [http://www.ncsu.edu/felder-public/Papers/CLStrategies\(JCCCT\).pdf](http://www.ncsu.edu/felder-public/Papers/CLStrategies(JCCCT).pdf).

que el estudiantado contesta temas relacionados a su perfil académico y personal, así como también refleja su disponibilidad horaria.

No obstante los equipos heterogéneos pueden mostrar varios inconvenientes, sobre todo por los conflictos que causan las diversas actitudes, motivaciones y grado de participación en las distintas actividades planteadas. Barkley, Cross y Major (2007) piensan que usar el rendimiento académico como criterio para la creación de equipos heterogéneos puede ser perjudicial para el estudiantado con malos resultados, al no facilitarle la oportunidad de demostrar su liderazgo.

También aprecian que puede llevar a que el estudiantado con mejor rendimiento reduzca sus estímulos académicos.

Las mismas autoras tienen en cuenta algunas ventajas de los agrupamientos homogéneos para establecidas actividades de aprendizaje (Barkley, Cross y Major, 2007):

- El estudiantado que comparte características comunes puede sentirse en un entorno de familiaridad para hablar de temas personales Brookfield y Preskill (citado, en Barkley, Cross y Major, 2007).
- Se destacan mejor las tareas muy en los que sea necesario el refuerzo de un equipo con el mismo nivel de competencia.

Como indican Johnson, Johnson y Holubec (1999: 41)

“A veces conviene utilizar grupos homogéneos, cuyos elementos tengan similar capacidad para enseñar determinadas prácticas sociales o alcanzar ciertos objetivos conceptuales. Por lo general, sin embargo, son preferibles los grupos heterogéneos”.

La satisfacción con relación al aprendizaje en equipo crece cuando los equipos son homogéneos puesto que el estudiantado universitario prefiere trabajar con compañeros con los que tiene mayor afinidad.

2.1.3.8. Tamaño del equipo

El tamaño del equipo no puede formar un inconveniente para el desarrollo de los objetivos de aprendizaje. El equipo debe ser pequeño para que todos sus elementos puedan participar satisfactoriamente pero, a la vez debe ser lo amplio para que exista un nivel aceptable de variedad de opiniones y puntos de vista.

Es evidente que la ampliación en el número de integrantes puede mejorar el debate pero hay que tomar en cuenta que a partir de un determinado nivel las contribuciones se minimizan y algunos estudiantes pueden sentirse cohibido.

Como señalan Exley y Dennick (2007: 25)

“Debe haber un tamaño de pequeño grupo que optimice la diversidad de conocimientos, experiencia y puntos de vista presentes en él y las oportunidades para que los elementos del equipo hagan sus aportaciones de forma oral”.²²

Además, a medida que el equipo es más grande disminuye su cohesión, al tiempo que origina con más facilidad algún líder directivo, aumentando el sentimiento de conformidad y, la pasividad de algunos de los elementos.

Para Johnson et al (1999) no hay ninguna dimensión perfecta para los equipos de aprendizaje y la número perfecto vendrá establecida por los objetivos de la clase, las edades del estudiantado y su práctica previa en el trabajo de equipo, los recursos disponibles y el tiempo del que se dispone para llevar a cabo la actividad.

Estos autores manifiestan varios factores que debe de tomar en cuenta el educador a la hora establecer el tamaño de los equipos:

²² Exley, K. y Dennick, R. (2007). *Enseñanza en pequeños grupos en Educación Superior*. Madrid: Narcea.

- Al ampliar la cantidad de elementos de un equipo de aprendizaje se aumenta la presencia de destrezas, capacidades, participaciones y puntos de vista, lo que puede favorecer al éxito del trabajo.
- Cuanto más grande sea un equipo más habilidad deben tener sus elementos para la coordinación, la posibilidad de alcanzar a pactos, para hacer que todos cumplan su tarea y existan buenas relaciones de trabajo.
- Al ampliar la dimensión del equipo, reducen las interacciones personales entre los elementos, por lo que suele dar como resultado un equipo menos cohesionado y responsabilidad individual limitada.
- Cuanto mínimo es el tiempo disponible, más reducido debe ser el tamaño del equipo.
- Cuanto más pequeño es el equipo, menos posibilidades se hallarán de que alguno de sus elementos deje de efectuar las aportaciones que le correspondan. En los equipos reducidos, se observa más el compromiso de cada uno, por lo que, en un inicio, propician una intervención más activa.
- En los equipos más pequeños es más fácil descubrir las dificultades que puedan presentarse al realizar el trabajo conjunto.

Bean (1996, cit. en Barkley, Cross y Major, 2007), cree que el número perfecto de elementos es cinco, ya que, en su opinión, un equipo de cuatro tiende a dividirse en parejas y los equipos de tres suelen dividirse en una pareja y otro elemento no integrado.

Lou, Abrami y Apolonia (2001)²³ sugieren tres o cuatro elementos para obtener mejores resultados en el estudiantado. Oakley *et al.* (2004) indican que la mayor parte de los autores concuerdan en considerar a tres como el mínimo para establecer un equipo y cinco el máximo: con sólo dos individuos puede que no haya una gran variedad en ideas, destrezas o ideas para resolver problemas. Además, la resolución de conflictos en un par puede resultar bastante problemática. Por otra parte, también consideran que, en un equipo con más de cinco elementos, es probable que al menos uno acoja un rol pasivo.

Shimazoe y Aldrich (2010) constituyen en cuatro el número máximo de elementos de los equipos puesto que la probabilidad de que algunos eviten sus compromisos grupales se va aumentando a medida que se extiende el número de componentes.

En mi experiencia como docente universitaria aconsejo un número máximo de cinco elementos por equipo, en sintonía con las manifestaciones que señala Bean (1996, cit. en Barkley, Cross y Major, 2007), puesto que considero que un número impar puede evitar la división en parejas del equipo, muy habitual cuando los componentes son pares.

2.1.3.9. Tipos de equipos

Se hallan distintos tipos de equipos en función de las actividades que vayan a realizarse, los objetivos que se pretenden alcanzar o el tiempo que el estudiantado trabaja conjuntamente.

Para Johnson, Johnson y Holubec (1999) los equipos pueden ser de tres tipos:

- Informales
- Formales
- Básicos.

²³ Lou, Y., Abrami, P. C., Spence, J. C., Poulsen, C., Chambers, B. y d'Apollonia, S. (1996). *Dentro de la clase de agrupación. Un meta-análisis. Revisión de la Investigación Educativa*, 66 (4) 423- 458.

Los equipos informales son los que se realizan de manera aleatoria para llevar a cabo actividades durante un periodo de tiempo corto. Crean, en numerosas ocasiones, un descanso dentro de una actividad de clase larga, propiciando un “cambio de ritmo” en el desarrollo de la secuencia didáctica. Los elementos pueden desconocerse entre ellos, por lo que en estos casos lo más importante es obtener que entablen conversación e interaccionen entre ellos de una manera aceptable.

Los equipos formales se componen con el propósito de lograr un objetivo más a largo plazo y de más complejidad: una presentación, escribir un informe, solucionar un caso. Su grado de interdependencia es primordialmente funcional, es decir que una vez finalizada la tarea el equipo deja de funcionar como tal.

Los equipos de base se plantean como objetivo ser firmes en un periodo de tiempo extenso, por lo general todo el curso académico. Su estructura siempre es heterogénea y se forman como comunidad de aprendices que trabajan en diversas tareas. Proveen apoyo y estímulo a sus elementos para obtener los distintos objetivos académicos. Es la modalidad más recomendable, puesto que los equipos necesitan tiempo de adaptación y conocimiento recíproco para alcanzar un nivel aceptable de cohesión que beneficie el aprendizaje de competencias de trabajo en equipo Suárez (2012: 99)²⁴

Según Rico, Alcover y Tabernero (2010)²⁵ manifiestan la importancia del tiempo que los elementos de los equipos pasan juntos, que les lleva a conseguir un conocimiento común muy preciso sobre las habilidades que tiene cada uno, ayudándoles a obtener mayor coordinación en sus acciones.

²⁴ Suárez, B. (2003). *Adecuación de las titulaciones del sistema universitario español al Espacio Europeo de Educación Superior*. Programa de Estudios y Análisis de la Dirección General de Universidades. Ministerio de Educación y Ciencia. Disponible en: http://campus.usal.es/~ofeees/ESTUDIOS_INFORMES_GRALES/EA_2003%5B1%5D.pdf. Consultado el 02 de mayo del 2012.

²⁵ Rico, R.; Alcover, C.M. y Tabernero, C. (2010). Efectividad de los equipos de trabajo, una revisión de la última década de investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 26 (1) 47-71.

También mencionan que la alteración de un equipo puede afectar su eficacia, aunque hay que tomar en cuenta que si estos cambios sólo afectan a un número pequeño de personas y se realizan progresivamente pueden ser provechosos, manteniendo o incluso optimizando su rendimiento.

Barkley, Cross y Major (2007) expresan propicios al mantenimiento de la composición de los equipos aunque éstos tengan dificultades importantes en su funcionamiento:

“Los docentes deben confiar en que saldrán del trance. La intervención inmediata para modificar los equipos puede entorpecerlos, hacerles perder la experiencia ganada con esfuerzo y obligarlos a empezar otra vez desde el principio” (Miller, Trimbur y Wilkes, 1994; cit. en Barkley, Cross y Major, 2007: 51)

Funcionamiento interno del equipo.

Las normas del funcionamiento de los equipos de trabajo es una de las condiciones ineludibles para que se realice un aprendizaje en equipo legítimo, como ya lo mencione anteriormente. Los individuos que conforman el equipo deben establecer una organización interna que les permita una mayor operatividad en el cumplimiento de las metas y en la regulación de los intercambios. Los elementos de un equipo de trabajo se apropian de un rol específico dentro del mismo, lo que se presume una intervención dirigida a un propósito concreto, que compromete el abordaje de las actividades de aprendizaje desde diversas perspectivas. La repartición de roles estimula, así mismo, la interdependencia entre los diversos elementos del equipo, ayudando a un mejor funcionamiento de los procesos de desarrollo en equipo (Barkley, Cross y Major, 2007)

Díaz-Aguado (2006) cree que la asignación de papeles a los diferentes elementos de un equipo puede ser una estrategia de resolución de varios de los inconvenientes que se presentan con más frecuencia, ya sea este la falta

de participación, la predisposición a asumir un determinado papel o la escases de habilidades sociales para colaborar.

Shimazoe y Aldrich (2010) también manifiestan la importancia de asignar roles dentro del equipo, como manera de estimular la participación y como herramienta de prevención de conflictos, sobre todo para aquellos que actúan de forma más independiente.

Suárez (2010) manifiesta que es primordial que el educador incite la definición de roles y funciones, pero no desatendiendo ciertas cuestiones como las siguientes:

- Los roles no son estables y hay que alternarlos siempre.
- Son los equipos los que deben establecer los roles de sus elementos y las funciones que deben ser desempeñadas en ese rol.
- El equipo debe ser consciente de que todos sus elementos tienen la capacidad de coordinar cuando sea necesario.
- Los roles deben basarse en función de la tarea en conjunto que el equipo tiene que llevar a cabo, más que con relación a los objetivos personales.

La distribución de roles debe hacerse tomando en consideración las características que manifiestan cada uno de los partícipes, de tal forma que puedan aportar al equipo lo mejor de sí mismos. Aún así es aconsejable, sobre todo en equipos de trabajo de bastante permanencia que haya una rotación de los roles fijados en un primer momento. Estos cambios obvian situaciones no deseables para el equipo, como puede ser el que un compañero, con consentimiento de los demás o no, sea el único responsable de los productos grupales. Las rotaciones permiten que todo el estudiantado pase por las diferentes funciones y tenga oportunidad de practicar las diferentes habilidades requeridas para ellas.

Millis y Cottell (1998) manifiestan que el cambio de los roles asignados al equipo ayuda al desarrollo de la interdependencia positiva, beneficia el que no se produzca el dominio del equipo por un solo individuo, así como también facilita al estudiantado oportunidades para poner en práctica diversas competencias sociales, tales como: las habilidades comunicativas o el liderazgo, fundamentales para el desempeño de su futura profesión.

Desde mi experiencia en la enseñanza universitaria, creo que es éste uno de los agentes que puede tener una gran influencia en el éxito o el fracaso de la puesta en práctica de experiencias de aprendizaje en equipo. Se encuentra un estudiantado adulto, que en no pocos casos concuerda sus estudios con otras labores, por lo que es una tarea primordial determinar las responsabilidades, deberes y funciones a las que hay que atender en los espacios y tiempos que se hayan determinado.

Millis y Cottel (1998) concretan seis roles usuales que funcionan de manera efectiva en la enseñanza universitaria:

- **Facilitador:** Controla todas las conversaciones del equipo, conservando en cada trabajo la atención del equipo centrada en la tarea. Se ocupa de que todos los elementos del equipo lleven a cabo su parte del trabajo y hacen lo posible de garantizar que todos tengan la oportunidad de aprender y de participar.
- **Secretario:** Inspecciona todas las actividades encomendadas al equipo.
- **Portavoz:** Procede como tal en nombre del equipo y sintetiza oralmente las actividades o conclusiones del equipo.
- **Cronometrador:** Indica al equipo las restricciones de tiempo, trabaja con el facilitador para mantener al equipo centrado en la tarea y puede también asumir el rol de cualquier elemento del equipo ausente.

- **Supervisor de carpetas:** Si el maestro requiere una carpeta o cuaderno de trabajo del equipo, este individuo garantiza que todos los materiales se encuentren en él en los plazos solicitados.

Por su parte, Pujolàs (2007)²⁶ crea dos tipos de roles en un equipo:

1. Roles que favorecen la formación y el funcionamiento del equipo:

- **Responsable-coordinador:** Sus funciones son de coordinar el material, llevar el control del tiempo y hacer respetar el turno para hablar.
- **Secretario:** Apunta y registra los compromisos y decisiones del equipo.
- **Supervisor del orden:** Controla el tono de voz e impide que el equipo se disperse.
- **Animador e impulsador de la participación:** Debe impulsar la participación, brinda apoyo y alienta a la intervención de todos los elementos.

2. Roles que aportan a fortalecer y reforzar el trabajo del equipo:

- **Sintetizador-recapitulador:** Es el que reformula las conclusiones más importantes del equipo, se responsabiliza de que el equipo resuma los contenidos trabajados.
- **Comprobador de la comprensión:** Certifica de que todos los elementos sepan explicar cómo se ha obtenido a la respuesta o conclusión, se responsabiliza de que todos hayan comprendido lo que hay que hacer o lo que ha sido objeto de estudio.

²⁶ Pujolàs, P. (2007). Estrategias metodológicas en la enseñanza universitaria: aprendizaje en equipo. Disponible en: http://www.unex.es/unex/servicios/sofd/archivos/ficheros/formacion/Aprendizaje_enequipo.pps. Consultado el 2 de Mayo del 2012

- **Verificador de la corrección:** Tiene la responsabilidad de testificar que las respuestas del equipo sean las adecuadas. Corrige errores en las explicaciones de otros elementos del equipo o resume y completa cualquier información importante que haya sido descartado.
- **Motivador de la discusión y el diálogo:** Debe intentar que los elementos del equipo den respuestas y tomen decisiones de forma recíprocas.

Asimismo de la repartición de roles, el equipo debe constituir sus propias reglas de funcionamiento y responsabilidades de trabajo. Es conveniente que estas reglas se redacten en un documento, el contrato de aprendizaje en equipo.

Según Przesmychi (2000: 18)²⁷ el contrato de aprendizaje es cuando el estudiante y el docente intercambian puntos de vista, definen sus necesidades, sus sentimientos, comparten proyectos y deciden en colaboración la manera de llevarlos a cabo. Estas decisiones negociadas sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje se muestran en el contrato, que debe ser una herramienta reguladora de del equipo de trabajo.

Según (De León y González, 2010)²⁸ mencionan que en la experiencia docente que vienen desarrollando proponen al estudiantado los siguientes elementos básicos:

- **Descripción de los elementos del equipo de trabajo:** El primer punto del contrato incita a realizar una descripción, de los elementos del equipo de trabajo, en función de su capacidad y de sus características personales que contribuyan un beneficio para el desarrollo de la propuesta de trabajo.

²⁷ Przesmycki, H. (2000) *La pedagogía de contrato. El contrato didáctico en educación*. Barcelona: Graó.

²⁸ De León, C. y González López, I. (2010) *El contrato de aprendizaje*. Disponible en: http://www.uco.es/dptos/educacion/invadiv/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=12

- **Definición de los objetivos del equipo:** El equipo expondrá cuáles son los objetivos que espera alcanzar. objetivos que se expresan en expresiones de perspectivas, beneficios y actitudes deseables para facilitar los momentos de encuentro.

- **Roles de los elementos del equipo:** Tomando como referencia la descripción de los elementos del equipo de trabajo, tarea ejecutada en el punto 1, los elementos del equipo distribuirán las diversas tareas necesarias para el desarrollo del trabajo.

- **Recursos: ¿qué se necesita?** Trata de los recursos materiales, espaciales, de desplazamiento. Es toda aquella idea que se pase por la cabeza que es necesario y no se dispone para poder llevar a cabo la tarea propuesta. Un ejemplo es un aula de negociación, un ordenador portátil ¿de qué se dispone? una sala de negociación en la universidad, vehículo propio para movilizarse hasta el escenario escogido.

- **Normas de funcionamiento:** Este punto trata a la elaboración de normas de convivencia en el que se harán claras las reglas de rango académico (lecturas de inicio, investigar la tarea, redactar, entrega del trabajo en la fecha pactada) y de categoría relacional (celulares en silencio, no comer cuando se está trabaja, respetar las ideas individuales de cada elemento, puntualidad, entre otros)

- **Resolución de conflictos.** El equipo debe intervenir y concordar medidas para la resolución de los posibles conflictos que tengan lugar en el desarrollo del trabajo.

