



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

TÍTULO:

**EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES DE COMUNICACIÓN
MEDIANTE EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES
DE SEGUNDO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCAL
MIXTO JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA DEL CANTÓN
MILAGRO DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2011 - 2012.**

AUTORA:

LCDA. AMADA MIRELLA VACA AGUIRRE

MILAGRO, OCTUBRE 2012

ECUADOR



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

TÍTULO:

**EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES DE COMUNICACIÓN
MEDIANTE EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES
DE SEGUNDO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCAL
MIXTO JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA DEL CANTÓN
MILAGRO DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2011 - 2012.**

AUTORA:

LCDA. AMADA MIRELLA VACA AGUIRRE

TUTORA:

LIC. DIOCONDA GAVILANEZ IDROVO, MSc

MILAGRO, AGOSTO 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 **LCDA. AMADA MIRELLA VACA AGUIRRE**, 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_____

LIC. DIOCONDA GAVILANEZ IDROVO, MSc.
CI: 1200588836

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 _____

LCDA. AMADA MIRELLA VACA AGUIRRE

CI: 1202817399

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** otorgaal presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

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

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR SECRETARIO

DEDICATORIA

A Dios, a quien debo mi existencia, por darme las fuerzas necesarias día a día para salir adelante y levantarme en cada tropiezo.

A mi madre quien me formó con buenos sentimientos, costumbres y valores, lo cual me ha ayudado a salir siempre adelante buscando el mejor camino.

A mi esposo y a mis hijos quienes me llenan de felicidad, para ustedes que son el motor de mi vida este éxito de hoy y cada uno de los que conseguiré en la vida, para que sea incentivo y ejemplo de lucha, de perseverancia y de progreso, para lograr un futuro mejor.

AMADA MIRELLA

AGRADECIMIENTO

Un eterno agradecimiento a la prestigiosa Universidad Estatal de Milagro, la cual me abrió sus puertas para prepararme y formarme como persona de bien.

Al Departamento de Postgrado por haberme permitido formarme profesionalmente.

A los Profesores que han inspirado en mí, el valor del compromiso social hacia mi labor docente.

A mi tutora Msc. Dioconda Gavilánez Idrovo, por su apoyo incondicional en el asesoramiento de la tesis y por ayudarme a esclarecer mis dudas con su sabiduría, ya que la terminación de esta tesis no hubiera sido posible sin su apoyo y adiestramiento debido a que es una gran persona y una gran profesional. ¡Gracias!

AMADA MIRELLA

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 DE COMUNICACIÓN MEDIANTE EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES DE SEGUNDO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCAL MIXTO JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA DEL CANTÓN MILAGRO DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2011-2012**, y que corresponde al Instituto de Postgrado y Educación Continua.

Milagro, ____ de _____ del 20____

LCDA. AMADA MIRELLA VACA AGUIRRE

CI: 1202817399

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.....	xii
Índice de Gráficos.....	xv
Resumen.....	xvii
Abstract.....	xviii
Introducción.....	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema	Pág.
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.1.1. Problematización.....	3
1.1.2. Delimitación del problema.....	6
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.....	9
2.1.1. Antecedentes Históricos.....	9
2.1.2. Antecedentes Referenciales.....	12
2.1.3. Fundamentación.....	13
2.1.3.1. Fundamentos teóricos del aprendizaje en equipo.....	13
2.1.3.2. Trabajo en equipo.....	18
2.1.3.3. Ventajas del trabajo en equipo.....	20
2.1.3.4. Desventajas del trabajo en equipo.....	22
2.1.3.5. Claves del trabajo en equipo.....	23
2.1.3.6. Estrategias que promueven el trabajo en equipo.....	25
2.1.3.7. Técnicas de aprendizaje en equipo.....	27
2.1.3.8. Desarrollo de habilidades.....	30
2.1.3.9. Habilidades de evaluación de proceso, trabajo en equipo....	32
2.1.3.10. Habilidades de negociación, trabajo en equipo.....	33
2.1.3.11. Características de un buen negociador.....	34
2.1.3.12. Habilidades para comunicarse claramente dentro del trabajo en equipo.....	35
2.1.3.13. Habilidades de liderazgo, trabajo en equipo.....	39
2.1.3.14. Utilización de habilidades en equipo.....	44
2.1.3.15. Trabajo en equipo y la motivación.....	48
2.1.3.16. El aprendizaje en equipo y el rendimiento académico.....	51
2.1.3.17. El aprendizaje en equipo y la reducción de la violencia en el colegio.....	53
2.2. Marco Legal.....	54
2.3. Marco Conceptual.....	55
2.4. Hipótesis y variables.....	56
2.4.1. Hipótesis General.....	56
2.4.2. Hipótesis Particulares.....	56
2.4.3. Declaración de Variables.....	56
2.4.4. Operacionalización de las variables.....	57

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tema	Pág
3.1. Tipo y Diseño de la investigación y su Perspectiva general.....	58
3.2. La Población y la muestra.....	59
3.2.1. Características de la Población.....	59
3.2.2. Delimitación de la población.....	59
3.2.3. Tipo de muestra.....	60
3.2.4. Tamaño de la muestra.....	60
3.2.5. Proceso de selección.....	62
3.3. Los métodos y las técnicas.....	62
3.4. El tratamiento estadístico de la información.....	63

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

	Pág
4.1. Análisis de la situación actual.....	64
4.2. Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectivas.....	94
4.3. Resultados.....	96
4.4. Verificación de hipótesis.....	96

CAPITULO V

PROPUESTA

	Pág
5.1. Tema.....	97
5.2. Fundamentación.....	97
5.3. Justificación.....	101
5.4. Objetivos.....	102
5.4.1. Objetivo General de la propuesta.....	102
5.4.2. Objetivos Específicos de la propuesta.....	102
5.5. Ubicación.....	102
5.6. Factibilidad.....	102
5.7. Descripción de la propuesta.....	103

5.7.1. Actividades.....	103
5.7.2. Recursos, análisis financiero.....	114
5.7.3. Impacto.....	115
5.7.4. Cronograma.....	116
5.7.5. Lineamiento para evaluar la propuesta.....	116
Conclusiones.....	117
Recomendaciones.....	118
Citas bibliográficas.....	119
Bibliografía General.....	122

ANEXOS

1. Encuesta previa dirigida a estudiantes
2. Encuesta dirigida a estudiantes.
3. Encuesta dirigidas a docentes.
4. Entrevistas a autoridades.
5. Entrevista dirigida a expertos.
6. Foto de la encuesta

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1.	
Operacionalización de variables.....	57
Cuadro 2.	
Población de estudiantes separados por curso y por sexo.....	59
Cuadro 3.	
Descripción de la Población Total.....	60
Cuadro 4.	
Muestra Total.....	61
Cuadro 5.	
Muestra de estudiantes separados por curso y por sexo.....	62
Cuadro 6.	
Desempeño de las actividades académicas.....	64
Cuadro 7.	
Forma de trabajo de los docentes.....	65
Cuadro 8.	
Indicaciones de las habilidades trabajando en equipo.....	66
Cuadro 9.	
Aportación de ideas a la búsqueda de los objetivo de la tarea.....	67
Cuadro 10.	
Escuchar la opinión de los compañeros.....	68
Cuadro 11.	
Fallos de la ideas de los compañeros.....	69
Cuadro 12.	
Sugerencia por el bien común del equipo.....	70
Cuadro 13.	
Influencia sin ejercer presión.....	71
Cuadro 14.	
Existencia de conflictos entre compañeros.....	72
Cuadro 15.	
Cuando los objetivos no se cumplen.....	73