¿Qué se debe hacer cuando un individuo no efectúa con sus compromisos? ¿Qué decisiones se debe de tomar ante puntos de vista muy diferentes?

Calendario: Tras averiguaciones de la disponibilidad horaria de cada uno de los elementos del equipo de trabajo, se decretará día y hora para reunirse. En todo momento se tendrá en cuenta que los fines de semana son espacios de ocio. Se debe considerar los aspectos en este estudio inicial: vida académica, vida laboral, vida personal.

Llamadas de atención: Hace referencia a esos “roces” que se consideran pertinentes para el apropiado funcionamiento del equipo. El contrato debe ser registrado por todos los elementos del equipo y entre éstos y los docentes de las asignaturas que vayan a organizar su instrucción desde estos parámetros. De igual manera se debe de supervisar y tutoriar a lo largo del proceso, para comprobar en qué medida se están llevando a cabo las responsabilidades que tienen. La observación que se haga en el aula de clase y la entrevista al equipo pueden ser unas de las estrategias más apropiadas en ese sentido.

2.1.3.10. Técnicas para trabajar en equipo

Se entiende que la técnica es el esquema, modelo, a partir del cual se proyecta que un equipo funcione, sea fructífero y alcance las metas planteadas.

Las técnicas están formadas por diferentes elementos que dirigen a los diversos grupos a alcanzar sus objetivos. Considero que el éxito o fracaso de la aplicación de técnicas de equipo no depende solo de la técnica en sí, sino también de la experiencia del docente que la aplica.

A continuación mencionare algunas técnicas diseñadas para fomentar el trabajo en equipo

Lluvia de ideas

También conocida como brainstorming o tormenta de ideas. El objetivo de esta técnica es conseguir un proceso grupal en el que las personas generen ideas libremente sin críticas. El líder del equipo plantea el problema, y todos los elementos deben de aportar el mayor número de ideas posibles. Estas ideas no son valoradas en un primer momento, únicamente se recopilan, y todo el

equipo se centra en la generación de nuevas ideas o soluciones, en lugar de valorar o descartar la que ya existen.

El brainstorming exige una serie de reglas:

- Se deben apuntar todas las ideas
- En la primera parte de la técnica no se debe evaluar ninguna idea, aunque puedan parecer inadecuados e ilógicas. En esta fase se prohíbe cualquier crítica.
- Se debe de promover la creatividad. Toda idea es aceptada y cuanto más fantástica tanto mejor.
- Cada elemento del equipo debe de presentar y desarrollar tantas ideas como le sea posible.
- Se debe de establecer un límite de tiempo para la lluvia de ideas con el propósito de estimular la rápida creación de ideas.
- Toda idea debe de ser tomada en cuenta como propia del equipo y no del estudiante que la dice.

En la segunda fase se analiza cada una de las ideas planteadas, tras lo cual se escoge y analizan aquellas que resulten más útiles para los objetivos del equipo.

Técnica Delphi.

Por medio de esta técnica permite llegar a un consenso en un equipo de trabajo a partir de las participaciones de un grupo de expertos supuesto. Por ello, también se conoce con el nombre de la técnica del pequeño grupo o de la opinión experta. Trata de una metodología grupal que usa una serie de encuestas para conocer la opinión de un grupo de personas (Expertos) sobre el tema a tratar.

El proceso que se sigue es la siguiente: los expertos reciben un documento con los temas sobre los que deben trabajar pero sin que puedan comentar nada entre ellos. El dinamizador recibe las aportaciones de cada elemento que son

añadidas al documento inicial. El nuevo documento, con las contribuciones, se distribuye de nuevo a todo el equipo que realiza una nueva valoración de forma individual. Este procedimiento se repite hasta que se obtiene un consenso, lo que puede presumir tres o cuatro intentos.

Esta técnica resulta de mucha utilidad para evitar discusiones perdurables o en las que las personas más influyentes puedan imponer sus puntos de vista. También resulta adecuada cuando se quiere evitar posibles conflictos entre los elementos del equipo, pero existen desventajas entre ellas se destaca el tiempo largo de duración del proceso y que el gran número de abandonos por parte de los participantes suele dificultar su realización.

Técnica de grupo

Esta técnica se origina de la combinación de las dos técnicas antes mencionadas (Lluvia de ideas y Técnica Delphi).

Esta técnica consiste en formar un grupo de 10 a 15 elementos. El docente abre líneas de comunicación y garantiza la participación de cada uno de los elementos del equipo. (Es por eso que se lo considera como brainstorming silencioso). En el proceso de decisión se busca el consentimiento y se permite a todos los elementos expresar su punto de vista. Por este motivo requiere un equipo pequeño, que no pase de los 10 a 15 elementos, para poder realizar de una forma correcta.

El grupo nominal

Esta técnica consiste en una junta estructura del equipo en el cual las personas participan de una lluvia de ideas y después se clasifican por orden de serie de ideas, como forma de resolver las diferencias de opinión del equipo. Es una técnica de consenso muy usada en la identificación de problemas u oportunidades de progreso y para establecer prioridades.

El procedimiento a seguir: el facilitador presenta un problema definido por escrito a cada uno de los elementos del equipo, y cada uno de ellos tiene que

entregar una solución por escrito. El facilitador facilita todas las opiniones con el equipo, escribiéndolas en la pizarra donde todos puedan observar. El equipo discute y aclara las ideas, clasifica y posteriormente las vota manifestando sus preferencias. El proceso de clarificación y votación se repite hasta que el equipo llega a un convenio.

Esta técnica resulta de mucha utilidad conforme se incrementa el tamaño y la diversidad de experto del equipo. Fomenta que cada uno de los elementos del equipo presente ideas y considere individualmente el contenido de una propuesta y después dirija la discusión del equipo. Facilita la resolución de problemas, porque se centra en las clasificadas en los primeros lugares y descarta sistemáticamente las opciones que merecen menos valor.

También favorece la investigación constante de asuntos, ofrece un foro para que se mencionen los puntos de vista de las minorías, concede tiempo a las personas para analizar los asuntos antes de presentar soluciones u ofrece el mecanismo para llegar a una decisión de manera libre, por medio del procedimiento de la clasificación y el voto. Se asegura la participación de todos los elementos del equipo en la presentación de las soluciones.

Pero sin embargo existen desventajas entre ellas menciono:

- a. La identificación de problemas muy generales
- b. El enfrentamiento de posiciones extremas
- c. La subjetividad del propio método.

Phillips 66

Esta técnica se utiliza de apoyo a otras técnicas de equipo cuando por alguna razón se necesite promover ágilmente la intervención de todo el equipo, obtener muchas opiniones en poco tiempo, resolver un problema de manera creativa y descubrir las discrepancias existentes ante un tema determinado.

Se divide al grupo en subgrupos de, como máximo, seis componentes, que durante seis minutos tratarán el problema o pregunta formulado por el líder. Los

subgrupos se reúnen en salas distintas y cada uno de los elementos expone su opinión durante un minuto. Un secretario recoge todas las aportaciones y, en el último minuto, se realiza un resumen de la opinión del subgrupo. Cuando se reúne de nuevo el equipo grande, un portavoz de cada subgrupo expone en el aula común sus resultados. Finalmente, se comparan las contribuciones de los subgrupos y se realiza un síntesis de todas las participaciones.

También existen otras técnicas útiles para el trabajo en equipo.

Estudio del caso: El equipo estudia analítica e íntegramente un caso práctico pre elaborado con todos los detalles para sacar conclusiones ilustrativas.

Proyectos de visión futura: Los elementos de un pequeño equipo deben idearse para elaborar un proyecto referido a una hipotética a fantástica situación el futuro y su posible incidencia en la actualidad.

Seminario: El equipo estudia en profundo un tema, investigándolo en las reuniones y presentado al final un informe con los datos conseguidos.

Role-playing: Dos o más individuos representan una situación de la vida real asumiendo los roles correspondientes, con el propósito de que sea mejor comprendida y tratada por el equipo.

En la actualidad, el trabajo en equipo es una herramienta esencial para el éxito en las aulas de clases. Permite obtener resultado que superan la suma de las contribuciones de cada uno de los elementos y facilita que sus miembros desarrollen un mejor compromiso hacia las metas de la organización y se encuentran más motivados para obtenerlos.

Como docente me doy cuenta que el trabajar en equipo no es una tarea fácil. Se necesita que el equipo de trabajo evolucione desde su constitución inicial hasta llegar a tener unos objetivos en común definidos con claridad, con tareas específicas para cada uno de los elementos, además se debe de contar con

buenas relaciones interpersonales y un alto grado de interdependencia que fomente la colaboración y la comunicación entre sus integrantes.

Para ello es de mucha importancia la labor de líder y que todos los integrantes compartan conocimientos y habilidades grupales que favorezcan su colaboración en el equipo. De esta forma se aprende a trabajar en equipo a crear y dirigir equipos de trabajo eficaces, siendo esta una de las habilidades básicas para el desarrollo profesional del estudiante universitario²⁹

2.1.3.11. Habilidades

El acelerado desarrollo de la ciencia y la técnica y en particular un reto a la enseñanza que se acrecienta en los países desarrollados y en vías de desarrollo. El desarrollo de las habilidades a un mayúsculo de posibilidades se forma un problema objeto de atención actualmente, como resultado de las múltiples investigaciones que asumen la problemática de las habilidades, entre ellas las realizadas por C. Álvarez y M. Suárez (citado en Llanes Aleida, 2008)³⁰; destaca que aún hay dificultades en la formación de las habilidades.

Todo conocimiento adquirido por el estudiante trae consigo la formación y desarrollo de habilidades por lo que estas son imprescindibles en el proceso de aprendizaje.

Según Savin (citado en Llanes Aleida, 2008) la habilidad es la capacidad del ser humano para realizar cualquier actividad sobre la base de la experiencia inicialmente recibida.

De forma general, me doy cuenta que la habilidad tiene una estrecha relación con la forma en que el hombre efectúa una actividad, para ello necesita disponer de acciones y operaciones que le certifique el éxito, esto quiere decir, el logro de las metas propuestas.

²⁹Carlos J. Van-der Hofstadt Román y Gómez Gras José M. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitario*. Díaz Santos: Madrid

³⁰ Llanes Aleida (2008). *Estrategia educativa para el desarrollo de las habilidades*. Cuba

La definición de habilidad proviene de latino *habilitas* y hace mención al talento, destreza para desarrollar alguna actividad. El individuo hábil, consigue las cosas con éxito gracias a su destreza.

Es necesario indicar que la habilidad puede ser una capacidad innata esto quiere decir, que puede ser transmitida en los genes o desarrollada por medio del entrenamiento y la práctica. Ambos argumentos se integran: un individuo puede haber nacido con habilidad para algún deporte, pero también tendrá que prepararse muy fuerte si quiere desarrollar su talento y poder competir a profesionalmente.

Habilidades Sociales.

El ser humano desde que nace empieza a interactuar con su entorno, por ello es un ser social por naturaleza, por medio de la interacción con otros, es que se fortalece el proceso de socialización.

Para adaptarse al entorno social necesita de habilidades que se van desarrollando esencialmente al interactuar con los demás. En el transcurso del tiempo se presentan importantes cambios en el ser humano, no solo físicamente, sino también emocional y social.

Las habilidades sociales conllevarán al ser humano a afrontar a diferentes situaciones y a resolver los conflictos que se manifiestan en los diversos entornos en que se desenvuelve (Arón y Milicic, 1994)³¹

A través del tiempo la definición de habilidades sociales ha sido estudiada e interpretada definida por diferentes autores. Para Combs y Slaby (citado en Arón y Milicic, 1994) consideran que las habilidades sociales como la destreza para interactuar con los demás en un entorno dado de una manera específica, socialmente aceptable y valorado y que sea recíprocamente beneficioso para los demás.

³¹ Arón, A y Milicic, (1994). *Vivir con otros: Programa de desarrollo de habilidades sociales*. Editorial Universitaria, Santiago. Chile.

Para Blanco (citado en Caballo, 1993)³² menciona el concepto de habilidades sociales como un cúmulo de conductas interpersonales que permiten comunicarse con los demás de manera eficaz con relación a sus intereses y bajo el respeto mutuo.

Un estudiante universitario con un buen nivel de desarrollo de habilidades sociales contará con mejores posibilidades de:

- Insertarse en el entorno social,
- Participar de él y
- Mantener relaciones interpersonales provechosas y positivas.

Es indiscutible, las habilidades sociales pueden ser identificadas con mayor destreza en el actuar de un individuo, hay diferentes elementos del entorno y del ser humano que se juntan para obtener como resultado dichas habilidades por lo cual se proyecta la presencia de tres dimensiones.

Según lo planteado por Hidalgo y Abarca (1992)³³ las habilidades sociales hacen referencia las siguientes dimensiones:

Dimensión ambiental: El entorno en que un individuo es educado influye en su capacidad social en dos niveles: como fuente de aprendizaje de habilidades sociales y como oportunidades para renovar lo asimilado. El ambiente sobresaliente en el desarrollo social del individuo es el hogar, el trabajo y el equipo. Esta dimensión, concierne a la información descendiente del entorno en que se desenvuelve el ser humano (consejos, orientaciones, definiciones enseñadas, entre otros.) constituyéndose dicha información en fuente de aprendizaje para él, por medio de las interacciones establecidas con otros, abarcando además, áreas propicias para mostrar lo aprendido, sean estos, espacios físicos, de socialización, de cooperación en otros.

³² Caballo, V (1993). *Manual de evaluación y entrenamiento de habilidades sociales.* Editorial Siglo XXI, Madrid, España.

³³ Hidalgo, G. Abarca, N (1992). *Comunicación interpersonal. Programa de entrenamiento de habilidades sociales.* Ediciones Universidad Católica de Chile. Chile.

Dimensión personal: La conducta social, como todas las conductas aprendidas es el producto de la interacción descritos a la manera de ser visible de un individuo. Como por ejemplo, su genio, género, los factores psicológicos, que indican a elementos no observables en el ser humano, como por ejemplo: sus procesos afectuosos y conductuales; esto quiere decir, se guía a los procesos internos de los seres humanos.

Dimensión conductual: Se describe a las particularidades específicas de las habilidades sociales, esto quiere decir, aquellas características de la interacción social que proporcione el intercambio social y que están presentes en los individuos socialmente capaces. Esta dimensión describe a las conductas observables del hombre, a cómo procede, se enfrenta, expresa mediante la interacción.

Habilidades sociales que desarrollan los estudiantes en el aprendizaje en equipo

- El estudiante se comunica eficazmente con el equipo (pacto de mediadores)
- Aprende a escuchar a sus compañeros
- Desarrolla una figura real de sus compañeros, esto le sirve en las interacciones y comunicaciones futuras
- Puede asumir diversos roles
- Desarrolla su empatía es decir es capaz de ponerse en la situación de los demás
- Desarrolla y potencia sus destrezas para la resolución de conflictos
- Desarrolla su juicio crítico

Habilidades Cognitivas

Chadwick y Rivera (citado por Gallego Codes, 2001)³⁴. Manifiestan que las habilidades cognitivas son el conjunto de operaciones; mentales, cuyo propósito es que el estudiante integre la información alcanzada por medio de

³⁴ Gallego Codes (2001). *Enseñar y Pensar en la Universidad*. Madrid – España. Editorial Pirámide,

los sentidos, en una estructura de conocimiento que tenga sentido para él, esto quiere decir que el individuo no sólo alcanza los contenidos mismos sino que también aprende el proceso que uso para hacerlo. Aprende no solamente lo que aprendió sino como lo aprendió. Lo más importante es que las habilidades cognitivas son herramientas que proporcionan la adquisición del conocimiento, esto quiere decir que enseñan u orientan el proceso que se sigue para aprender una información,

Es por ello que Beltrán Ilera (citado por Gallego Codes (2001) indica que las habilidades cognitivas “Intentan saber lo que hay que hacer para aprender a saberlo, hacerlo y controlarlo mientras se hace”. Para que se desarrollen habilidades cognitivas hay que enseñar al estudiante para que sea perceptivo e inteligente, crítico y reflexivo de esta manera se podrá corregir las limitaciones y abandonos que suelen observarse en los educandos: como inhabilidad para organizar textos, carencia de argumentos cuando exponen, carencia de capacidad para analizar y sintetizar así como para sacar información relevante, retener hechos importantes, entre otros, lo que se pretende es que los estudiantes desarrollen todo su capacidad y aprendan a aprender se deben desarrollar habilidades cognitivas esenciales en la universidad.

(Gallego, 2001), manifiesta las siguientes habilidades básicas para que los estudiantes de la educación superior desarrollen:

- a. **habilidades cognitivas de percepción:** se la conoce como la sensación cognoscitiva ya que mediante los sentidos es por la que se llega a entender o conocer una cosa. aquí enfatizan:
 - **Atención y concentración:** Es la capacidad de concentración de la actividad mental sobre algo determinado.
 - **Memorización:** Es la capacidad para establecer en la memoria pensamientos, conceptos, hechos, entre otros. Retener información aunque el punto de atención haya cambiado.

b. habilidades cognitivas de procesamiento de la información: Se considera como el grupo de períodos sucesivos que debe recibir un texto o mensaje para ser íntegramente comprendido; es de mucha importancia mostrar las habilidades de:

- **codificación:** Es la capacidad para convertir un mensaje mediante las normas de un código de tal forma que se pueda enunciar mediante sonidos, palabras o frases.
- **Decodificación:** se define como la capacidad para interpretar señales, símbolos, palabras, frases o mensajes.
- **Selección de ideas o contenidos:** es la capacidad, para seleccionar ideas, contenidos, entre otros.; apartándolos de ellos y eligiéndolos de otros.
- **Análisis y síntesis:** Es la capacidad para diferenciar y separar las partes de un todo hasta alcanzar a conocer sus principios o elementos, es, también conocido como la capacidad para formar un todo por la agrupación de sus partes, relacionando y sintetizando información relevante.
- **Ordenar y organizar:** Es la capacidad de situar las ideas, conceptos o hechos de acuerdo con un orden. También es la capacidad para ordenar, preparar, o relacionar los conceptos o ideas y de elaborar resúmenes, mapas conceptuales, entre otros.
- **Elaboración:** Es la capacidad para preparar las ideas de un texto mediante la elaboración de una tarea para poder valorarlo.

c. Habilidades cognitivas crítico- reflexivas. Es la capacidad para hacer con el grupo de opiniones sobre un tema, tras haber juzgado se considera diversas alternativas. Aquí prevalecen las habilidades cognitivas siguientes:

- **Creatividad:** Es cuando el estudiante tiene la capacidad de promover una idea que permitirá solucionar un problema o cumplir algún objetivo.