Cuadro 16.	
Objetivo de trabajar en equipo.	74
Cuadro 17.	
Necesidad de trabajar en equipo.....	75
Cuadro 18.	
Liderar un equipo de trabajo.....	76
Cuadro 19.	
Colaboración con los compañeros con las tareas.....	77
Cuadro 20.	
Manifiestar lo desagradable sin problema.....	78
Cuadro 21.	
Desempeño de los estudiantes en las actividades.....	79
Cuadro 22.	
Orientación del trabajo dentro del aula.....	80
Cuadro 23.	
Indicación de los beneficios del trabajo en equipo.....	81
Cuadro 24.	
Valoración de los trabajos en equipo.....	82
Cuadro 25.	
Habilidad de respeto opiniones de los demás.....	83
Cuadro 26.	
Solución de conflicto dentro de los equipos.....	84
Cuadro 27.	
Problemas de los equipos para fortalecer la clase.....	85
Cuadro 28.	
Funciones y reglas de los elementos.....	86
Cuadro 29.	
Acción a tomar cuando el equipo no cumple los objetivos.....	87
Cuadro 30.	
Objetivo de trabajar en equipo.....	88
Cuadro 31.	
Trabajo en equipos y problema entre compañeros.....	89

Cuadro 32.	
Necesidad de trabajar en equipo.....	90
Cuadro 33.	
Trabajo en equipo y lo provechoso para el estudiante.....	91
Cuadro 34.	
El trabajo en equipo y la colaboración de los estudiantes.....	92
Cuadro 35.	
Manifestación de los problemas en el equipo.....	93
Cuadro 36.	
Relación entre el objetivo y la hipótesis.....	96
Cuadro 37.	
Presupuesto.....	115
Cuadro 38.	
Cronograma de implementación.....	116

ÍNDICE DE GRÁFICO

	Pág.
Gráfico 1.	
Desempeño de las actividades académicas.....	64
Gráfico 2.	
Forma de trabajo de los docentes.....	65
Gráfico 3.	
Indicaciones de las habilidades trabajando en equipo.....	66
Gráfico 4.	
Aportación de ideas a la búsqueda de los objetivo de la tarea.....	67
Gráfico 5.	
Escuchar la opinión de los compañeros.....	68
Gráfico 6.	
Fallos de la ideas de los compañeros.....	69
Gráfico 7.	
Sugerencia por el bien común del equipo.....	70
Gráfico 8.	
Influencia sin ejercer presión.....	71
Gráfico 9.	
Existencia de conflictos entre compañeros.....	72
Gráfico 10.	
Cuando los objetivos no se cumplen.....	73
Gráfico 11.	
Objetivo de trabajar en equipo.	74
Gráfico 12.	
Necesidad de trabajar en equipo.....	75
Gráfico 13.	
Liderar un equipo de trabajo.....	76
Gráfico 14.	
Colaboración con los compañeros con las tareas.....	77
Gráfico 15.	
Manifiestar lo desagradable sin problema.....	78

Gráfico 16.	
Desempeño de los estudiantes en las actividades.....	79
Gráfico 17.	
Orientación del trabajo dentro del aula.....	80
Gráfico 18.	
Indicación de los beneficios del trabajo en equipo.....	81
Gráfico 19.	
Valoración de los trabajos en equipo.....	82
Gráfico 20.	
Habilidad de respeto opiniones de los demás.....	83
Gráfico 21.	
Solución de conflicto dentro de los equipos.....	84
Gráfico 22.	
Problemas de los equipos para fortalecer la clase.....	85
Gráfico 23.	
Funciones y reglas de los elementos.....	86
Gráfico 24.	
Acción a tomar cuando el equipo no cumple los objetivos.....	87
Gráfico 25.	
Objetivo de trabajar en equipo.....	88
Gráfico 26.	
Trabajo en equipos hay problema entre compañeros.....	89
Gráfico 27.	
Necesidad de trabajar en equipo.....	90
Gráfico 28.	
Trabajo en equipo y lo provechoso para el estudiante.....	91
Gráfico 29.	
El trabajo en equipo y la colaboración de los estudiantes.....	92
Gráfico 30.	
Manifestación de los problemas en el equipo.....	93

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

RESUMEN

La metodología tradicional de educación se ha basado en un proceso de aprendizaje competitivo e individualizado hacia la búsqueda de un currículum riguroso, donde las asignaturas impartidas por los educadores se daban de manera metódica, destacando la consecución de logros y reconocimientos personales, creando conflictos en el salón de clases, durante el trabajo escolar. En la actualidad el entorno de la educación demanda un cambio, para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más participativo, pidiéndose que el educando desarrolle su aptitud de interacción y participación con los demás, y el educador, desarrolle estrategias que estimulen las habilidades del trabajo en equipo para crear en los estudiantes la motivación para el beneficio de un aprendizaje con mayor significado no solo a nivel individual sino de equipo, es por ello que el objetivo general de este proyecto es determinar qué habilidades comunicativas se pueden desarrollar mediante el uso de estrategias en equipo de trabajo para mejorar la relación de actividades en el aula de clase en los estudiantes. El Marco teórico, se fundamenta en las teorías de la interdependencia social, desarrollo cognitivo, conductista y socio-cognitiva, además de la formación de habilidades a través del proceso docente - educativo; el tipo de investigación es no experimental porque se enfocó el problema que es la falta de habilidades que presentan los estudiantes al trabajar en equipos de trabajo. La metodología de la investigación es aplicada y factible; según su objetivo gnoseológico es descriptivo; con la encuesta y la entrevista se obtienen criterios del personal involucrado en el proceso. El estudio documental sirve de apoyo a la propuesta. Inicialmente se realizó un diagnóstico sobre el problema seleccionado y se buscó soluciones mediante la elaboración de estrategias y técnicas al El desarrollo de las habilidades comunicativas mediante las técnicas del trabajo en equipo y que logre que los estudiantes del colegio José María Velasco Ibarra de la ciudad de Milagro se integre mejor en el desempeño colaborativo.

Palabras claves: Aprendizaje individualizado, Trabajo en equipo, desarrollo de habilidades.

STATE UNIVERSITY OF MIRACLE

INSTITUTE DE POSTGRADO And CONTINUOUS EDUCATION

ABSTRACT

The traditional methodology of education has been based on a process of competitive and individualized learning towards the search for a rigorous curriculum, where the subjects taught by educators were methodically, emphasizing the achievement of personal awards and achievements, creating conflict in the classroom, during school work. Currently the education environment demand a change, to make the learning process more participatory, asking that learners develop their ability of interaction and participation with others, and an educator to develop strategies that boost the team work skills for students create the motivation for the benefit of learning with greater meaning, not just at the individual level but teams so that the overall objective of this project is to determine what communication skills can be developed through the use of strategies in team to improve the relationship of activities in the classroom students. The theoretical framework is based on the theories of social interdependence, development cognitive, behavioral and socio-cognitive, as well as the formation of skills through the teaching process - educational; the type of research is non-experimental because focused the problem which is lack of skills with the students to work in teams. The research methodology is applied and feasible; According to its epistemological goal is descriptive; the survey and the interview provides criteria for personnel involved in the process. The documentary study serves as a support for the proposal. Initially carried out a diagnosis on the selected problem and sought solutions through the development of strategies and techniques to the development of communication skills using the techniques of the work in team and to achieve that the students of the school José María Velasco Ibarra of the miracle city be better integrated into collaborative performance.

Key words: individualized learning, teamwork, skill development.

INTRODUCCIÓN

El proceso de enseñanza - aprendizaje basado en un paradigma constructivista, se desarrolla desde el inicio de la vida del ser humano y es éste quien construye su propio conocimiento, el cual, se va formando con el transcurso de los años, con las experiencias del medio en el que se desarrollan, la familia, la escuela, el colegio, los amigos, entre otros, esta persistente interacción, ha favorecido para que el individuo se integre para trabajar de manera colectiva y es así como se han conformado diferentes equipos de trabajo enfocados a la obtención de mejores resultados.

La constante búsqueda de la calidad de la educación y la experiencia obtenida como docente han despertado en mi, el interés en perfeccionar la metodología del trabajo en equipo, como una estrategia básica para el aprendizaje y una técnica primordial en la enseñanza; que difunda, la retroalimentación, integración y la construcción de conocimientos basado en aprendizajes significativos en base al intercambio de opiniones.

El trabajo en equipo se realiza en un entorno de trabajo motivador, ya que desarrolla la autoestima de sus integrantes en un clima favorable y menos estresante, la interacción entre los mismos permite que el individuo desarrolle sus potencialidades intelectuales.

La presente tesis trata sobre el desarrollo de las habilidades comunicativas mediante el trabajo en equipo, en los estudiantes de segundo año de bachillerato en el colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro durante el periodo lectivo 2011- 2012. En el capítulo I se plantea toda la problemática, los objetivos específicos que es la dirección de la investigación y justificación tanto teórica como práctica. En el capítulo II se menciona una serie de información que permite entender el problema un poco más profundo y desde varios puntos de vista de las diferentes teorías. En el capítulo III trata sobre la población, la muestra, como los métodos y las técnicas que se aplicaron para la obtención de los datos. En el capítulo IV se hace un análisis de los resultados

estadísticos de las encuestas aplicadas a los docentes y estudiantes del Colegio que se escogió para la investigación. El capítulo V muestra la propuesta de solución del problema, a través del planteamiento de estrategias que permiten al docente desarrollar habilidades en los estudiantes para el trabajo en equipo dentro y fuera del aula de clase.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Problematicación

La educación en nuestro país está atravesando por una etapa de cambios cualitativos, debido a los avances que ha tenido en el mundo el desarrollo de la Técnicas de la Información y la Comunicación, que han sido las principales causas de la revolución educativa que se está llevando a cabo en el país, donde la tecnología juega un papel importante, en el desarrollo de la calidad educativa.

Esta investigación se propone analizar los impactos negativos que afectan la calidad de la educación como es la carencia de habilidades de la comunicación mediante el trabajo en equipo en los estudiantes del segundo año del bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra, donde se ha perdido el sentido de colaboración, cuando se conforman los equipos de trabajo, donde no existen relaciones interpersonales el equilibrio y terminan con problemas entre ellos, pidiendo siempre al maestro realizarlos en forma individual.

Para conocer la magnitud de la situación problemática se seleccionaron al azar 100 estudiantes del segundo año del bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra para la aplicación de una encuesta.

La aplicación de la encuesta arrojó los resultados siguientes.

En la primera pregunta

Marque con una X la forma en que usted se desempeña mejor en las actividades académicas dentro del aula de clase

Trabajo en equipo Trabajo individual

El 100% de los estudiantes encuestados respondieron que de forma individual en cambio

En la segunda pregunta

Marque con una X la forma de trabajo que más utilizan sus maestros en el aula.

Trabajo en equipo Trabajo individual

En esta pregunta el 90% de los estudiantes respondieron que los maestros trabajan de forma individual

En la tercera y última pregunta

¿Qué le molesta más cuando trabaja en equipo con sus compañeros?

A lo cual el 95% de los estudiantes encuestados respondieron que no se toman en cuenta las sugerencias, no hay una organización de equipo, no se cumplen las tareas encomendadas por el docente.

Los resultados obtenidos en la encuestas que fue aplicada, como parte del estudio exploratorio a los 100 estudiantes que fueron escogidos como muestra indican que a la gran mayoría de los estudiantes les gusta trabajar de manera individual por cuanto ellos hacen su mayor esfuerzo para ganar la calificación, recalcando que las habilidades individuales de los estudiantes están siendo desarrolladas en forma correcta y en los que muchos obtienen buenas calificaciones por sus trabajos, pero cuantos les toca trabajar en equipo no se integran lo que denota que existen dificultades en cuanto a la solidaridad, ocasionando problema y malestar entre los estudiantes y padres de familia por la disminución de sus calificaciones.

Mediante la presente investigación se busca desarrollar habilidades de la comunicación mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de segundo de

bachillerato, con el fin de elevar la calidad de la educación y por ende los resultados en los logros del aprendizaje; en esto radica la importancia de la investigación.

Como pronóstico, al determinar como objetivo primordial al ser humano dentro del proceso enseñanza - aprendizaje, para su cumplimiento se requiere de innovaciones durante la clase, con respecto a las actividades de aprendizajes.

Al analizar el rendimiento de los estudiantes en las actividades que desarrolla mediante equipos de trabajo encontramos que a muchos les causan desinterés y bajas calificaciones, se pronostica si no se buscan soluciones, el malestar de los estudiantes serán transmitidos a los padres de familia y estos a la institución, cerrando un ciclo donde el docente o la metodología que utiliza se verá afectada, cuando el problema apunte hacia las habilidades que los estudiantes no han desarrollado en el trabajo en equipo.

La propuesta emanada de la investigación logrará proporcionar estrategias direccionadas por el docente para desarrollar las habilidades de la comunicación en los estudiantes para el trabajo en equipo.

Es indispensable la responsabilidad de todos los actores de la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes y padres de familia) y que estos trabajen en equipo; donde cada integrante desempeñe el rol que le corresponde para lograr el cambio deseado en cuanto a la calidad de la educación; la institución a través del apoyo a los docentes mediante capacitaciones y éste a través de reuniones para integrar más al representante del estudiante a la institución.

La aplicación de estrategias para el desarrollo de las habilidades comunicativas mediante el trabajo en equipo en las diferentes asignaturas es responsabilidad de los docentes; así como la motivación al mismo para que este tenga una actitud positiva en cuanto a la aplicación del trabajo en equipo.

1.1.2. Delimitación del problema

Campo Educativo

Área: Didáctica

Institución: Colegio José María Velasco Ibarra

Lugar: Cantón Milagro, Provincia Del Guayas.

Tema: El desarrollo de las habilidades intelectuales mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de segundo de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto José María Velasco Ibarra Del Cantón Milagro durante el periodo lectivo 2011- 2012.