- **Comparar y clasificar:** Es la capacidad de establecer la atención en dos o más mensajes o hechos, para descubrir sus semejanzas y formar categorías jerárquicas de acuerdo a los criterios.
- **Autocontrol de los procesos:** Esta habilidad permite al estudiante a participar en el dominio y demostración del aprendizaje así como en la inspección de las habilidades y actividades.

Habilidades cognitivas que desarrollan los estudiantes en el aprendizaje en equipo

- El estudiante desarrolla su lógica, retención y transmisión
- Desarrolla su comunicación oral
- Resuelve problemas con facilidad
- Manipula diferentes estrategias de aprendizaje
- Planifica y organiza su trabajo
- Valora su desempeño propio
- Completa información

2.1.3.12. Actitudes

Como docente universitaria considero de mucha importancia el tema de las actitudes es necesario conocer qué son, cómo se crean, cómo cambian y cómo se relacionan con la conducta y con la posibilidad de influencia y control de las conductas individuales y en grupo.

La palabra actitud en la actualidad es muy utilizada, y en un lenguaje usual se concibe como una postura que habla un estado de ánimo o un propósito, o, de una manera general, una visión del universo.

Según Rosenberg y Horland (citado en Young J., 2001)³⁵; manifiesta que las actitudes son tendencias a responder a alguna clase de incentivo con ciertas

³⁵ Young, J. E. (2001). *Reinventar tu vida: Cómo superar las actitudes negativas y sentirse bien de nuevo*. Barcelona: Paidós Ibérica

clases de respuestas Estas respuestas se describen como cognitivas, afectivas y conductuales; estos son, los tres componentes que forma la actitud es la unión que media entre los estímulos que precede y la pre-conducta.

Katz (citado Otero Edison, 2004)³⁶ tiende su teoría fundamentalista de las actitudes, en la que menciona que son cuatro las funciones que desempeñan las actitudes en la personalidad:

1. **Función adaptativa.** Radica en reconocer que las personas se esfuerzan en extender lo agradable y minimizar lo desagradable.
2. **Función defensiva.** El individuo se resguarda a sí misma de reconocer la realidad del entorno que le rodea. Los individuos no solo tratan de conseguir el máximo rendimiento de su mundo exterior y lo que este le brinda, sino que también malgastan una cantidad grande de energía en aceptarse a sí mismas, esto encierra los mecanismos que el ser humano usa para impedir enfrentarse con el tipo de persona que es y con los peligros que el mundo le presenta; son los llamados mecanismos de defensa.
3. **Función expresiva de valores.** Se hallan también actitudes cuyo propósito es manifestar los valores de la propia persona, sus opiniones y el perfil que se tiene de uno mismo.
4. **Función de conocimiento.** Está establecida en la necesidad que tiene el hombre de saber para dar una estructura apropiada a su mundo que de otra forma resultaría desordenado y caótico; esto quiere decir, la búsqueda de su significado, la necesidad del conocimiento y claridad en las creencias propias.

Actitudes que desarrollan los estudiantes en el aprendizaje en equipo.

- El estudiante desarrolla una actitud de colaboración
- Se convierte el autor de su propio aprendizaje

³⁶ Otero Edison (2004). *Teorías de la comunicación*. Chile: Salesianos S.A.

- Tiene confianza en los demás elementos
- Valora a los demás integrantes
- Impulsa la tolerancia
- Respeta a los demás elementos
- Hace críticas positivas
- Fortalece su autoestima
- Acrecienta su motivación.

2.2. MARCO LEGAL

En la Ley Orgánica de Educación Superior, en capítulo 2 de los fines de la educación superior en el artículo 8 literal d:

- d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social;

El capítulo 1: del ejercicio de la autonomía responsable en su artículo. 16. Ejercicio de la autonomía responsable en su literales a y c nos indica:

- a. La independencia para que los profesores e investigadores de las universidades y escuelas politécnicas ejerzan la libertad de cátedra e investigación;
- c. La libertad en la elaboración de sus planes y programas de estudio en el marco de las disposiciones de la presente Ley;

Estos puntos nos indican, que así como se dan la libertad de cómo enseñar a nuestros estudiantes, también hay que prepararlos para que sean buenos profesionales y se puedan desenvolver en equipo de trabajo, como se labora en las distintas empresas³⁷.

³⁷ Ley Orgánica de Educación Superior. 2010

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Actitud: Es la disposición voluntaria de un individuo frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta.

Aprendizaje: Adquisición de conocimientos, en especial en algún arte u oficio.

Colaboración: Realizar en conjunto un trabajo o tarea.

Estrategia: Técnica y conjunto de actividades destinadas a lograr un objetivo.

Grupo: Conjunto de personas que forman un conjunto.

Habilidad: Es cada una de las cosas que un sujeto ejecuta con capacidad y destreza para realizar algo.

Métodos: Proceso o camino ordenado para realizar una tarea con el propósito de conseguir un objetivo establecido.

Normas: Es toda regla que se crea para ser cumplida por un individuo específico en un espacio y lugar específico.

Trabajo en equipo: Es la realización de una tarea específica, por medio de un grupo de individuos, que conforman, a su vez, un grupo de trabajo.

2.4. HIPÓTESIS.

2.4.1. Hipótesis general.

El nivel de desarrollo de las habilidades y actitudes en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule depende de la metodológica para el trabajo en equipo que emplean los docentes en la clase.

2.4.2 Hipótesis particulares.

- Las habilidades y actitudes que desarrollan los estudiantes en las clases mediante el trabajo en equipo dependen de la estructura organizativa que adopte el docente.
- El nivel de conocimiento de los docentes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, para el desarrollo de las habilidades mediante el trabajo en equipo depende de la metodología que utilizan en la organización de sus clases.

- El nivel de desarrollo de las habilidades y actitudes que poseen los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule en el trabajo en equipo depende de las técnicas de trabajo en equipo que utilizan los docentes en las clases.

2.4.2. Declaración de Variables.

- **Variable dependiente.**

Habilidades y actitudes

- **Variable independiente.**

Trabajo en equipo.

2.4.3. Operacionalización de Variables

Cuadro 1. Operacionalización de Variables.

VARIABLES	COMPONENTES	INDICADORES
DEPENDIENTE		
Habilidades y actitudes	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Numero de habilidades ✓ Aplicación de habilidades ✓ Evaluación
	Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo ✓ Motivación
INDEPENDIENTE		
Trabajo en equipo	Técnicas de trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipos de técnicas ✓ Formas de aplicación
	Ventajas del trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Control de situación problemática ✓ Compartir tareas

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL

Según su objetivo gnoseológico: Descriptiva

Esta investigación es de tipo descriptivo porque hubo que entender y describir el problema, se planteó la elaboración de normas que permitan a los docentes adaptar estrategias para el desenvolvimiento de equipos de trabajos en la institución superior.

Según su contexto: De campo

Esta investigación es de campo por la forma en que se obtienen los datos, esto es, directamente en la facultad seleccionada.

Según el control de las variables: No experimental

En esta investigación es de tipo no experimental porque trata de enfocar el problema que se presenta en la Universidad de Guayaquil, Facultad de ciencias agrarias ubicada en el km 50 vía perimetral Daule – Santa Lucia.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población que se escogió para la realización de la investigación, estuvo conformada por los directivos, docentes y estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, durante el periodo lectivo 2011- 2012 de los cuales se describe la cantidad según el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Población

Descripción	Personas	%
Directivos	2	1.79
Docentes	10	8.92
Estudiantes	100	89.29
Total	112	100.0

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

En resumen la población total es de 112 personas.

En esta investigación la población de 112 personas por lo que no supera lo establecido en las normas estadísticas para poder calcular una muestra de trabajo, teniendo en cuenta lo anteriormente es que la autora consideró todos los elementos de la población.

Método de Trabajo

El método de trabajo comprenderá en la aplicación de una encuesta al personal docentes y estudiantes de la facultad seleccionada y la entrevistas a los directivos de la institución.

3.3. LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS

Métodos Teóricos

Los Métodos utilizados en esta investigación son:

Inductivo - Deductivo

Posibilitó el análisis de las diferentes fuentes bibliográficas que fueron utilizadas en el marco teórico de la investigación, así como los resultados de la encuesta que fue aplicada a los estudiantes, docentes y directivos.

Analítico Sintético

Analizar las ventajas del trabajo en equipo y como ésta puede ayudar a mejorar el aprendizaje tanto dentro y fuera del aula bajo un sentido de responsabilidad.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Se elaboraron instrumentos de recolección de datos, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos en la investigación, para ello se utilizó la encuesta tanto a docentes y estudiantes Anexo 1 y 2 y la entrevista fue a directivos anexo 3

3.4. EL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

La información recopilada en las encuestas fue analizada de la siguiente manera:

- Revisar la información recopilada.
- Ordenar la información recopilada.
- Tabular los datos utilizando el programa Microsoft Excel y generar el gráfico estadístico.
- Estudio estadístico para mostrar los resultados.
- Análisis de los resultados estadísticos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Encuesta dirigida a docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule.

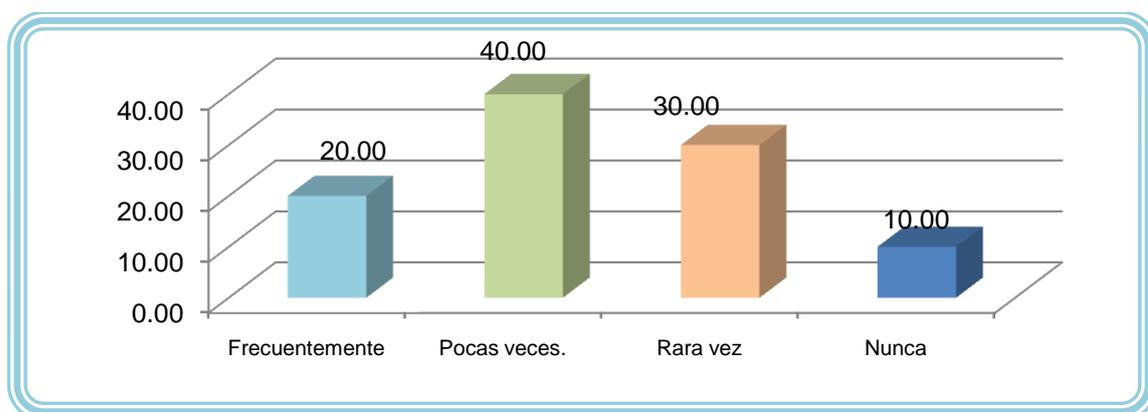
Cuadro 3. Actividades en equipos de trabajo.

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Frecuentemente	2	20,00
Pocas veces.	4	40,00
Rara vez	3	30,00
Nunca	1	10,00
Total	10	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a Docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 1. Actividades en equipos de trabajo.



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo comprobar que realizan actividades en equipos de trabajo con sus estudiantes, el 20% frecuentemente, el 40% pocas veces, el 30% rara vez y 10% nunca. De acuerdo con los resultados se puede afirmar que la gran mayoría de docentes realizan actividades en equipos de trabajo con sus estudiantes pocas veces y rara vez, es necesario que el docente fomente la participación de los educandos aplicando el trabajo en equipo para de esta forma desarrollar las habilidades expresivas y comunicativas de los educandos.

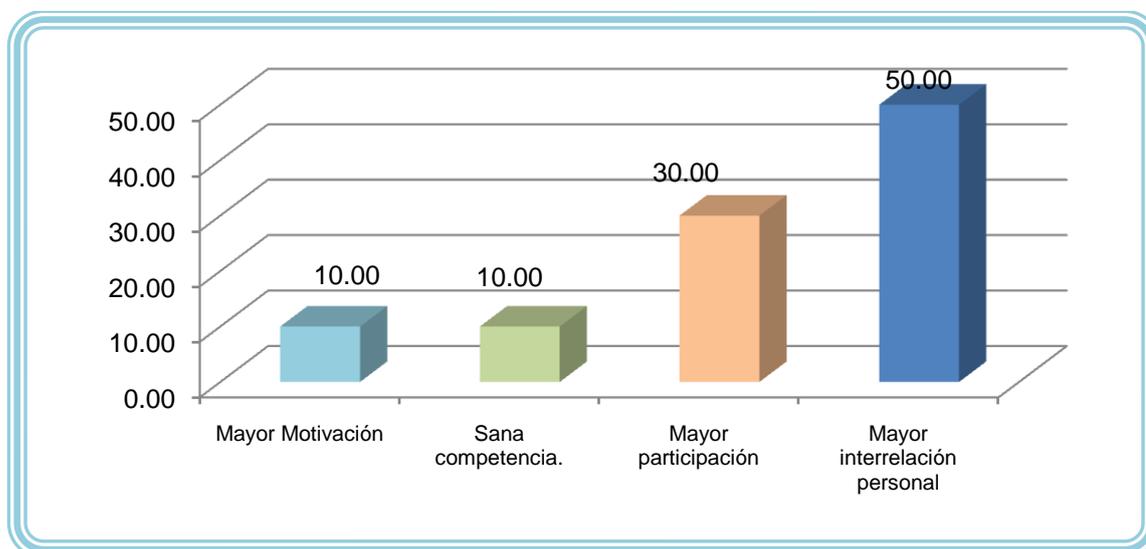
Cuadro 4. Ventaja de trabajar en equipo.

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Mayor Motivación	1	10,00
Sana competencia.	1	10,00
Mayor participación	3	30,00
Mayor interrelación personal	5	50,00
Total	10	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a Docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 2. Ventaja de trabajar en equipo.



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo observar que la ventaja de trabajar en equipo con sus estudiantes, el 10% de los docentes entrevistados plantean que por mayor motivación, el 10% por sana competencia, el 30% por mayor participación y el 50% restante por incrementar las relaciones personales. De acuerdo con los resultados se puede decir que la gran mayoría de docentes respondieron que las ventajas de trabajar en equipo con sus estudiantes se debe al incremento de las interrelaciones personales. Es importante tener presente todas las ventajas de utilizar este tipo de estrategia ya que con el empleo de las mismas se busca desarrollar en los estudiantes las habilidades personales que les permitan interactuar con los demás integrantes del equipo y por medio de sus aportes lograr los objetivos.

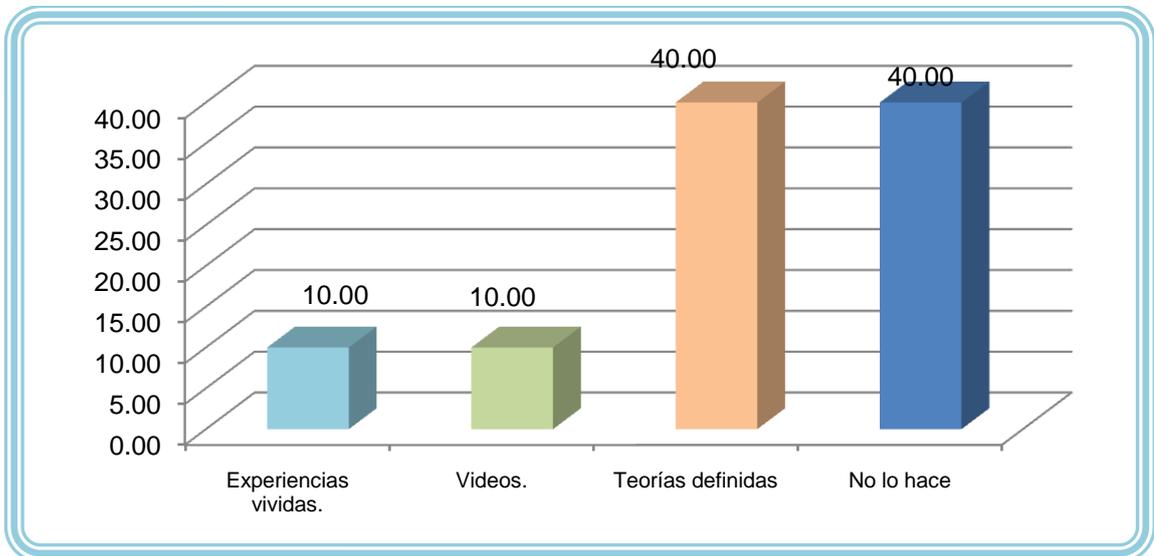
Cuadro 5. Importancia de la organización y el trabajo en equipo.

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Experiencias vividas.	1	10,00
Videos.	1	10,00
Teorías definidas	4	40,00
No lo hace	4	40,00
Total	10	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a Docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 3. Importancia de la organización y el trabajo en equipo.



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo apreciar que en sus clases la importancia de la organización y del trabajo en equipo es mediante, el 10% experiencias vividas, el 10% videos, el 40% teorías definidas y el 40% no lo hace. De acuerdo con los resultados antes mencionados se puede afirmar que la mayoría de docentes no hacen referencia que en sus clases de la importancia de la organización y del trabajo en equipo mediante teorías definidas y otros no los hace. Es innegable de la importancia de que el docente domine y tenga experiencia en el trabajo en equipo. El adiestramiento, que el docente proporcione al estudiante, sobre este tipo de estrategias se debe basar fundamentalmente en experiencias vividas.