1.1.3. Formulación del problema

¿Cuál es la incidencia del trabajo en equipo en el desarrollo de las habilidades de comunicación en los estudiantes de segundo de bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro, provincia del Guayas, durante período lectivo 2011-2012?

1.1.4 Sistematización del problema

¿Cuáles son las habilidades de comunicación que desarrollan los docentes en los estudiantes de segundo de bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro mediante el trabajo en equipo?

¿En qué medida los docentes del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro aplican las técnicas del trabajo en equipo durante las clases para el desarrollo de las habilidades comunicativas?

¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades comunicativas que poseen los estudiantes de segundo de bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro?

1.1.4. Determinación del tema

Desarrollo de las habilidades comunicativas mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de segundo de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto José

María Velasco Ibarra Del Cantón Milagro durante el período lectivo 2011 - 2012.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Determinar la incidencia del trabajo en equipo en el desarrollo de las habilidades comunicativas en los estudiantes del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro, provincia del Guayas período lectivo 2011-2012.

1.2.2. Objetivos específicos

- Conocer las habilidades comunicativas que desarrollan los docentes en los estudiantes de segundo de bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro mediante el trabajo en equipo.
- Conocer el nivel de aplicación de las técnicas del trabajo en equipo por parte de los docentes del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro para el desarrollo de las habilidades comunicativas
- Determinar el nivel de desarrollo de las habilidades comunicativas que poseen los estudiantes de segundo de bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación de la investigación

Los docentes realizan diferentes actividades dentro del aula de clase, pero existen muchas dificultades para poder realizarlas de manera efectiva por las dificultades comunicativas, la desconcentración de los estudiantes, además porque se agrupan de acuerdo a sus afinidades y se hace imposible trabajar en equipo.

Los maestros utilizan diferentes metodologías, es recomendable hacer uso de las más apropiadas para el desarrollo de las capacidades comunicativas de los estudiantes y que éstas puedan ser retroalimentadas, por medio de la integración al entorno educativo, a través de un seguimiento continuo del trabajo en equipo, para de esta manera aportar al desarrollo de habilidades dentro y fuera de la institución educativa. Las habilidades comunicativas son innatas en los individuos, las que deben ser aprovechadas por los maestros para que los docentes mejoren en sus estudios y su labor sea más eficaz. El uso del trabajo en equipo puede demostrar las habilidades comunicativas que poseen y las que puedan desarrollar en las diferentes actividades.

Es conveniente que el docente utilice los métodos de enseñanza que existen, aplicarlas de manera eficaz, sin olvidar que el alumno es el principal protagonista y el que deberá obtener el conocimiento sea en forma individual o grupal. El presente trabajo investigación es novedoso y de importancia en la educación media porque ayudará al profesor a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, donde se contará con el apoyo de maestros y autoridades del plantel para comprobar el rendimiento escolar del docente.

Por medio de un diagnóstico realizado nos permitió conocer las necesidades en el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, mediante la aplicación de encuestas a los docentes, que nos permitieron conocer las dificultades que existen dentro del aula de clase al momento de llevar a cabo los trabajos en equipo.

Las encuestas que se aplicaron a los docentes nos permitieron conocer las dificultades que tienen al impartir sus clases en cuanto al desarrollo de habilidades comunicativas mediante el trabajo en equipo

Al determinar el nivel de desarrollo de las habilidades comunicativas que poseen los docentes durante la realización del trabajo en equipo, nos permitió tener una idea clara de cómo utilizar las diferentes estrategias de enseñanza, mediante la participación activa de los sujetos involucrados en la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Antecedentes históricos

Al referirse al aprendizaje en equipo se puede entender como algo innovador que se está poniendo de moda por sus particularidades y los beneficios que aporta en el ambiente educativo, también consideraría que es una técnica que resuelve muchas dificultades en el proceso de aprendizaje, se acoge y se enseña cada vez más en todos los niveles de la educación.

Los antecedentes del aprendizaje en equipo, nace de la misma leyenda social del ser humano; fue la cooperación entre los primitivos la clave para su progreso, a través del trueque, la socialización de procesos y así como toda labor en conjunto, se usó la experiencia laboral propia, la habilidad de sus manos y la aparición del lenguaje articulado, que benefician la interrelación y desenvolvimiento dentro de la sociedad.

En diferentes escrituras antiguas entre los que se encuentra la Biblia y el Talmud surgen leyendas evidentes relacionadas con la necesidad de colaboración. En el Talmud se instituye que para aprender se debe tener un igual que proporcione el aprendizaje y a su vez la enseñanza mutua. El filósofo Sócrates educaba a los discípulos en pequeños grupos implicándolos en las pláticas de su famoso arte del discurso.

En las épocas del Imperio Romano, Séneca se refería a “QuiDocetDiscet”, que significa, “cuando enseñas aprendes dos veces”, enfatizando así el valor de enseñar para aprender.

Para Quintiliano, eminente pedagogo de ese tiempo, la enseñanza recíproca es un beneficio necesario, explicando la necesidad de que cada aprendiz enseñe a los demás. Durante la edad media las agrupaciones de arte también

coincidían en la importancia que los aprendices trabajaran juntos en equipos pequeños para que, los más diestros trabajen con el maestro y luego enseñen sus habilidades obtenidas a aquellos menos experimentados.

En las épocas XVI, XVII y XVIII que surgen las primeras tendencias pedagógicas que plantean el trabajo grupal en la educación. La idea del aprendizaje en equipo nace en la historia de occidente, ya que en el siglo XVI varios pedagogos y oradores analizan las ventajas de enseñar a otros, para aprender del aprendizaje entre iguales. Se puede citar en esta época a Saint Simón, Robert Owen (1884) y Charles Gide (1884), éste último fue quien estableció las bases del sistema cooperativo que permitía al individuo anhelar a la superación.

Durante el siglo XVII se estima como antecesor de la didáctica moderna a Johann Amos Comenius (1592-1679), como el primer seguidor en la búsqueda de opciones metodológicas para evolucionar la enseñanza en un proceso atrayente sobre el conocimiento del mundo, y como forma para desarrollar las capacidades intelectuales de los estudiantes; es así como implanta el tránsito de la enseñanza individualizada a la enseñanza basada en equipos.

La obra de Comenio, su “Didáctica Magna” es la evidencia de sus contribuciones y uno de los cimientos trascendentales que concibe a la educación como un proceso que afecta al individuo en el trayecto de su vida y a sus variadas adaptaciones sociales; resaltando el papel de la imitación y de los esparcimientos colectivos como ruta de intercambio y de cooperación en la solución de un problema de aprendizaje; es una tentativa meritoria y sobresaliente al cimentar la enseñanza en equipo en un período tan temprano al desarrollo de la pedagogía.

En Inglaterra en el siglo XVIII prevalecen Andrew Bell (1800) y Joseph Lancaster (1800), este último quien irradió y llevó a la práctica a los grupos colaborativos; modificación que se introdujo en la enseñanza inglesa por medio de la formación del trabajo y a quien se le debe el conocimiento de equipo.