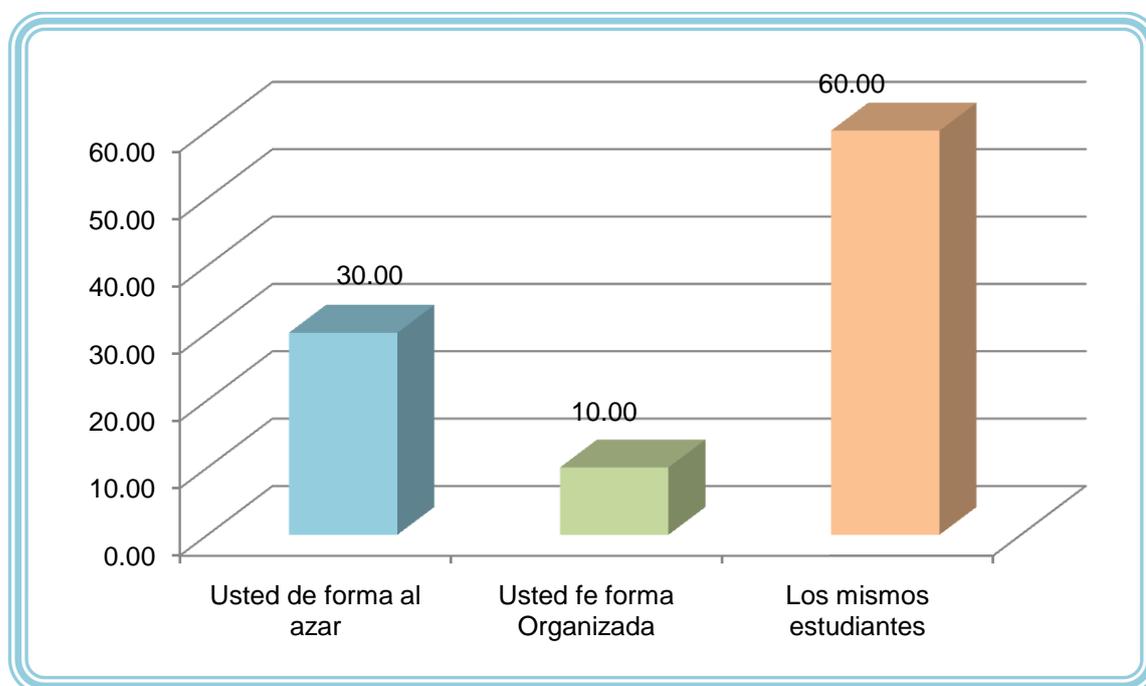
Cuadro 6. Organización de los equipos de trabajo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Usted de forma al azar	3	30,00
Usted de forma Organizada	1	10,00
Los mismos estudiantes	6	60,00
Total	10	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a Docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 4. Organización de los equipos de trabajo



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo observar que los equipos de trabajo los organizan, el 30% de forma al azar, el 10% de forma organizada y el 60% los mismos estudiantes. De acuerdo con los resultados se puede apreciar que la mayoría de docentes responden que los equipos de trabajo los organizan los mismos estudiantes. La falta de experiencia o muchas veces la falta de habilidades y poca destreza por parte del docente hace que no se organice de una manera correcta los equipos lo que obstaculiza lograr los objetivos planteados.

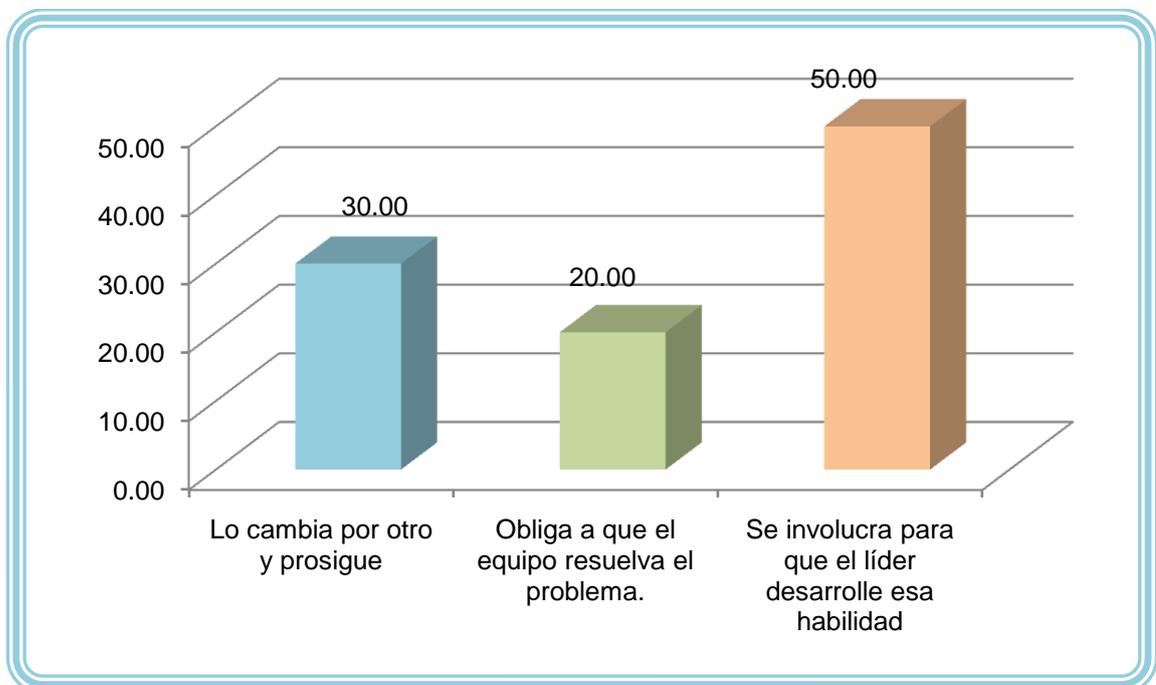
Cuadro 7. Acción si no cumple el líder del equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Lo cambia por otro y prosigue	3	30,00
Obliga a que el equipo resuelva el problema.	2	20,00
Se involucra para que el líder desarrolle esa habilidad	5	50,00
Total	10	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a Docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucia

Gráfico 5. Acción si no cumple el líder del equipo



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo observar que cuando un líder de un equipo no cumple, el 30% lo cambia por otro y prosigue, el 20% obliga a que el equipo resuelva el problema y el 50% se involucra para que el líder desarrolle esa habilidad. De acuerdo con los resultados se nota que la mayoría de docentes señalan que cuando el líder del equipo no cumple se involucra para que el líder desarrolle esa habilidad. El papel del docente es de orientar y obligar al que el líder del equipo resuelva el problema, para de esta forma desarrollar la capacidad de solucionar las situaciones de conflicto.

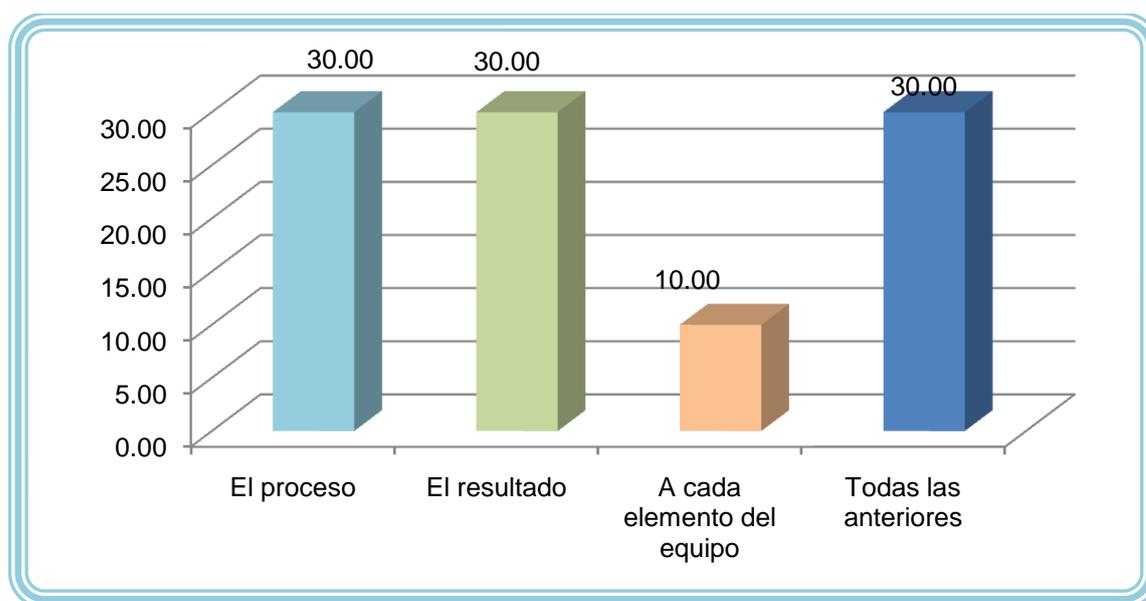
Cuadro 8. Evaluación del trabajo equipo.

Respuesta	Valores	
	Cant	%
El proceso	3	30,00
El resultado	3	30,00
A cada elemento del equipo	1	10,00
Todas las anteriores	3	30,00
Total	10	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a Docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 6. Evaluación del trabajo equipo.



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo comprobar que cuando trabaja en función del equipo el docente evalúa, el 30% el proceso, el 30% el resultado, el 10% a cada elemento del equipo y el 30% todas las anteriores. De acuerdo con los resultados obtenidos en esta pregunta se puede afirmar que hay una minoría del 10% que evalúa a cada elemento del equipo. El objetivo que debe perseguir el docente es de asegurar que los estudiantes entiendan y compartan las metas con el trabajo en equipo.

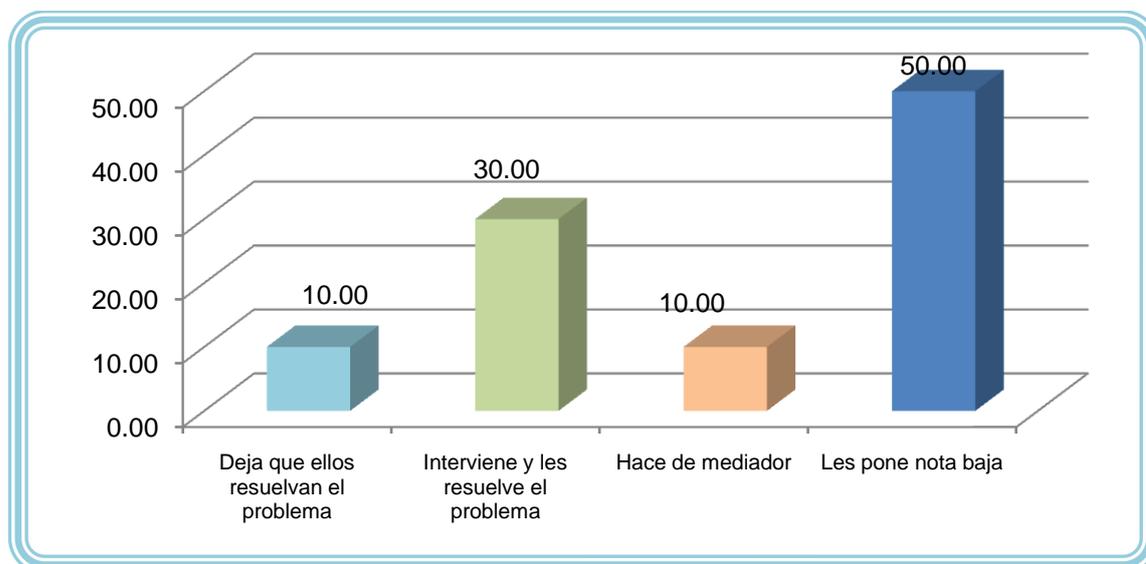
Cuadro 9. Acción cuando hay desacuerdo en el equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Deja que ellos resuelvan el problema	1	10,00
Interviene y les resuelve el problema	3	30,00
Hace de mediador	1	10,00
Les pone nota baja	5	50,00
Total	10	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a Docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 7. Acción cuando hay desacuerdo en el equipo



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo apreciar que cuando hay desacuerdos dentro del equipo formado por estudiantes, el 10% el docente deja que ellos resuelvan el problema, el 30% interviene y les resuelve el problema, el 10% hace de mediador y el 50% les pone nota baja. De acuerdo con los resultados se puede mencionar que cuando hay desacuerdos dentro del equipo formado por estudiantes, el docente les pone nota baja. El docente debe de orientar para que el equipo resuelva sus desacuerdos en discusiones abiertas y en último de los casos actuar como mediador.

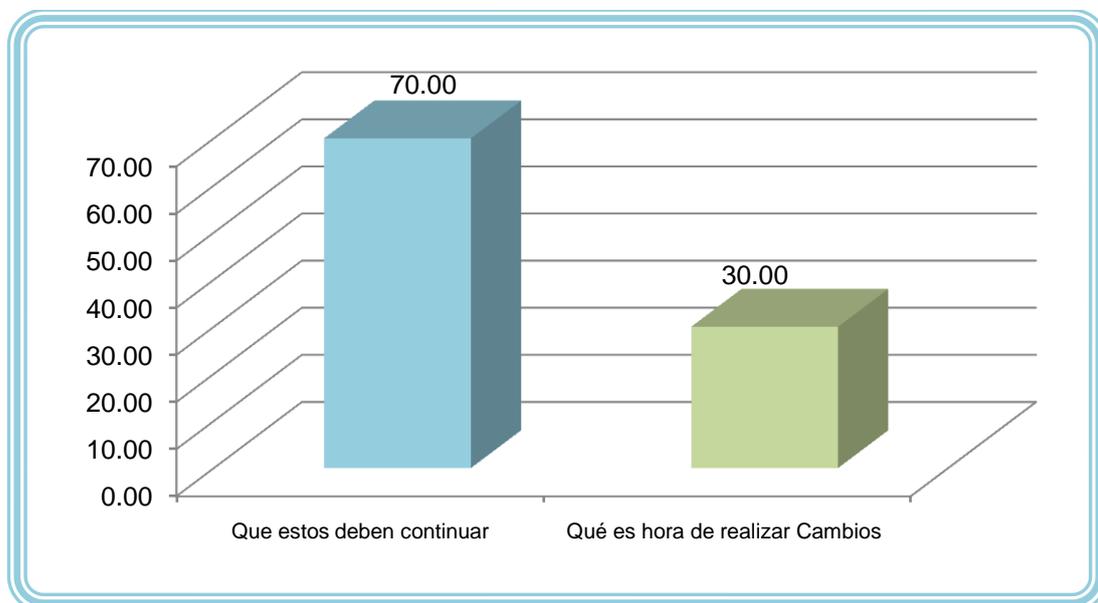
Cuadro 10. Acción cuando el equipo trabaja bien.

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Que estos deben continuar	7	70,00
Qué es hora de realizar Cambios	3	30,00
Total	10	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a Docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 8. Acción cuando el equipo trabaja bien.



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo observar que cuándo en la asignatura los equipos funcionan bien, el docente determina, el 70% que deben de continuar, el 30% que es hora de realizar cambios.

De acuerdo con los resultados se puede afirmar que cuándo en la clase los equipos funcionan bien, el docente determina que deben continuar. El docente debería realizar cambios en los equipos de trabajo esto va a permitir que todos los integrantes puedan desarrollar las mismas habilidades, además de fomentar en el equipo la participación y la creatividad de todos.

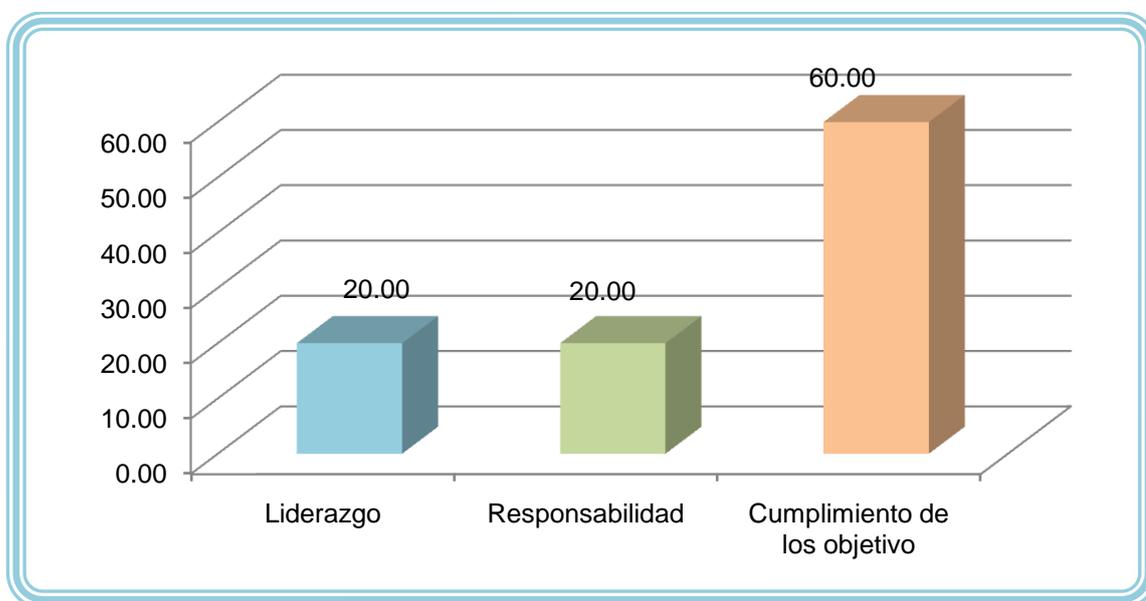
Cuadro 11. Se considera más en un equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Liderazgo	2	20,00
Responsabilidad	2	20,00
Cumplimiento de los objetivos	6	60,00
Total	10	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a Docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucia

Grafico 9. Se considera más en un equipo



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo comprobar que el docente considera más en un equipo de trabajo, el 20% liderazgo, el 20% responsabilidad y el 60% cumplimiento de los objetivos.

De acuerdo con los resultados se puede afirmar que el docente considera más en un equipo de trabajo el cumplimiento de los objetivos. Los docentes creen que el cumplimiento de objetivos es lo más importante pero en realidad lo más importante es que haya un buen liderazgo en el equipo para que induzca miembros a trabajar en el cumplimiento de los objetivos.

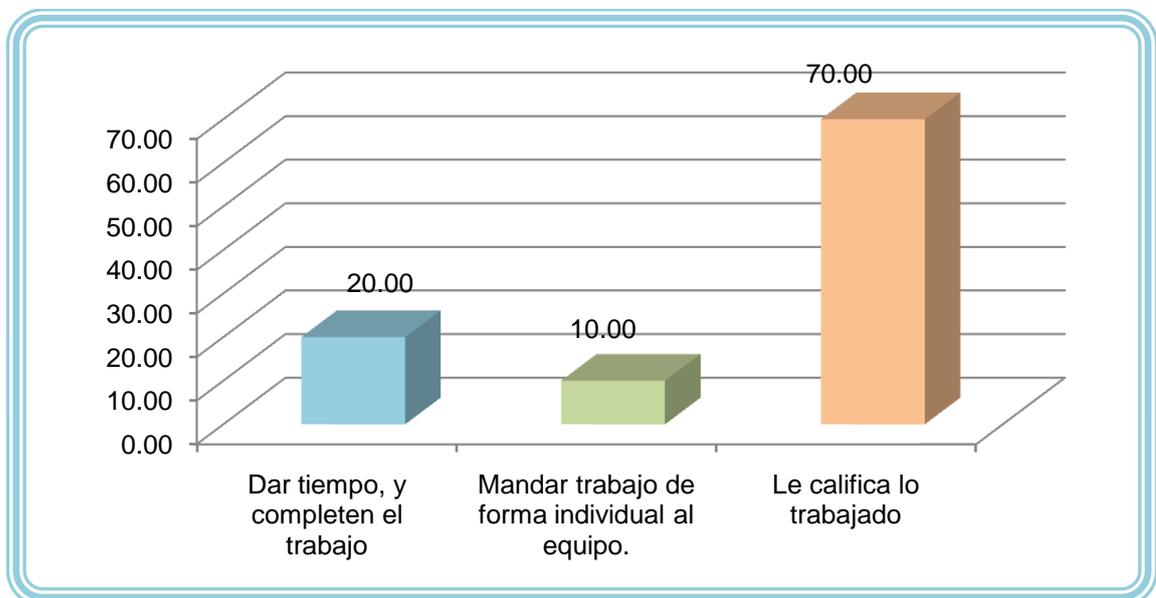
Cuadro 12. Metas no cumplidas por el equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Dar tiempo, y completen el trabajo	2	20,00
Mandar trabajo de forma individual al equipo.	1	10,00
Le califica lo trabajado	7	70,00
Total	10	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a Docentes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 10. Metas no cumplidas por el equipo



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo observar que el docente cuándo las metas no son cumplidas por el equipo, el 20% dar tiempo y completen el trabajo, el 10% mandar trabajo de forma individual al equipo y el 70% le califica lo trabajado.

De acuerdo con los resultados se puede plantear que cuándo las metas no son cumplidas por el equipo, el docente le califica lo trabajado. Si no se evalúa de manera correcta el trabajo en equipo, no se desarrolla dicha competencia, es importante que el educador le dé más tiempo al estudiante para que complete el trabajo.

Encuesta dirigida a estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule.

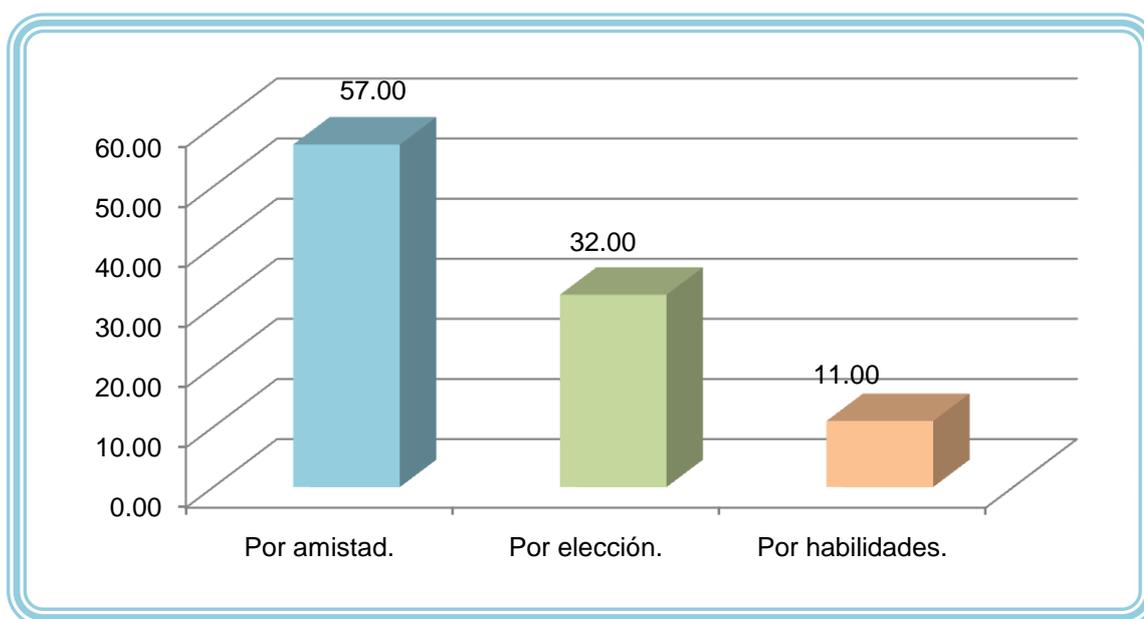
Cuadro 13. Asignación de tareas

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Por amistad.	57	57,00
Por elección.	32	32,00
Por habilidades.	11	11,00
Total	100	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucia

Grafico 11. Asignación de tareas



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo apreciar que la asignación de tareas se la hace, el 57% por amistad, el 32% por elección y el 11% por habilidades.

De acuerdo con los resultados se puede afirmar que la asignación de tareas se la realiza por amistad. Los que conforman el equipo deben de anteponer el buen juicio de seleccionar roles a cada uno de acuerdo a las habilidades que tengan.

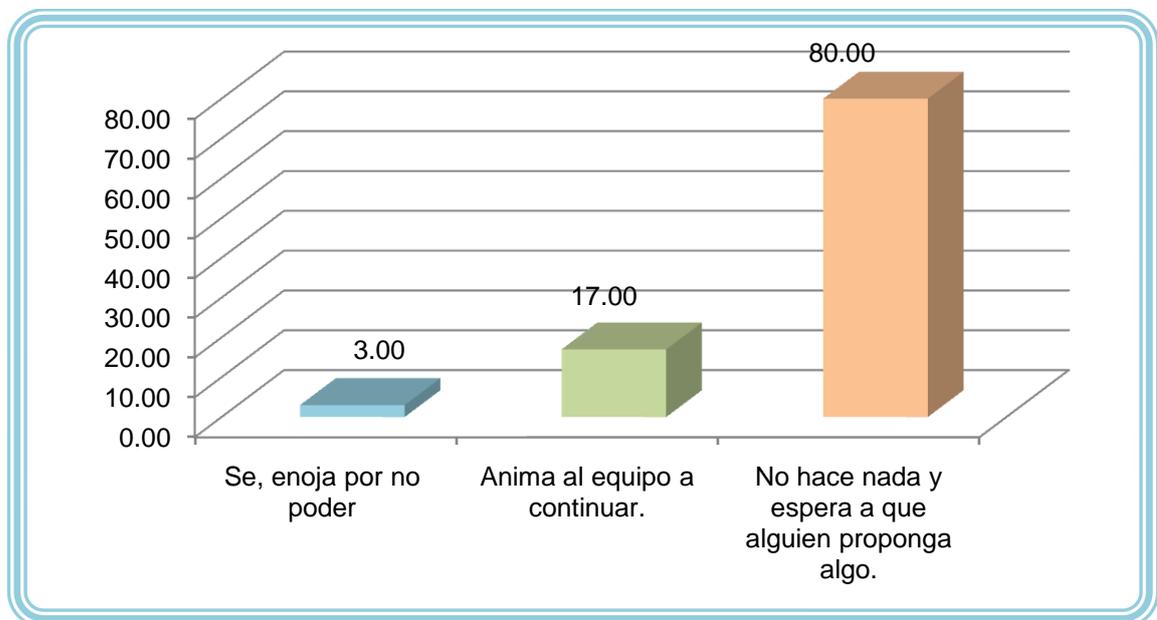
Cuadro 14. Situaciones críticas como miembro de un equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Se, enoja por no poder	3	3,00
Anima al equipo a continuar.	17	17,00
No hace nada y espera a que alguien proponga algo.	80	80,00
Total	100	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Gráfico 12. Situaciones críticas como miembro de un equipo



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo apreciar que en situaciones críticas como miembro de un equipo de trabajo, el 3% se enoja por no poder, el 17% anima al equipo a continuar y el 80% no hace nada y espera a que alguien proponga algo.

De acuerdo con los resultados se puede deducir que en situaciones críticas los integrantes del equipo no hacen nada y espera que alguien proponga algo, lo que denota la falta de creatividad en los estudiantes. Los integrantes del equipo deben de participar en la solución del problema y de ser necesario buscar como alternativas nuevas estrategias para la solución del problema.

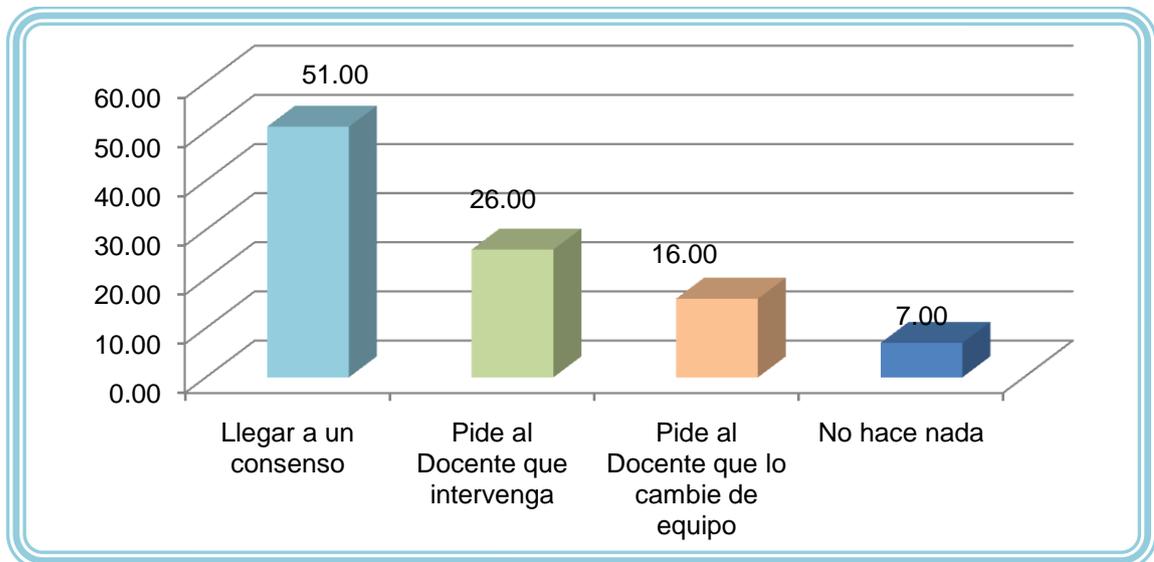
Cuadro 15. Acción cuando hay desacuerdo dentro del equipo.

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Llegar a un consenso	51	51,00
Pide al Docente que intervenga	26	26,00
Pide al Docente que lo cambie de equipo	16	16,00
No hace nada	7	7,00
Total	100	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 13. Acción cuando hay desacuerdo dentro del equipo.



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo constatar que cuando hay desacuerdos dentro del equipo, el 51% llega a un consenso, el 26% pide al docente que intervenga, el 16% pide al docente que le cambie de equipo y el 7% no hace nada.

De acuerdo con los resultados se puede afirmar que cuando existe desacuerdos en el equipo llegan a un consenso. Al trabajar en equipo lo que compromete a negociar intereses personales, ceder y conciliar. A partir del desacuerdo comienzan a florecer pactos, lo importante es no solo ver las diferencias individuales.

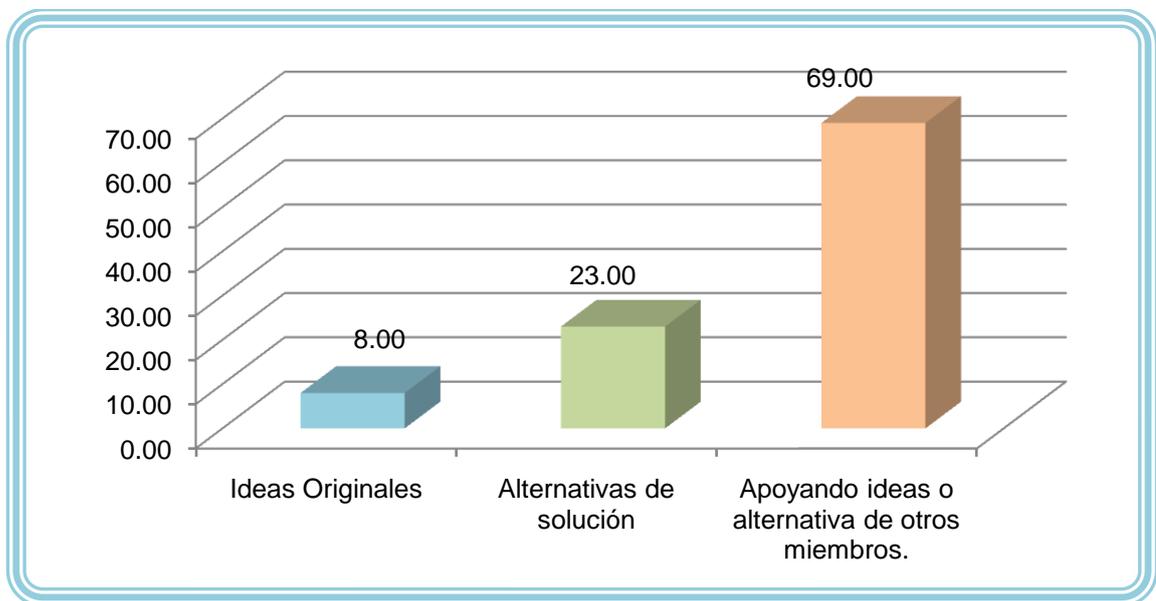
Cuadro 16. Que se aporta al equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Ideas Originales	8	8,00
Alternativas de solución	23	23,00
Apoyando ideas o alternativa de otros miembros.	69	69,00
Total	100	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 14. Que aporta al equipo



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se nota que los estudiantes aportan al equipo con, el 8% ideas originales, el 23% alternativa de solución y el 69% apoyando ideas o alternativa de otros miembros.

De acuerdo con los resultados se puede plantear que la aportación al equipo es apoyando ideas o alternativa de otros integrantes. Al trabajar en equipo es necesario que cada integrante aporte con ideas para la realización del trabajo para esa manera trabajar en consenso, al poner en común sus conocimientos, esfuerzos y habilidades, pueden crear ideas nuevas que integran las ideas colectivas.

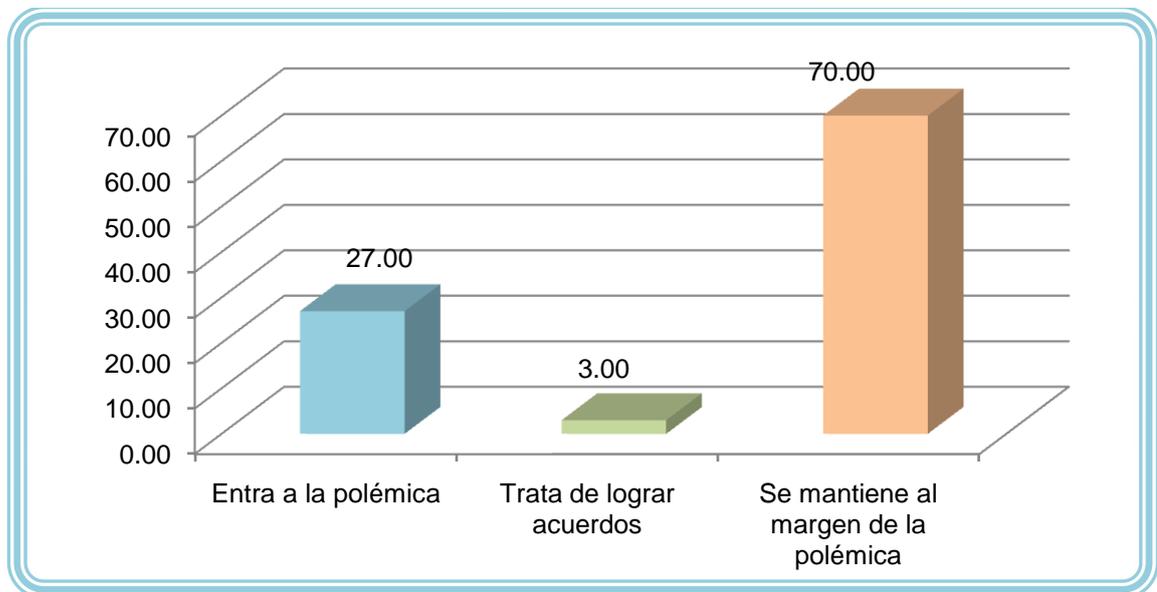
Cuadro 17. Acción cuando no llega a un acuerdo.

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Entra a la polémica	27	27,00
Trata de lograr acuerdos	3	3,00
Se mantiene al margen de la polémica	70	70,00
Total	100	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Gráfico 15. Acción cuando no llega a un acuerdo.