Es a partir del siglo XIX cuando se comienza a propagar en Estados Unidos el aprendizaje en equipo. El educador Coronel Francis Parker (1806), dio inicio a la escuela lancasteriana en Nueva York empleando el aprendizaje en equipo establecido ya como método.

Por otra parte, la propagación de las ideas de Lancaster en los Estados Unidos, terminó en 1800 cuando aparece el Movimiento Masivo Escolar o Escuela Común, desde donde también se fomentó el aprendizaje en equipo a través del superintendente de escuelas públicas en Quince y Massachussets, educador C. F. Parker (1806); sistema que prevaleció en América a lo largo de todo el siglo XIX y hasta inicio del siglo XX.

Por su parte el intelectual norteamericano John Dewey (1899) quién escribió las obras “Escuela y sociedad”; “Cómo pensamos” en 1909 y “Democracia y Educación” en 1916, construyó un proyecto metodológico de educación, en el que se fomenta el uso de los equipos de aprendizaje, y del que se deriva la comprensión del ser humano como un “órgano” de la sociedad, que necesita ser preparado con el propósito de aportar.

Dewey (1916) revoluciona la educación e implanta la experiencia como parte de ella, lo social ocupa un lugar sobresaliente, asentando las bases para la creación de una escuela activa, de la misma manera que resalta la importancia de la cooperación frente al individualismo, la creatividad frente a la inactividad y el trabajo manual frente a las asignaturas, otro punto importante lo asigna a los libros de texto, que les otorga sólo la función de consulta.

Las ideas de Dewey (1916) influyeron en otros educadores y se lo considera estimado el verdadero autor de la llamada Escuela Activa, que serviría de estímulo a la creación del “Plan Dalton”, el “Método de Cousinet” y su famoso “Método de Proyectos”.

La historia de los antecedentes del trabajo en equipo en centros de enseñanza evidencia que uno de las técnicas que con mayor frecuencia se empleaban en

la práctica pedagógica, a través del siglo XX fue el “Método de Aprendizaje en equipo”. Este método es la secuencia de la concepción del aprendizaje activo que se radicó en los Estados Unidos en toda esta etapa; pero redimensionando a partir de los resultados de los experimentos de la psicología social acerca de las estructuras grupales competitivas.

Los aportes del Método de Aprendizaje en equipo, han sido reanudados a partir de la década de los 90 en distintos niveles de enseñanza y se destacan como seguidores de sus premisas: E. Cohen (1993) y D. M. Evans (1992) en EE. UU; T. Ryoko (1995) y Y. Kobayashi (1994) en Japón; A. Álvarez (1992) en España y Ramón Ferreiro Gravié (1998) en Cuba.

En los años setenta la investigación y práctica de los métodos en equipo experimentan gran importancia, sigue evolucionando la teoría y la aplicación de las técnicas en equipo en el ambiente escolar sobre todo en Estados Unidos y Canadá.

Actualmente se desarrolla y aplica esta metodología con sus características más principales en Israel, Holanda, Noruega e Inglaterra y se va desarrollando hacia países europeos como Italia, Suecia y España entre otros.

2.1.2. Antecedentes Referenciales

Al hacer una revisión bibliográfica acerca de los estudios realizados sobre el tema Elena Villavicencio (2012) en su trabajo de tesis de maestría titulado Técnicas grupales en la adquisición de aprendizajes significativos en la Unidad de formación artesanal “Ismael Pérez Pazmiño”, de la ciudad de Naranjito. Llego a la conclusión que las técnicas grupales desarrollan la creatividad y la independencia cognoscitiva de los estudiantes, para la adquisición de nuevos conocimientos, lo que beneficia directamente a los estudiantes en su participación directa y consciente de la adquisición de su propio aprendizaje, elevando la autoestima y las relaciones interpersonales estudiante – estudiante y estudiante - maestro.

2.1.3. Fundamentación

2.1.3.1. Fundamentos teóricos del aprendizaje en equipo

Existen teorías e investigaciones sobre el beneficio del aprendizaje en equipo lo que hace considerarlo como una reconocida práctica de educación. La investigación en el aprendizaje en equipo ha sido encaminada, por cuatro teorías.

a) La Teoría de la Interdependencia Social

Posiblemente la teoría que más influye en el aprendizaje en equipo es la que se orienta a la interdependencia social que sugirió Kurt Koffka (1900), uno de los creadores de la Escuela de Psicología de la Gestalt, que propuso que los equipos eran un todo dinámico en el que la interdependencia entre sus elementos variaba.

A inicios del siglo XX, Kurt Koffka (1900) propuso que los equipos eran conjuntos dinámicos cuyos elementos tenían la propiedad de una interdependencia variable. Entre los años veinte y treinta, Kurt Lewin(1920), citado por Chávez Guadalupe (2004)¹ depuró esta idea al mencionar que la esencia de un equipo es la interdependencia entre sus elementos, la cual es creada por la presencia de objetivos comunes que da como resultado, que un equipo sea dinámico que funcione de tal forma, que algún cambio en el estado de cualquiera de sus elementos o subgrupos, no los afecte como equipo en general. Así mismo, un estado de tensión intrínseco entre los elementos del equipo motiva el movimiento hacia el cumplimiento de los objetivos en común.

A finales de los años cuarenta, Morton Deutsch(1940) desarrolló las ideas de Lewin (1920)y propuso la teoría de la cooperación y la competencia. A su vez, los hermanos David y Roger Johnson (1960) ampliaron la obra de Deutsch (1940) en su teoría de la interdependencia social; esta última instituye que la forma en la cual se estructura, determina la manera en la que interactúan los individuos.

¹Chavez, G. (2004). *Reflexión técnica y metodológica del grupo de discusión*. México: Udec

Esta teoría diferencia dos tipos de interdependencia: La positiva (colaboración) que da como resultado la interacción organizadora en la que los individuos estimulan y proporcionan los esfuerzos del otro por aprender; y la negativa (competencia) que da como resultado la interacción de oposición, en la que los individuos desalientan y entorpecen los esfuerzos del otro.

Con base en esta teoría se puede certificar que, si no hay interdependencia no hay interacción, y entonces en un grupo de individuos trabajarían de forma independiente, sin revelar intercambio alguno con los demás.

b) La Teoría del Desarrollo Cognitivo

Esta teoría se fundamenta en los trabajos de Piaget (1950), Vigostky (1978), entre otros teóricos.

Para Piaget (1950), cuando las personas trabajan en conjunto en el medio se genera de forma natural un conflicto socio cognitivo, que por resultado crea un desequilibrio, que a su vez sirve para incitar el desarrollo cognitivo.

Este aspecto se basa en las aportaciones de Piaget (1950), Vigotsky (1978) y de Johnson y Johnson (1979).

Para Piaget(1950), el trabajo en equipo es el esfuerzo que se hace para conseguir metas comunes, mientras se coordinan los sentimientos propios y puntos de vista con la conciencia de la existencia de los sentimientos y puntos de vista de los demás.

Así, cuando los individuos trabajan en equipo, surge el conflicto socio cognitivo, y estableciendo el desequilibrio cognitivo, el cual incita la capacidad de adoptar puntos de vista y favorece su desarrollo, el aprendizaje en equipo en el perspectiva piagetiana, impulsa el desarrollo intelectual del estudiante forzándolo a conseguir el consenso con otros estudiantes que sustentan puntos de vista diferentes sobre las actividades escolares.

Por su parte, Vigotsky (1978), sustenta que las funciones y beneficios del ser humano se producen en las relaciones que se forman; el funcionamiento psíquico sucede gracias a la internalización y transformación del éxito del equipo

Un concepto clave de Vigotsky (1978), se refiere a la zona de desarrollo próximo en la que describe aquel escenario comprendido como, lo que un estudiante puede hacer solo, y lo que puede obtener cuando trabaja en equipo, es necesario que los estudiantes trabajen en equipo para que puedan aprender, comprender y dar solución a problemas, ya que la adquisición del conocimiento es el resultado de un fenómeno social.

Es de mucha importancia señalar que el aprendizaje significativo implica, desde la perspectiva cognitiva, el uso de modelos, la instrucción y el andamiaje; esto quiere decir, para que el estudiante memorice y la integre en las estructuras cognitivas que tiene, requiere ensayar y reformar cognitivamente la información que le llega. Una manera efectiva de obtenerlo es explicar lo que se quiere enseñar.

Finalmente, la teoría de la controversia, creada por Johnson y Johnson (1979), sustenta que enfrentarse a puntos de vista diferentes, crea inquietud o conflicto conceptual, lo cual produce una reconceptualización y una búsqueda de información, las mismas que dan como producto una conclusión razonada.

Esta perspectiva teórica resalta que para alcanzar logros en los trabajos en equipo se debe tener presente lo siguiente:

- Estructurar lo que ya se sabe y fijar una posición.
- Resguardar tal posición ante alguien que sustenta lo contrario.
- Pretender impugnar la posición opuesta y defender la propia.
- Cambiar perspectivas para ver el tema desde ambos puntos de vista de forma simultánea.
- Establecer una síntesis en consenso en la que todos estén de acuerdo.

c) La Teoría del Desarrollo Conductista

Sobre esta teoría, existen varios criterios por parte de diferentes autores como Pavlov (1960), Watson (1913), Thorndike (1898) y Skinner (1953) señalan que el aprendizaje depende de los enlaces que se constituyen entre estímulos y respuestas. Estos investigadores se interesaron por entender de qué forma se podría afirmar que dichas conexiones fueran más firmes para beneficiar la permanencia del aprendizaje.

El aprendizaje se puede definir como un cambio en la conducta observable del individuo, que es, el resultado de las consecuencias del medio ambiente y no de la maduración.

Esta teoría se encausa en el impacto que tiene el reforzamiento mediante el trabajo en equipo en el aprendizaje. Skinner (1953) se orientó en las contingencias grupales, Bandura (1963) en la imitación, entre otros.

Según Johnson y Johnson (1979), ha hecho hincapié en la necesidad de premiar a los equipos para motivar a las personas para que aprendan en equipos de aprendizaje.

Según esta teórica, los estudiantes se esfuerzan en las labores escolares que les facilitan alguna forma de compensación, y no se esfuerzan en aquellas que no les brindan o que conlleva una sanción, por lo tanto, los esfuerzos en el trabajo en equipo dependen de la motivación extrínseca para obtener recompensas.

d) La Teoría Socio-Cognitiva

Esta teoría fue mencionada por Román y Diez (1999) como patrón educativo y de diseño curricular el cual contiene como plataformas, las teorías de autores como Vigotsky(1979), Feuerstein (1995), Ausubel (1978), Novak (1988), Reigeluth(1980), Sternberg(1986), Detterman(1982), Bruner(1987) y Piaget(1971). Este es un modelo cognitivo, donde se involucra el cómo aprende, el qué aprende, al referirnos a los procesos que utiliza el educando

para aprender, integrando, además el desarrollo y el mejoramiento de la inteligencia activa.

De la psicología se forma el modelo socio-cognitivo, los adelantos de las teorías de la inteligencia, donde la creatividad, inteligencia, y pensamiento reflexivo y crítico, son temas constantes para su práctica en la educación.

El modelo socio-cognitivo incorpora a sus bases el constructivismo cognitivo de Piaget (1971) y su visión cognitiva del aprendizaje, que estima al aprendiz protagonista del aprendizaje y al aprendizaje como la modificación de nociones previas que ya se tienen al incluir los nuevos conceptos, todo esto por medio del conflicto cognitivo, que resulta de mucha importancia la visión que tiene de la epistemología genética.

Entre las características más generales de esta teoría están:

- Pretende interrelacionar al actor del aprendizaje junto con sus procesos cognitivos y afectivos, con la atmósfera de aprendizaje.
- La cultura social e institucional quedan fortalecidas, mediante el curriculum, entendido como una selección cultural que constituye capacidades, valores, contenidos y técnicas.
- Los contenidos se pronunciarán en el diseño curricular de una forma constructiva y significativa por medio de la construcción del conocimiento. Resulta primordial la visión de los contenidos disponibles, para su apropiado almacenamiento en la memoria, de forma que estén disponibles cuando se necesiten y, donde lo trascendental es saber qué hacer con lo que se sabe y dominar una competencia.
- Las técnicas deben tener una dimensión doble, por una parte proveer el aprendizaje individualizado y por el otro, el aprendizaje social, los dos con un equilibrio en la intervención del docente/estudiante y del aprendizaje en equipo entre iguales. Se desarrollará una metodología constructiva, significativa y por descubrimiento.
- En esta teoría la enseñanza debe someterse al aprendizaje a través de la interrelación con los procesos cognitivos y afectivos en contextos

determinados. El accionar del profesor con sus clases magistrales o convertirse en animador debe quedar en olvido y se debe dar paso al profesor mediador del aprendizaje y de la cultura.

- El aprendizaje queda especificado como aprender a aprender por medio del desarrollo de capacidades y valores a través de estrategias cognitivas y meta cognitivas, como aprendizaje constructivo, significativo y equipo.
- La motivación debe de estar orientada al progreso individual y en equipo por el logro o éxito individual y social. La motivación beneficia a centrar los objetivos y el clima grupal.
- El educando será reflexivo, crítico, constructivo y creador.

A las teorías que basan y sustentan al aprendizaje en equipo también deben añadirse las contribuciones de otros investigadores de mucha importancia del campo de la educación como son los siguientes:

Célestin Freinet(1976), educador francés que vivió a finales del siglo XIX e inicios del XX planteaba una escuela moderna, innovadora, activa, popular, sus ideales se centran en la renovación del entorno escolar, y en las funciones de los docentes. Que los infantes aprendan haciendo y hagan pensando. Sus ideas se resumen en los siguientes principios:

1. Una escuela para la clase trabajadora.
2. Una educación con intereses populares, con una democracia y cultura democrática participativa.
3. Sin exigencias externas.
4. Sin notas de obediencia.

2.1.3.2. Trabajo en equipo

La palabra equipo proviene de skip, que significa “barco”, y de equipaje, término con que se designa a la tripulación; es decir, a los individuos organizados para el trabajo de navegación. Según el origen etimológico de la palabra, permite plantear una noción de equipo de trabajo

“Un equipo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por el que se sienten solidariamente responsables”²

Lo que dice el autor es que cada uno de los miembros del equipo debe tener habilidades de forma que, combinadas permitan contar con las aptitudes necesarias para llevar el trabajo adelante y conseguir los resultados esperados.