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo apreciar que cuando el equipo no llega a un acuerdo de trabajo, el 27% entra en polémica, el 3% trata de lograr acuerdos y el 70% se mantiene al margen de la polémica.

Estos resultados permiten afirmar que cuando los integrantes del equipo no llegan a un acuerdo de trabajo, se mantienen al margen de la polémica. Todos estos inconvenientes que se presentan son retos que los integrantes del equipo de trabajo deben de solucionar, el estudiante tiene que tener siempre presente que son un colectivo de trabajo y no pueden trabajar bien si alguno se siente aislado del mismo.

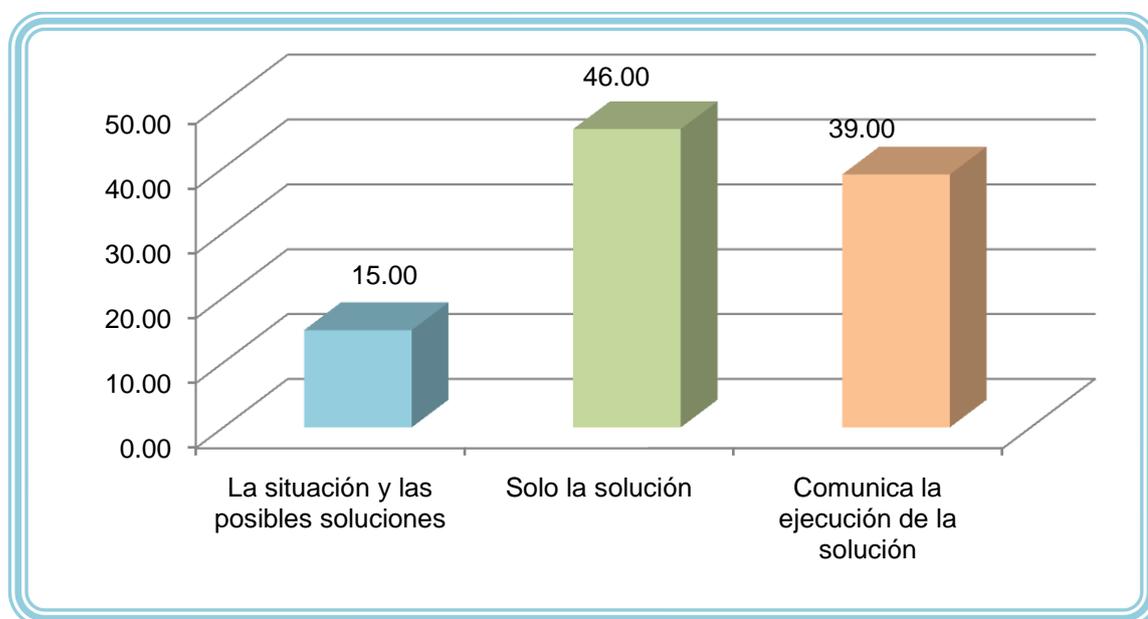
Cuadro 18. Que informa a su equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
La situación y las posibles soluciones	15	15,00
Solo la solución	46	46,00
Comunica la ejecución de la solución	39	39,00
Total	100	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucia

Grafico 16. Que informa a su equipo



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo observar que cuando es líder de un equipo después del análisis de la tarea asignada, el 15% comunica la situación y las posibles soluciones, el 46% comunica solo la solución y el 39% comunica la ejecución de la solución.

De acuerdo con los resultados se puede plantear que cuando el líder después del análisis de la tarea comunica solo la solución. Es necesario que entre los integrantes del equipo se comparta la información solo así se podrá identificar y comprender las perspectivas de trabajo del equipo.

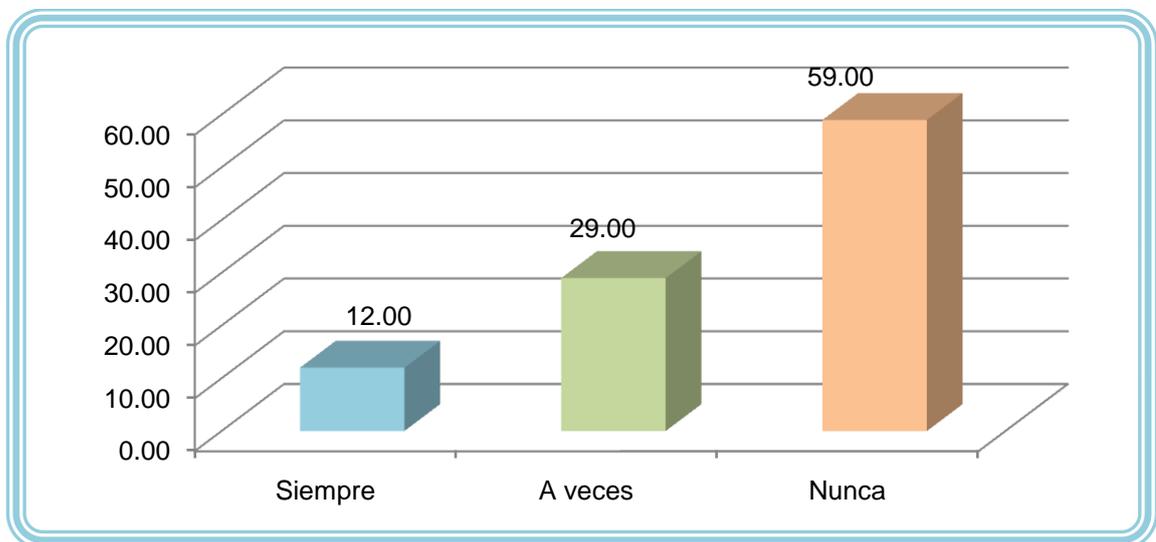
Cuadro 19. Apoyo a la sugerencia por el bien del equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Siempre	12	12,00
A veces	29	29,00
Nunca	59	59,00
Total	100	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 17. Apoyo a la sugerencia por el bien del equipo



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo apreciar que el 12% siempre está dispuesto a apoyar una buena sugerencia por el bien común del equipo, aunque no la comparte, el 29% a veces y el 59% nunca.

De acuerdo con los resultados se puede afirmar que siempre está dispuesto a apoyar una buena sugerencia por el bien común del equipo. El desafío básico en la creación de equipos es encontrar la manera de conseguir interdependencia, eficacia, sugestión, responsabilidad dividida, mutuo apoyo y confianza entre las tareas y los miembros del equipo.

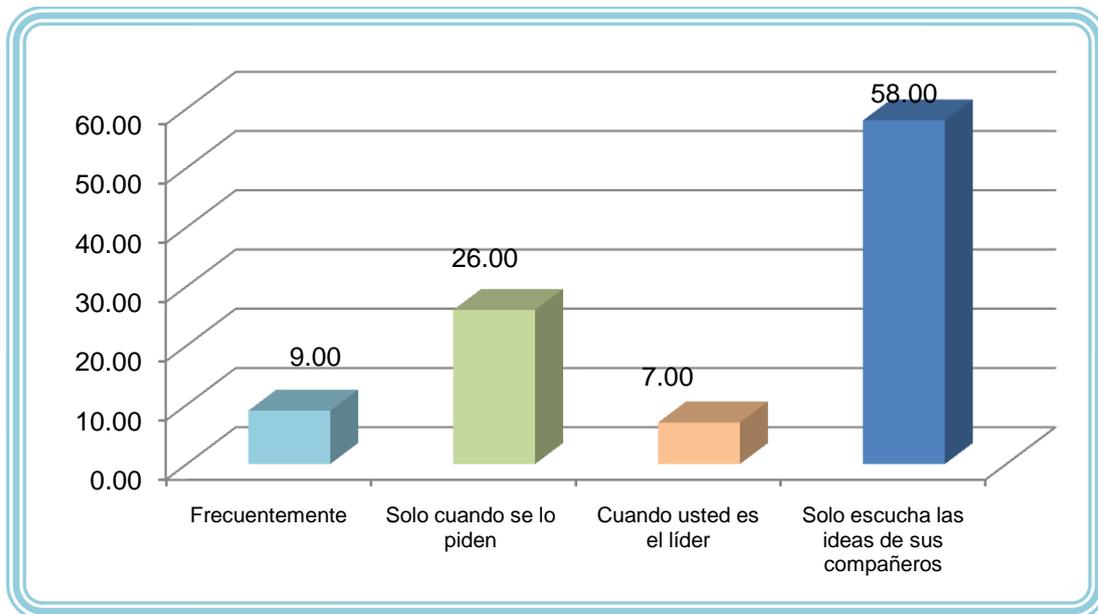
Cuadro 20. Expone sus ideas de manera.

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Frecuentemente	9	9,00
Solo cuando se lo piden	26	26,00
Cuando usted es el líder	7	7,00
Solo escucha las ideas de sus compañeros	58	58,00
Total	100	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 18. Expone sus ideas de manera.



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo observar que trata exponer sus ideas de manera, el 9% Frecuentemente, el 26% solo cuando se lo pidan, el 7% cuando es líder y el 58% solo escucha las ideas de sus compañeros.

De acuerdo con los resultados se puede expresar que el miembro del equipo solo escucha las ideas de sus compañeros. La falta de desarrollo de las habilidades de la creatividad hace que los miembros del equipo no se manifiesten las ideas con frecuencia.

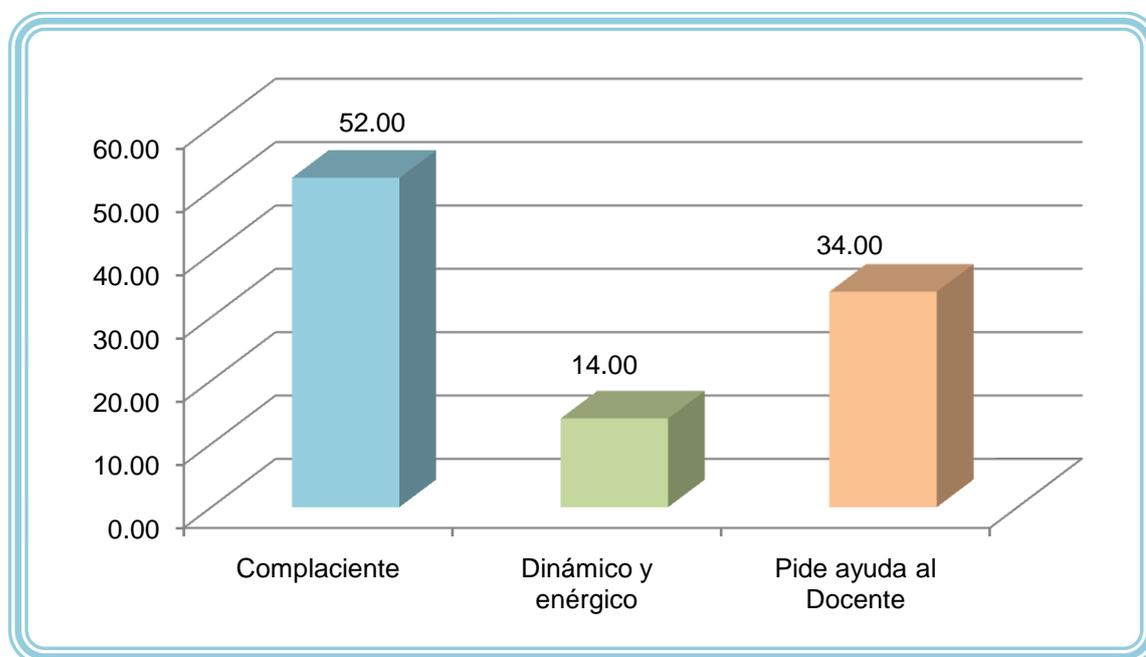
Cuadro 21. Equipo no es eficiente y eficaz

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Complaciente	52	52,00
Dinámico y enérgico	14	14,00
Pide ayuda al Docente	34	34,00
Total	100	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucía

Grafico 19. Equipo no es eficiente y eficaz



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo observar que cuando el equipo no funciona de manera eficiente y eficaz, el 52% decide ser complaciente, el 14% dinámico y enérgico y el 34% pide ayuda al docente.

De acuerdo con los resultados se puede decir que cuando el equipo no funciona de manera eficiente y eficaz decide ser complaciente. Un líder complaciente no ve la exigencia de buscar un mejor nivel de excelencia en su equipo, cuando el propósito es que un líder sea dinámico y enérgico.

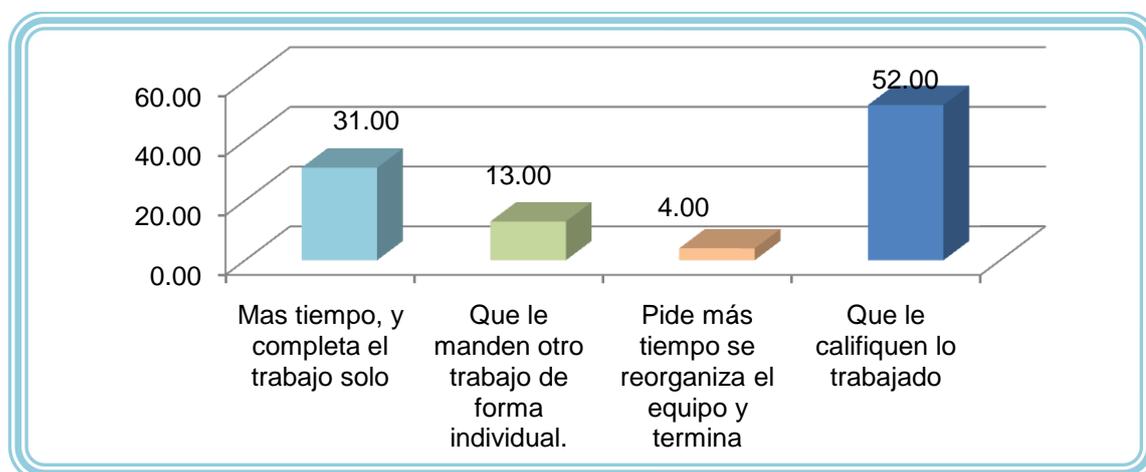
Cuadro 22. Si no se termina el trabajo se pide

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Mas tiempo, y completa el trabajo solo	31	31,00
Que le manden otro trabajo de forma individual.	13	13,00
Pide más tiempo se reorganiza el equipo y termina	4	4,00
Que le califiquen lo trabajado	52	52,00
Total	100	100,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Fuente: Encuesta a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, ubicada en el km 50 vía perimetral, Daule - Santa Lucia

Grafico 20. Si no se termina el trabajo se pide



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pudo observar que cuándo las metas no son cumplidas por el equipo, el 31% pide más tiempo y completa el trabajo solo, el 13% que le manden otro trabajo de forma individual, el 4% pide más tiempo se reorganiza el equipo y termina y el 52% que le califiquen lo trabajado.

De acuerdo con los resultados se puede deducir que cuándo las metas no son cumplidas por el equipo, el estudiante pide que le califiquen lo trabajado. Algunos estudiantes no les gustan trabajar en equipo y se conforman con la nota que les ponga, no todos los integrantes del equipo tienen desarrollado el sentido de la responsabilidad, hay personas que no hacen parte del trabajo que le corresponde y no cumple con el compromiso del equipo.

4.2. Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectiva.

- ❖ Los equipos de trabajo los organizan los mismos estudiantes, la falta de experiencia o muchas veces la falta de habilidades y poca destreza por parte del docente hace que no se organice de una manera correcta los equipos impidiendo lograr los objetivos planteados.
- ❖ Cuando el líder de un equipo no cumple con su rol, el docente se involucra para que el líder desarrolle la tarea. Pero el papel del docente es de orientar y controlar al que el líder del equipo para que resuelva el problema, y de esta forma desarrollar la capacidad de solucionar los conflictos.
- ❖ El poco desarrollo de las actitudes de colaboración por parte del docente en el aula, incide negativamente en la participación del estudiante, lo que fomenta el individualismo.
- ❖ La falta de conocimientos de algunos docentes sobre trabajo en equipo hace que se cometan algunos errores en el momento de evaluar a los estudiantes después de la realización de alguna actividad.
- ❖ Existe poca motivación en algunos estudiantes al trabajar en equipo y se conforman con la nota que les pone el docente, no todos los integrantes del equipo tienen desarrollado el sentido de la responsabilidad, hay estudiantes que no cumplen con las tareas que le corresponde por la falta de compromiso con los demás integrantes del equipo, esto se debe a la falta de algunos valores como la responsabilidad, laboriosidad y solidaridad entre otros.
- ❖ La falta de comunicación, entre los integrantes del equipo y el docente hace que el trabajo de equipo no funcione
- ❖ Cuando hay desacuerdos dentro de los integrantes del equipo el docente les pone nota baja porque desconoce la forma correcta de calificar el trabajo en equipo.
- ❖ La falla del docente para adoptar el trabajo en equipo, por ejemplo, se fomentan los equipos de trabajo pero al mismo tiempo se sigue conservando esquemas de evaluación orientados solamente en el individualismo.