Es importante resaltar que el resultado que se logra del trabajo en equipo, depende de la manera en cómo se trabaja, la afinidad del equipo y el intercambio de ideas para dar solución a un problema en forma colectiva.

Según Cirigliano-Villaverde citado por López Fernando, (2006)³ expone que con la utilización constante del trabajo en equipo en las aulas de clases se observa que:

- Desaparece el temor al dar una opinión incorrecta.
- El docente respeta al estudiante productivo.
- Ayuda a conocer mejor a los demás.
- El educando aprende de los demás.
- El educando aprende tranquilo y deseoso.
- Permite a través de la socialización profundizar los conocimientos.
- Se crea entre los elementos del equipo un entorno participativo y analista.

Existen otros autores que indican que cuando un equipo llega a comprometerse, tanto el trabajo como la responsabilidad, son compartidos hasta el final de la meta a alcanzar; entre los elementos del equipo se brindan apoyo colectivo.

²Sanguinetti, J. P. (2009). *El desafío de construir un verdadero equipo de trabajo*. Chile: Petrotecnia

³López, F. (2007). *Metodología participativa en la enseñanza universitaria* (veintiuna ed.). Madrid: Narcea

Dentro de un equipo, se da una interacción entre sus elementos e intercambian ideas. Y, como dice Surdo citado por Martínez (2008)⁴ “Con la constante relación, se desarrollan sentimientos de solidaridad, alta moral, cooperación, compromiso, se comparten valores y se asumen roles”

En las distintas clases de equipo la comunicación fluida, la franqueza, el apoyo mutuo y el respeto por los miembros es primordial.

Surdo afirma que: Con la utilización persistente del trabajo en equipo se ha observado el principio de sinergia: El todo es más grande que la suma de sus partes individuales; y dentro de las ventajas que se pueden alcanzar son el excelente rendimiento, calidad, alta moral del equipo, desarrollo personal de los miembros. (p. 229).

Es importante indicar que el equipo de trabajo, no es igual a trabajar en equipo. El trabajar en equipo es un forma de hacer una actividad, es asumir un conjunto de responsabilidades, es toda una ideología que implica una actividad de pensar distinto, de asumir un espíritu que alienta, un patrón de relaciones entre los individuos, en donde la interacción social es la base del aprendizaje y el desarrollo intelectual se da gracias a la unión que como grupo han conformado.

2.1.3.3. Ventajas del trabajo en equipo

Según Cirigliano y Villaverde citado por López (2007)⁵ tiene sus ventajas al trabajar en equipo en el salón de clases estas son:

- a) Tiende a mejorar a sus elementos, a ofrecerles la posibilidad de desarrollar capacidades o potencialidades, y de sobresalir de dificultades personales al compartir una situación con otros.
- b) En el efecto educativo los equipos pueden ser utilizados con el propósito expreso de aprender.
- c) Posibilita cultivar la convivencia enseñando a convivir.

⁴Martínez, D. (2008). *Mediación educativa y resolución de conflictos*. México: Niovedades educativas

⁵(López F. , 2007)

- d) Proporciona habilidades distintas al simple conocimiento.
- e) Permite positivamente crecer y mejorar la comunicabilidad.
- f) Los estudiantes aprenden habilidades que no pueden adquirir de los adultos.
- g) Este tipo de aprendizaje mejora la motivación de los educandos.
- h) Promueve la pérdida del egoísmo
- i) Los educandos aprenden a observar situaciones y problemas desde otros aspectos diferente a la de ellos. (pp.49-50)

Existen ventajas importantes para trabajar en equipo, ya que en los últimos tiempos en las investigaciones han corroborado que el aprendizaje en equipo reporta beneficios considerables en relación a la metodología tradicional de enseñanza, tanto en el aspecto del rendimiento escolar como en los objetivos de socialización, por otro lado también se ha manifestado que la manera en que se aplica el trabajo en equipo es determinante para lograr excelentes resultados.

También es importante apreciar la actitud de la licenciada Dugarte Loreidys (2005)⁶ en su trabajo sobre técnicas de estudio donde establece que “el modelo de aprendizaje en equipo, es una estrategia para conseguir reunir a educandos de distintos niveles y habilidades dentro de un mismo salón, el equipo se torna de vital importancia dentro de este enfoque pedagógico, como modelo, debe tomarse como una guía e irse implementando con flexibilidad, ajustándose y modificándose de manera continua para conseguir el mayor provecho”

Es innegable, que en toda actividad social el trabajo en equipo toma gran preeminencia, esta orientación facilita el aprendizaje no solo en áreas académicas sino que conlleva a que el estudiante se instruya mediante la contribución de sus compañeros, en la ejecución de cualquier trabajo y en la toma de responsabilidad ante los compañeros.

⁶Dugarte, L. (2005). *Técnicas de investigación*. México: Limusa

2.1.3.4. Desventajas del trabajo en equipo

No obstante existen algunas desventajas planteadas por Martínez Carmen (2003)⁷ para el trabajo en equipos estas son:

- Se toma mucho tiempo para poco contenido; pues con el método tradicional en 20 ó 30 minutos se resuelven de 3 ó 4 problemas, en vez de uno solo, con el trabajo en equipo se aprende, analiza y se encuentra la solución.
- Con el actual pensum escolar (horarios, planificación, asignaturas, entre otros.) no se puede aprovechar el trabajo en equipo de modo eficiente.
- Requiere de una revisión de la planificación para acoplarla al contexto.
- El docente tiene que dominar las técnicas de trabajo en equipo y aplicarla meticulosamente (pp. 56-58)

La función de los docentes es crear medios favorables para el aprendizaje y el trabajo en equipo, se transforma en una herramienta más a disposición de los educadores.

Los equipos se caracterizan por tener una organización en donde hay funciones mínimas o roles que deben ser ejercidos; desconocer esto, conlleva a un incorrecto funcionamiento del equipo; lo primordial es tener en cuenta que no hay un equipo que pueda manejar si no se crea una mínima organización. Los equipos que están organizados de una forma excelente, son medios para aprender a comunicarse y a comprenderse. Los equipos se hacen, hay que aprender a interactuar en equipo, desarrollándose dentro de él.

Cabe destacar que el trabajo en equipo se debe usar de acuerdo con las metas que se persiguen alcanzar, ya que no toda la tarea escolar debe apoyarse solamente en actividades grupales. Por otra parte, no basta con querer trabajar con los educandos integrados en un equipo para que sea un éxito; es importante utilizar una técnica bien definida y estudiada.

⁷Martínez, C. (2003). *La gestión empresarial*. Madrid: Díaz De Santos.

Las técnicas grupales deben seleccionarse tomando en cuenta aspectos tales como: el tamaño del equipo de clase, el entorno físico, las características del equipo y sus elementos, la formación del educador quien conduce, entre otros.

Las técnicas grupales que se utilicen tendrán siempre el valor que los educadores les difundan; la eficiencia de su uso depende de la habilidad personal para preparar lo necesario a las circunstancias y beneficios del momento.