4.3. RESULTADOS

Cuadro 23. Relación objetivos - hipótesis

Objetivo general	Hipótesis general	Conclusiones
Determinar las causas que inciden en el desarrollo de las habilidades y actitudes mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, durante el periodo lectivo 2011- 2012	El nivel de desarrollo de las habilidades y actitudes en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule depende de la metodológica para el trabajo en equipo que emplean los docentes en la clase.	De acuerdo con los resultados se puede afirmar que los docentes no explican en sus clases la importancia de la organización y del trabajo en equipo mediante teorías definidas y otros no los hacen. Es innegable de la importancia de que el docente domine y tenga experiencia en el trabajo en equipo para poder tener resultados positivos.
Objetivos específicos	Hipótesis particulares	
Conocer las habilidades y actitudes que desarrollan en los estudiantes mediante el trabajo en equipo.	Las habilidades y actitudes que desarrollan los estudiantes en las clases mediante el trabajo en equipo dependen de la estructura organizativa que adopte el docente	Según los resultados se puede afirmar que cuándo el equipo no funciona de manera eficiente y eficaz de acuerdo a su estructura organizativa en el momento de asignar las actividades ,no se pueden desarrollar habilidades ni actitudes en los integrantes del equipo
Determinar el nivel de conocimiento metodológico que poseen los docentes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, para el desarrollo de las habilidades mediante el trabajo en equipo.	El nivel de conocimiento de los docentes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, para el desarrollo de las habilidades mediante el trabajo en equipo depende de la metodología que utilizan en la organización de sus clases	La mayoría de los docentes presentan dificultades en cuanto a la metodología para la organización de sus clases, lo que incide negativamente en el desarrollo de las habilidades y actitudes de sus estudiantes mediante el trabajo en equipo.
Determinar el nivel de desarrollo de las habilidades y actitudes que poseen los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule en el trabajo en equipo.	El nivel de desarrollo Determinar el nivel de desarrollo de las habilidades y actitudes que poseen los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule en el trabajo en equipo depende de las técnicas de trabajo en equipo que utilizan los docentes en las clases	Los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule, presentan un bajo nivel de desarrollo de las habilidades y actitudes, lo que se pone de manifiesto en la falta de liderazgo y motivación para resolver las diferentes tareas, debido a las deficiencias presentadas por algunos docentes en cuanto a la orientación, control y evaluación de los integrantes de los equipos durante el desarrollo de las clases.

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

El empleo del trabajo en equipo para el desarrollo de habilidades y actitudes que se propone en este trabajo es el resultado que se ha obtenido en la investigación, la inclusión de esta propuesta en la Facultad de Ciencias Agrarias de la universidad de Guayaquil, extensión Daule,. Es necesaria porque la misma está encaminada a solución del problema científico que dio origen a la realización de la investigación.

Las diferentes interrogantes que se plantean en esta investigación conllevan al desarrollo de las habilidades y actitudes en los estudiantes mediante el trabajo en equipo como parte esencial del proceso docente educativo, donde el docente debe auto prepararse constantemente para buscar nuevas formas para transmitir el conocimiento y el estudiante para apropiarse del mismo, lo que implica la utilización de técnicas que estén encaminadas a desarrollar la motivación, creatividad y la independencia cognoscitiva del estudiante, mediante la formación de valores morales y éticos que les permitan un mejor desempeño en su futura labor profesional.

Todo esto implica que el docente debe de estar al tanto de las nuevas técnicas y métodos de trabajo que generen la adquisición de nuevos conocimientos de una forma activa y creadora con vistas a optimizar el proceso docente y con ello elevar los resultados de los logros del aprendizaje en los estudiantes. Por lo anteriormente expuesto podemos afirmar que la hipótesis que guio la investigación se confirma

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. TEMA

Proponer una metodología que permita al docente desarrollar habilidades y actitudes en los estudiantes mediante el trabajo en equipo dentro y fuera del aula de clase.

5.2. FUNDAMENTACIÓN

Trabajo en equipo

La palabra "equipo" involucra la inserción de más de un individuo, esto quiere decir que el objetivo planteado no puede ser alcanzado sin la ayuda de todos sus elementos, sin excepción. Trabajar en equipo implica responsabilidad y requiere la existencia de liderazgo que promueva y garantice la unión, la responsabilidad, la creatividad, la voluntad, la organización y la colaboración entre cada uno de los elementos que lo conforman.

Habilidades a desarrollar en el trabajo en equipo

En la vida diaria del ser humano tiene habilidades que permiten trabajar en equipo. Estas habilidades se consiguen mediante: llevarse bien con alguien, ayudando u otras cosas similares.

Las habilidades para el trabajo en equipo podrían agruparse en las llamadas "cinco C", estas son:

- **Complementariedad**, cada elemento del equipo domina la parte de la tarea que le corresponde. Unos integrantes se complementan con otros en el trabajo y las formas de ser. Los distintos perfiles personales son complementarios, unos participan en aquello de lo que otros carecen. Cada uno ocupa un puesto diferente (igual que un equipo de futbol) y todos dirigen sus energías hacia la obtención de la misma meta.

- **Coordinación**, Los individuos del equipo actúan de manera organizada por una meta común, es de mucha importancia contar con alguien que lidere al equipo, Alguien que guie al equipo sobre cómo debe trabajar, y que le muestre la ruta a seguir, alguien que facilite la consecución de las metas a alcanzar
- **La Comunicación**, debe ser sincera y perenne entre sus elementos. Los objetivos de la tarea deben ser claros para todos los elementos. Todos deben escribir sus ideas y estrategias de manera que se sientan involucrados en el flujo de información. Cada individuo debe contribuir con ideas diversas para que las decisiones que se tome sean las mejores.
- **Confianza**, es elemental dentro del equipo. Cada individuo confía en el buen hacer de los demás elementos del equipo. Todos pretenderán participar con ideas con lo mejor de sí mismos sin querer destacar entre sus compañeros, sencillamente porque confía que los demás harán lo mismo. Un equipo en el que prima la confianza llegará al éxito en sus metas.
- **Compromiso y orgullo de pertenencia**, cada individuo se compromete a contribuir con lo mejor de sí mismo y pone todo su empeño en conseguir un buen trabajo. El equipo responde de los resultados y goza de libertad para hacer aportes de mejora. Cada elemento puede manifestar a los otros lo que sabe y está dispuesto con ello a que los demás también lo aprendan. Todos necesitan saber que están en el equipo por un motivo particular y que su contribución es vital importancia.

El trabajo en equipo como estrategia en la educación superior

La introducción de propuestas metodológicas innovadoras en el aula universitaria, es ya un tema de mucha importancia en las instituciones de nivel superior, cada vez se hace más consciencia de la necesidad de ofrecer una

formación de calidad, ajustada a las demandas y requerimientos del contexto social. La exigencia de la sociedad moderna obliga a que los individuos sean capaces de desarrollar su labor en contextos profesionales cada día más diferentes, mediante actuaciones individuales y grupales estos puedan solucionar los diferentes problemas que se vayan presentando.

La organización del aprendizaje en equipo en el aula universitaria

La ejecución de prácticas de aprendizaje en equipo en el aula universitaria debe ser un proceso de atención sobre las diversas variables que pueden condicionar tanto el desarrollo como el efecto de las mismas.

Las resistencias sobre el aprendizaje en equipo que se encuentra en el estudiantado universitario pueden ser interrumpidas en gran parte si se provee información clara y precisa sobre el por qué se ha decidido organizar la docencia de esa forma (Shimazoe y Aldrich, 2010)³⁸.

Beneficio del aprendizaje en equipo, fomentando a crear o fortalecer criterios positivos en el estudiantado con relación a esta técnica. Algunas de estas técnicas serían:

- Tabla de ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo, realizada por los diversos equipos. Deben verificarse los inconvenientes y pensar en las posibles soluciones.
- Control de conocimientos individuales frente a grupal. Recoger los conocimientos individuales sobre un tema de la materia y repetirla en equipo, de tal manera que quede indicado el predominio del conocimiento global frente al individual. Juegos de presentación social, que transmitan al estudiantado la impresión de que la interacción es un aspecto de mucha importancia en el aula, ayudando a crear un entorno

³⁸ Shimazoe, J. y Aldrich, H. (2010). Group work can be gratifying: Understanding and overcoming resistance to cooperative learning. *College Teaching*. 58, 52-57.

relajado, fundamental para una colaboración sostenida a lo largo de la materia.

Tipos de equipos

Se hallan distintos tipos de equipos en función de las actividades que vayan a realizarse, los objetivos que se pretenden alcanzar o el tiempo que el estudiantado trabaja conjuntamente.

Para Johnson, Johnson y Holubec (1999) los equipos pueden ser de tres tipos:

- Informales
- Formales
- Básicos.

Los equipos informales son los que se realizan de manera aleatoria para llevar a cabo actividades durante un periodo de tiempo corto. Crean, en numerosas ocasiones, un descanso dentro de una actividad de clase larga, propiciando un “cambio de ritmo” en el desarrollo de la secuencia didáctica. Los elementos pueden desconocerse entre ellos, por lo que en estos casos lo más importante es obtener que entablen conversación e interaccionen entre ellos de una manera aceptable.

Los equipos formales se componen con el propósito de lograr un objetivo más a largo plazo y de más complejidad: una presentación, escribir un informe, solucionar un caso. Su grado de interdependencia es primordialmente funcional, es decir que una vez finalizada la tarea el equipo deja de funcionar como tal.

Los equipos de base se plantean como objetivo ser firmes en un periodo de tiempo extenso, por lo general todo el curso académico. Su estructura siempre es heterogénea y se forman como comunidad de aprendices que trabajan en diversas tareas. Proveen apoyo y estímulo a sus elementos para obtener los distintos objetivos académicos. Es la modalidad más recomendable, puesto que los equipos necesitan tiempo de adaptación y conocimiento recíproco para

alcanzar un nivel aceptable de cohesión que beneficie el aprendizaje de competencias de trabajo en equipo Suárez (2012: 99)³⁹

Habilidades cognitivas de percepción: se la conoce como la sensación cognoscitiva ya que mediante los sentidos es por la que se llega a entender o conocer una cosa aquí enfatizan:

- **Atención y concentración:** Es la capacidad de concentración de la actividad mental sobre algo determinado.
- **Memorización:** Es la capacidad para establecer en la memoria pensamientos, conceptos, hechos, entre otros. Retener información aunque el punto de atención haya cambiado.

Habilidades cognitivas de procesamiento de la información: Se considera como el grupo de períodos sucesivos que debe recibir un texto o mensaje para ser íntegramente comprendido; es de mucha importancia mostrar las habilidades de:

- **codificación:** Es la capacidad para convertir un mensaje mediante las normas de un código de tal forma que se pueda enunciar mediante sonidos, palabras o frases.
- **Decodificación:** se define como la capacidad para interpretar señales, símbolos, palabras, frases o mensajes.
- **Selección de ideas o contenidos:** es la capacidad, para seleccionar ideas, contenidos, entre otros.; apartándolos de ellos y eligiéndolos de otros.
- **Análisis y síntesis:** Es la capacidad para diferenciar y separar las partes de un todo hasta alcanzar a conocer sus principios o elementos, es, también conocido como la capacidad para formar un

³⁹ Suárez, B. (2003). *Adecuación de las titulaciones del sistema universitario español al Espacio Europeo de Educación Superior*. Programa de Estudios y Análisis de la Dirección General de Universidades. Ministerio de Educación y Ciencia. Disponible en: http://campus.usal.es/~ofeees/ESTUDIOS_INFORMES_GRALES/EA_2003%5B1%5D.pdf. Consultado el 02 de mayo del 2012.

todo por la agrupación de sus partes, relacionando y sintetizando información relevante.

- **Ordenar y organizar:** Es la capacidad de situar las ideas, conceptos o hechos de acuerdo con un orden. También es la capacidad para ordenar, preparar, o relacionar los conceptos o ideas y de elaborar resúmenes, mapas conceptuales, entre otros.
- **Elaboración:** Es la capacidad para preparar las ideas de un texto mediante la elaboración de una tarea para poder valorarlo.

Habilidades cognitivas crítico- reflexivas. Es la capacidad para hacer con el grupo de opiniones sobre un tema, tras haber juzgado se considera diversas alternativas. Aquí prevalecen las habilidades cognitivas siguientes:

- **Creatividad:** Es cuando el estudiante tiene la capacidad de promover una idea que permitirá solucionar un problema o cumplir algún objetivo.
- **Comparar y clasificar:** Es la capacidad de establecer la atención en dos o más mensajes o hechos, para descubrir sus semejanzas y formar categorías jerárquicas de acuerdo a los criterios.
- **Autocontrol de los procesos:** Esta habilidad permite al estudiante a participar en el dominio y demostración del aprendizaje así como en la inspección de las habilidades y actividades.

Habilidades cognitivas que desarrollan los estudiantes en el aprendizaje en equipo.

El estudiante desarrolla su lógica, retención y transmisión

- Desarrolla su comunicación oral
- Resuelve problemas con facilidad
- Manipula diferentes estrategias de aprendizaje
- Planifica y organiza su trabajo
- Valora su desempeño propio
- Completa información

Actitudes

Como docente universitaria considero de mucha importancia el tema de las actitudes es necesario conocer qué son, cómo se crean, cómo cambian y cómo se relacionan con la conducta y con la posibilidad de influencia y control de las conductas individuales y en grupo. La palabra actitud en la actualidad es muy utilizada, y en un lenguaje usual se concibe como una postura que habla un estado de ánimo o un propósito, o, de una manera general, una visión del universo.

Según Rosenberg y Horland (citado en Young J., 2001)⁴⁰; manifiesta que las actitudes son tendencias a responder a alguna clase de incentivo con ciertas clases de respuestas. Estas respuestas se describen como cognitivas, afectivas y conductuales; estos son, los tres componentes que forma la actitud es la unión que media entre los estímulos que precede y la pre-conducta.

Función adaptativa:

Radica en reconocer que las personas se esfuerzan en extender lo agradable y minimizar lo desagradable.

Función defensiva:

El individuo se resguarda a sí misma de reconocer la realidad del entorno que le rodea. Los individuos no solo tratan de conseguir el máximo rendimiento de su mundo exterior y lo que este le brinda, sino que también malgastan una cantidad grande de energía en aceptarse a sí mismas, esto encierra los mecanismos que el ser humano usa para impedir enfrentarse con el tipo de persona que es y con los peligros que el mundo le presenta; son los llamados mecanismos de defensa.

Función expresiva de valores:

Se hallan también actitudes cuyo propósito es manifestar los valores de la propia persona, sus opiniones y el perfil que se tiene de uno mismo.

⁴⁰ Young, J. E. (2001). *Reinventa tu vida: Cómo superar las actitudes negativas y sentirse bien de nuevo*. Barcelona: Paidós Ibérica

Función de conocimiento:

Está establecida en la necesidad que tiene el hombre de saber para dar una estructura apropiada a su mundo que de otra forma resultaría desordenado y caótico; esto quiere decir, la búsqueda de su significado, la necesidad del conocimiento y claridad en las creencias propias.

Actitudes que desarrollan los estudiantes en el aprendizaje en equipo

- El estudiante desarrolla una actitud de colaboración
- Se convierte el autor de su propio aprendizaje
- Tiene confianza en los demás elementos
- Valora a los demás integrantes
- Impulsa la tolerancia
- Respeta a los demás elementos
- Hace críticas positivas
- Fortalece su autoestima
- Acrecienta su motivación

5.3. JUSTIFICACIÓN

La aplicación de esta propuesta en la Universidad de Guayaquil, Extensión Daule se ve justificada por que los estudiantes son individualistas y no logran terminar una tarea encomendada en función de equipo por lo tanto el desarrollo de las habilidades y actitudes son un requisito primordial para ellos y para fortalecer su perfil profesional.

El docente universitario trata de transmitir sus el conocimientos a los estudiantes, los mismos que deben asimilar para poder desenvolverse durante su vida el cual por su relación de su perfil profesional siempre trabajará en equipo. Si este no logra desarrollar las habilidades y actitudes básicas para poder trabajar en equipo de una manera eficaz y eficiente no conseguirá cumplir sus objetivos.

Los docentes tradicionales hacen notar el problema de trabajar en equipo con los estudiantes universitarios, porque al momento de evaluar los contenidos de los trabajos son reproducciones y en el campo se califica el resultado lo cual algunos estudiantes se escudan en otros que les toca trabajar el doble.

Esta propuesta establece que el trabajo en equipo es provechoso siempre que se enseñe de forma integrada donde el pilar fundamental no solo debe ser el resultado si no el proceso que en este caso es el cómo hacerlo, para esto el docente debe trabajar y tener como norma principal el desarrollo de las habilidades en equipo.

5.4. OBJETIVOS

Objetivo General de la propuesta

Proponer la realización de talleres orientados a desarrollar las habilidades y actitudes mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de la Universidad de Guayaquil, Extensión Daule.

Objetivos específicos de la propuesta.

- Establecer que habilidades y actitudes necesitan los estudiantes universitarios.
- Capacitar a los docentes en la importancia de desarrollar las habilidades y actitudes en los estudiantes.
- Sociabilizar la propuesta al personal de la universidad.

5.5. UBICACIÓN

La investigación se aplicó en la Universidad de Guayaquil, Extensión Daule, Ubicada en el Km 50 vía perimetral, Daule – Santa Lucia, provincia del Guayas – Ecuador. En esta misma institución se pretende realizar su implementación.

5.6. FACTIBILIDAD

Administrativo.

El coordinador de la Universidad brindo todo su apoyo para que esta investigación se realice en la institución y que esta se pueda poner en práctica con el fin de buscar mejorar el perfil del egresado.

5.7. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

En este punto se deja planteado que por la orientación de trabajo y el nivel al que se hace mención esta descripción de la propuesta, es relevante explicar que los puntos que se detallan a continuación serán apegados a la realidad del entorno.

5.7.1. Actividades

Normas para el desarrollo de las habilidades y actitudes para el trabajo en equipo.

Las normas que se plantean a continuación tienen tres orientaciones que son:

- Conformación de equipo
- Normativa de trabajo
- Disposiciones generales

Conformación de equipo.

Los equipos se conformaran en dependencia del contenido y los objetivos de la clase, es decir que puede ser informal, formal o básico,

- Los equipos serán conformado con una cantidad de integrantes que sea número impar con excepciones dependiendo del número de estudiantes.
- Los equipos deberán tener un líder y toda la estructura que eso representa.

- El líder hará la distribución de los demás integrantes del equipo como él crea conveniente, siempre y cuando el docente no haga ninguna observación.
- El líder será seleccionado por los integrantes del equipo.

Normativa de trabajo.

- El docente hará el trabajo en función de equipo para que cada integrante cumpla su función según sea el caso. Como por ejemplo (siembra, riego, semillero, fumigación, fertilización).
- El líder del equipo deberá presentar un informe del trabajos realizado en según las tareas asignadas por el docente, que será valorado por el docente.
- Toda novedad positiva (Puntualidad, apoyo externo entre otras) o negativa (falta apoyo, conflictos, impuntualidad) debe ser documentada bajo los formatos que disponga el docente.

Evaluación

- El docente evaluará el desarrollo de la actividad, el resultado y el desempeño de cada integrante del equipo según la tarea asignada.
- El docente comparará sus observaciones con los informes de los líderes de los equipos de trabajo.
- El docente informara a los estudiantes las faltas cometidas en el proceso y sus valoraciones.
- Si un estudiante comete las mismas faltas en actividades posteriores su calificación será menor a la anterior o lo que el docente disponga.

Disposiciones generales

- El docente determinará las habilidades y actitudes que se trabajaran en las actividades, según los contenidos y objetivos a tratar en clase
- El docente tiene que indicar la importancia de las habilidades y su conexión con su vida profesional.
- Si un grupo no cumple la actividad de forma correcta, este equipo deberá repetir la actividad, o se evalúa lo que tiene.

- De ser posible los docentes deben sociabilizar los procesos entre ellos para compartir experiencia.

Estas normas lograran dar soporte al docente para que alcancen mejorar los resultados cuando realice actividades en equipo.

5.7.2. Recursos, Análisis financiero.

Las personas involucradas directa e indirectamente en la realización de esta tesis son colaboradores de la Universidad de Guayaquil, Extensión Daule, Ubicada en el Km 50 vía perimetral, Daule – Santa Lucia, provincia del Guayas.

RECURSOS

Institucionales

- Universidad Estatal de Milagro
- Universidad de Guayaquil, Extensión Daule

Humanos

1. Director de Tesis
2. Investigadora
3. Docentes de los módulos de la Maestría en Gerencia Educativa
4. Docentes de la universidad
5. Estudiantes de la universidad.

Técnicos, Tecnológicos y Materiales

- Material de escritorio.
- Encuestas y Entrevistas.
- Libros
- Computadora.
- Internet

PRESUPUESTO

Cuadro 24. Presupuesto

RUBROS	EGRESOS (En Dólares)
Asesoría	300.00
Internet	100.00
Encuestas	50.00
Papelería	50.00
Movilizaciones	200.00
Digitación	100.00
Imprevistos	100.00
TOTAL	US\$ 900,00

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

Financiamiento:

Los gastos generados en esta investigación serán cubiertos por la investigadora.

5.7.3. Impacto

El impacto que se obtiene al implementar esta propuesta tienen las siguientes orientaciones:

Impacto Social

Al desarrollar las habilidades y actitudes en los estudiantes universitarios mediante el trabajo en equipo, se lograra que estos puedan trabajar en grupo sociales, empresas como líderes o integrantes de equipos de trabajos que aporten beneficios a la sociedad o las empresas que los contraten.

Impacto Educativo

Se trata de lograr que los estudiantes universitarios mejoren su perfil profesional al desarrollar estas habilidades y actitudes mediante el trabajo en equipo que les ayuden a desenvolverse académicamente como parte de un equipo siempre aportando y aprendiendo en el proceso para alcanzar un objetivo.

5.7.4. Cronograma

Cuadro 25. Cronograma de implementación

Descripción	Responsable	Recurso	Propósito	Tiempo	Actividad
Sociabilizar la propuesta con los docentes	Ing. Mariela Salazar y Coordinador de la universidad	Proyector Computadora Aula de clase	Dar a conocer la propuesta a los docentes	Mes de Septiembre del 2011	Exposición
Sociabilizar la propuesta con los estudiantes	Ing. Mariela Salazar y Coordinador de la universidad	Proyector Computadora Aula de clase	Dar a conocer la propuesta a los estudiantes	Mes de octubre del 2011	Exposición

Elaboración: Ing. Mariela Salazar

5.7.5. Lineamiento para evaluar la propuesta.

La evaluación de los lineamientos de la propuesta fueron los siguientes.

Se logra demostrar que mediante la aplicación de la propuesta en el marco del perfil profesional de los estudiantes de la Universidad de Guayaquil Extensión Daule el desarrollo de las habilidades y actitudes para un mayor desenvolvimientos en las actividades académicas.

CONCLUSIONES

Se concluye que:

- Se debe especificar las habilidades que se necesita trabajar por niveles académicos, con el propósito de que el estudiante vaya desarrollando las habilidades de manera que al final de la carrera, ellos estén con un alto grado de eficiencia y eficacia en trabajo en equipo.
- Es necesario que el docente se auto supere constantemente en el tema de trabajo en equipo, ha quedado demostrado que tiene muchas ventajas y beneficios en el aula durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, si se lo aplica de forma correcta.
- El educador debe dejar claro los procesos que los estudiantes seguirán en el desarrollo de las actividades para que estas puedan realizarse de una manera correcta.
- La actitud es algo fundamental en la vida del ser humano, a la clase el estudiante llega con una buena predisposición de atender, pero cuando se trabaja en equipo esta actitud de desarrollarse de manera que cada integrante aporte activamente y positivamente al equipo sin importar lo complicado de la actividad.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que:

- El docente debe de fortalecer las habilidades de manera básica y potencializar dichas habilidades que más resaltan en los estudiantes. No todos les gusta lo mismo por eso es importante indicar que tienen que aprender pero que cada uno debe ir estableciendo en que es mejor, eso le dará confianza al docente.
- La aplicación de las actividades en equipos de trabajo deben estar fortalecidas por el docente donde indique la importancia de la actividad y porque se la trabaja de esa manera, conociendo las ventajas tanto docentes como estudiantes realizaran mejor su trabajo,
- Los docentes cada vez que trabajen en equipo deben aplicar una técnica diferente, con el fin de que los estudiante aprendan técnicas, muchas veces se distorsiona lo que es trabajo en equipo, el estudiante piensa que es solo repartirse el trabajo, hacerlo y luego unirlo.
- Se Cultive y fortalezca la actitud de los estudiantes y eso comienza desde el docente, la predisposición para el desarrollo de las actividades dentro y fuera del aula desde un punto de visión muy amplio donde el estudiante se conduzca desde la ética.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ, M.I. y Gil Montoya, C. (Eds) Actas de la IX Jornada sobre Aprendizaje Cooperativo y II Jornada sobre Innovación Docente. Almería

ARÓN, A y Milicic, (1994). Vivir con otros: Programa de desarrollo de habilidades sociales. Editorial Universitaria, Santiago. Chile.

BARKLEY, E.; Cross, K. y Major, C. (2007). Técnicas de aprendizaje colaborativo. Manual para el profesorado universitario. Madrid: Morata.

BLANCO, Fernández. (2009). Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior. Madrid: Narcea.

CABALLO, V (1993). Manual de evaluación y entrenamiento de habilidades sociales. Editorial Siglo XXI, Madrid, España.

CARLOS J. Van-der Hofstadt Román y Gómez Gras José M. (2006). Competencias y habilidades profesionales para universitario. Díaz Santos: Madrid.

CARNEGIE A (2002). Comportamiento Organizacional. Editorial Mc Graw Hill.

DE LEÓN, C. y González López, I. (2010) El contrato de aprendizaje. Disponible en:
http://www.uco.es/dptos/educacion/invadiv/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=12

DEUTSCH M. (1949). Una teoría de las relaciones de cooperación y competencia humanas. New York

DÍAZ-A, M.J. (2006). Del acoso escolar a la cooperación en las aulas. Madrid: Prentice-Hall.

EXLEY, K. y Dennick, R. (2007). Enseñanza en pequeños grupos en Educación Superior. Madrid: Narcea.

FELDER, R. M., & Brent, R. (2001). Las estrategias eficaces para el trabajo en equipo. Journal

GALLEGO C (2001). Enseñar y Pensar en la Universidad. España: Editorial Pirámide.

GARCÍA, R., Traver, J. y Candela, I. (2001). Aprendizaje en equipo: Fundamentos Características y Técnicas. Madrid: CCS-ICCE.

HIDALGO, G. Abarca, N (1992). Comunicación interpersonal. Programa de entrenamiento de habilidades sociales. Ediciones Universidad Católica de Chile. Chile.

HINDS, P. J.; Carley, K.M.; Krackhardt, D. y Wholey, D. R. (2000). Elección de grupo de trabajo miembros: la similitud de equilibrio, la competencia y la familiaridad. Organización y Comportamiento. Procesos de decisión Humanos 81 (2), 226-251.

JOHNSON, D.; Johnson, R. y Holubec, E. (1999). El aprendizaje colaborativo en el aula. Buenos Aires: Paidós.

LLANES A (2008). Estrategia educativa para el desarrollo de las habilidades. Cuba

LOU, Y., Abrami, P. C., Spence, J. C., Poulsen, C., Chambers, B. y d'Apollonia, S. (1996). Dentro de la clase de agrupación. Una meta-análisis. Revisión de la Investigación Educativa, 66 (4) 423- 458.

MARTÍNEZ M. & Salvador M. (2005). Aprende a trabajar en equipo. Barcelona: Paidós.

MILLIS, B.J. y Cottell, P.G. (1998). El aprendizaje en equipo en la educación superior. Phoenix: Oryx Press.

OAKLEY, B., Felder, R.M., Brent, R. y Elhaji, I. (2004). Equipos eficaces. Journal of Student Centered Learning 2 (1) 9-34. of Cooperation & Collaboration in College Teaching, 10(2), 69-75, Disponible en: [http://www.ncsu.edu/felder-public/Papers/CLStrategies\(JCCCT\).pdf](http://www.ncsu.edu/felder-public/Papers/CLStrategies(JCCCT).pdf).

OTERO E (2004). Teorías de la comunicación. Chile: Salesianos S.A.

PIAGET J (1966). Sociología de la inteligencia. Buenos Aires

PRZESMYCKI, H. (2000) La pedagogía de contrato. El contrato didáctico en educación. Barcelona: Graó.

PUJOLÀS, P. (2007). Estrategias metodológicas en la enseñanza universitaria: aprendizaje en equipo. Disponible en: http://www.unex.es/unex/servicios/sofd/archivos/ficheros/formacion/Aprendizaje_enequipo.pps. Consultado el 2 de Mayo del 2012

RICO, R.; Alcover, C.M. y Tabernero, C. (2010). Efectividad de los equipos de trabajo, una revisión de la última década de investigación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 26 (1) 47-71.

SANCHO, J., Barandiarán, M., Apodaca, P., Lobato, C., San José, M. J., Zubimendi, J.L.(2009). La formación del trabajo en equipo del alumnado universitario. En Gil Montoya, M. D., Ramírez

SHIMAZOE, J. y Aldrich, H. (2010). El trabajo en equipo puede ser gratificante: Comprender y superar la resistencia al aprendizaje en equipo. *Colegio Enseñanza*. 58, 52-57.

SUÁREZ, B. (2003). Adecuación de las titulaciones del sistema universitario español al Espacio Europeo de Educación Superior. Programa de Estudios y Análisis de la Dirección General de Universidades. Ministerio de Educación y Ciencia. Disponible en: http://campus.usal.es/~ofeees/ESTUDIOS_INFORMES_GRALES/EA_2003%5B1%5D.pdf. Consultado el 02 de mayo del 2012.

VALERO, M. (1996). El aprendizaje en equipo. México: UPC.

VIGOTSKY (1979): El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Madrid: Editorial Grijalbo

YOUNG, J. E. (2001). Reinventa tu vida: Cómo superar las actitudes negativas y sentirse bien de nuevo. Barcelona: Paidós Ibérica.

ANEXO 1
UNEMI
INSTITUTO DE POSTGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

Encuesta dirigida a estudiantes de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule.

SEÑORES ESTUDIANTES:

Reciban un cordial saludo y de antemano el más sincero agradecimiento por la información que proporcionen, la misma tiene como objetivo conocer sobre el desenvolvimiento y desarrollo de las habilidades y actitudes en los equipos de trabajo. Se garantiza confiabilidad sobre la información, la que será utilizada únicamente para este proyecto.

Género: Masculino _____ Femenino _____ **Semestre:** _____

Edad: _____ (en años) **Fecha:** _____

A lo largo de la encuesta, imagínese que forma parte de un pequeño equipo de personas. Simplemente lea cada aspecto y ponga una cruz en la respuesta que mejor refleje su forma habitual de trabajo.

1. Cuando es asignado líder de un equipo de trabajo la asignación de tareas la hace por:

- Por amistad.
- Por elección
- Por habilidades.

2. En situaciones críticas como miembro de un equipo de trabajo ¿usted qué hace?

- Se, enoja por no poder avanzar en el trabajo.
- Anima al equipo a continuar.
- No hace nada y espera a que alguien proponga algo.

3. ¿Cuándo hay desacuerdos dentro del equipo usted busca?

- Llegar a un consenso.
- Pide al Docente que intervenga.
- Pide al Docente que lo cambie de equipo.
- No hace nada

4. ¿Aporta al equipo con?

Ideas Originales

Alternativas de solución.

Apoyando ideas o alternativa de otros miembros.

5. Cuando el equipo no llega a un acuerdo de trabajo ¿Usted qué hace?

Entra a la polémica.

Trata de lograr acuerdos

Se mantiene al margen de la polémica.

6. Cuando es líder de un equipo después del análisis de la tarea asignada ¿Usted comunica?

La situación y las posibles soluciones.

Solo la solución.

Comunica la ejecución de la solución.

7. ¿Está dispuesto a apoyar una buena sugerencia por el bien común del equipo, aunque no la comparta?

Siempre.

A veces.

Nunca.

8. Cuando es miembro de un equipo usted trata de exponer sus ideas ¿de manera?

Frecuentemente.

Solo cuando se lo piden

Cuando usted es el líder.

Solo escucha las ideas de sus compañeros.

9. Cuando el equipo no funciona de manera eficiente y eficaz ¿Usted decide ser?

Complaciente.

Dinámico y enérgico.

Pide ayuda al Docente.

10. Cuando las metas no son cumplidas por el equipo ¿Usted Pide?

Más tiempo, y completa el trabajo solo.

Que le manden otro trabajo de forma individual.

Pide más tiempo se reorganiza el equipo y termina.

Que le califiquen lo trabajado

ANEXO 2
UNEMI
INSTITUTO DE POSTGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

Encuesta dirigida a docente de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule.

SEÑORES DOCENTES:

Reciban un cordial saludo y de antemano el más sincero agradecimiento por la información que proporcionen, la misma tiene como objetivo conocer sobre el desenvolvimiento y el desarrollo de las habilidades y actitudes de sus estudiantes cuando trabajan en equipo de trabajo. Se garantiza confiabilidad sobre la información, la que será utilizada únicamente para este proyecto.

Género: Masculino _____ Femenino _____

Edad: _____ (en años) **Fecha:** _____

1. ¿Realiza actividades en equipos de trabajo con sus estudiantes?

- Frecuentemente.
- Pocas veces.
- Rara vez
- Nunca.

2. ¿Cuál es la ventaja de trabajar en equipo con sus estudiantes?

- Mayor Motivación.
- Sana competencia.
- Mayor participación.
- Mayor interrelación personal

3. ¿Usted manifiesta en sus clases la importancia de la organización y una buena actitud del trabajo en equipo mediante?

- Experiencias vividas.
- Videos.
- Teorías definidas.
- No lo hace

4. ¿Los equipos de trabajo los organiza?

Usted de forma al azar

Usted de forma Organizada.

Los mismos estudiantes

5. ¿Cuándo un líder de un equipo no cumple que hace?

Lo cambia por otro y prosigue.

Obliga a que el equipo resuelva el problema.

Se involucra para que el líder desarrolle esa habilidad.

6. ¿Cuándo trabaja en función de equipos Usted evalúa?

El proceso.

El resultado.

a cada elemento del equipo.

Todas las anteriores.

7. Cuando hay desacuerdos dentro del equipo formados por estudiantes

¿Qué hace como docente?

Deja que ellos resuelvan el problema

Interviene y les resuelve el problema.

Hace de mediador.

Les pone nota baja

8. Cuando en el asignatura los equipos funcionan bien ¿Usted determina?

Que estos deben continuar.

Qué es hora de realizar Cambios

9. ¿Qué considera más en un equipo de trabajo?

Liderazgo.

Responsabilidad.

Cumplimiento de los objetivo

10. Cuando las metas no son cumplidas por el equipo ¿Usted Decide?

Dar tiempo, y completen el trabajo.

Mandar trabajo de forma individual al equipo.

Le califica lo trabajado

ANEXO 3
UNEMI
INSTITUTO DE POSTGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

Encuesta dirigida a las autoridades de la facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule.

SEÑORES AUTORIDADES,

Reciban un cordial saludo y de antemano el más sincero agradecimiento por la información que proporcionen, la misma que tiene como objetivo conocer sobre el desenvolvimiento y el desarrollo de las habilidades y actitudes de los estudiantes universitarios cuando trabajan en equipo de trabajo. Se garantiza confiabilidad sobre la información, la que será utilizada únicamente para este proyecto.

Datos Informativos

Cargo _____

Años en el cargo _____

Fecha: _____

1. ¿La universidad realiza capacitaciones orientadas al trabajo en equipo con los estudiantes?

2. ¿Usted cree que los estudiantes universitarios pueden mejorar su desenvolvimiento en el campo si desarrollan habilidades y actitudes en equipo?

3. ¿Considera que la aplicación de estrategias en equipo por parte del docente es obligatoria?

4. ¿Considera que la aplicación de la propuesta (normas de trabajo en equipo) de esta investigación en los docentes, mejorará el rendimiento de los estudiantes?

ANEXO 4 FOTOS



Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Guayaquil, extensión Daule.



Estudiante recibiendo las indicaciones para realizar una actividad en equipos



Estableciendo las acciones y organizándose el trabajo



Equipo de trabajo realizando la tarea asignada



Equipo de trabajo realizando la tarea asignada