Para que se impulse el trabajo en equipo y los jóvenes aprendan a trabajar de esa manera, primero es necesario sensibilizar y convencer de las ventajas que se adquieren en el trabajo en equipo que tienen como propósito primordial alcanzar la afinidad del equipo; luego enseñarles que en un trabajo de equipo todos deben ser partícipes y tener un rol, cada elemento es necesario dentro de ese equipo y la comunicación es relevante para juntar criterios, unir esfuerzos y alcanzar un resultado excelente.

La cultura de trabajo en equipo es una ideología que toma su tiempo entender y emplearla; pero la formación y el cambio de actitud son el camino, no se puede establecer una cultura de trabajo en equipo de la noche a la mañana, es un proceso que toma su tiempo y se debe dar en forma gradual y persistente.

2.1.3.5. Claves del trabajo en equipo

Existe un adagio japonés que señala que ninguno de nosotros es inteligente como todos nosotros. Esto puede resultar cierto pero en la práctica educacional es un poco dificultoso desarrollar esta integración. Para poder formar un equipo excelente, se tiene que cumplir varios requerimientos y cualidades que ya se han observado.

Existen algunas sugerencias que se menciona en publicaciones vértice⁸ para desarrollar un buen trabajo en equipo, estas son:

⁸Publicaciones Vértice. (2008). *Coordinación de equipos de trabajo*. España: Vértice

- Es necesario que exista un entorno informal, agradable y relajado, donde se cree una atmósfera de trabajo.
- Los miembros del equipo deben estar interesadas, colaborando activamente. Debe haber un sentimiento de aportación con la culminación del trabajo.
- Los trabajos y metas del equipo deben ser aceptadas por todos los integrantes, que se consiga una responsabilidad real. Cada uno se puede responsabilizar de su parte.
- Todos deben ser escuchados e incitados a opinar sobre sus ideas, sin excepción.
- Las decisiones sobre aspectos generales del tema a trabajar, se deben tomar en consenso.

Según Pere (2009)⁹ estas sugerencias ayudan para introducir la estructura elemental que tiene que afirmarse en cinco pilares primordiales, estas son:

- **Complementariedad:** Cada uno de los integrantes del equipo domina un espacio determinado del trabajo, todos estos conocimientos son de mucha utilidad para sacar el trabajo con éxito.
- **Coordinación:** El equipo de estudiantes, con un líder de frente, debe actuar de manera organizada con el propósito de sacar el trabajo adelante.
- **Comunicación:** El trabajo en equipo requiere una comunicación franca entre todos los integrantes es primordial para poder ordenar las diferentes actuaciones individuales. El equipo funciona como una máquina, son diferentes engranajes; todos deben de trabajar con esmero, si uno es deficiente el equipo fracasa.
- **Confianza:** Cada individuo se confía en el buen hacer de los demás. Esta confianza conlleva a admitir que se anteponga la victoria del equipo a la propia ostentación personal.

⁹Pere, M. (2009). *Nueve ideas clave el aprendizaje cooperativo*. España: Ideas Clave

Cada integrante del equipo debe contribuir con lo mejor de sí mismo, no sobresaliendo entre sus compañeros sino porque confía en que estos harán lo mismo; sabe que esta es la única forma que el equipo pueda conseguir su éxito.

- **Compromiso:** Cada integrante del equipo se responsabiliza para participar con lo mejor de cada uno, a poner todo el empeño para sacar el trabajo con éxito.

El docente asigna al equipo a realizar una tarea determinada; el equipo recibe dicha tarea y suele disponer de libertad para planificarse para organizar el trabajo.

El equipo responde a los resultados logrados pero tiene autonomía para organizarse como considere necesario. Dentro de ciertos márgenes el equipo tomará sus decisiones propias sin tener que estar pidiendo autorización.

La unión de las cualidades y pilares básicos son la clave del trabajo en equipo: el conjunto de la sinergia de los elementos del equipo y de la confianza entre estos.

2.1.3.6. Estrategias que promueven el trabajo en equipo

Brandt (1998), citado por Woolfolk (2006)¹⁰ las define como, " técnicas de aprendizaje andragógico y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien".

Es de mucha importancia mencionar que las estrategias de aprendizaje en conjunto con los contenidos, objetivos y la evaluación de los aprendizajes, elementos esenciales del proceso de aprendizaje.

¹⁰Woolfolk, A. (2006). *Psicología Educativa* (Novena ed.). Ohio: Pearson.

Según Aldape Teresa (2008)¹¹“El enseñar a aprender se ha convertido en el propósito primordial del sistema educativo, es por ello, como docentes debemos innovar el proceso, para ello nos corresponde implementar estrategias de trabajo en equipo que ayuden al educando a facilitar su aprendizaje”.

Es conveniente proporcionar la información necesaria para que el equipo de trabajo funcione acertadamente, para lograrlo es preciso indicar fuentes primarias y secundarias. La información debe ser confiable y útil.

Los trabajos en equipo requieren de un ambiente agradable, que incluye aspectos físicos y psicológicos. Lo físico es de mucha importancia, porque el lugar donde funcione debe ser confortable, sin interrupciones, que cuente con herramientas y recursos indispensables. Lo habitual es que los equipos se reúnan para compartir los adelantos individuales, es necesario que haya una pizarra o una papelógrafo donde las personas puedan presentar los resultados, momento en que el maestro debe aprovechar para estimularlos, y promover la discusión grupal.

En lo psicológico, se deben utilizar habilidades de comunicación como es la atención, respeto y comprensión, así como planificar reuniones. También es importante premiar los progresos, tanto individuales como en equipo, manifestando verbal y corporalmente la satisfacción: "Este es un excelente trabajo", "se está avanzando más rápido de lo que se creía".

Es preciso definir de una manera clara los tiempos para realizar y revisar la tarea, se requiere monitorear las actividades, para conocer los adelantos del equipo, para ello es conveniente concretar los vencimientos para su entrega. Es aconsejable recordar los días de reunión y las fechas de terminación de plazos, así como lograr que todos coincidan en los días y horas de dichas reuniones.

¹¹Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. México: Libros en red

2.1.3.7. Técnicas de aprendizaje en equipo

Según Londoño (2010)¹² las técnicas de aprendizaje es “El conjunto de actividades que el docente estructura para que el estudiante construya el conocimiento, lo transforme, lo problematice, y lo evalúe; además de participar junto con el estudiante en la recuperación de su propio proceso”

Según Londoño, las técnicas de aprendizaje ocupan un lugar imprescindible en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Las técnicas de aprendizaje en equipo son los medios o métodos utilizados en ambientes grupales, en los que se busca la interacción de todos los elementos de un equipo, con el propósito de lograr los objetivos planteados.

Existen muchas técnicas para el aprendizaje en equipo, las cuales se pueden mencionar:

- **Técnicas explicativas:** Esta técnica consiste en que el docente explica su clase y el estudiante presta atención y luego realiza su resumen.
- **Técnica interrogativa o de preguntas:** Esta técnica consiste en establecer un diálogo conductor – equipo, por medio del intercambio de preguntas y respuestas, que se exponen dentro de la sesión.
 - **Mesa redonda:** Está compuesta por un grupo de expertos, docentes y/o estudiantes que se reúnen para estudiar un asunto o problema. El estudio se hace únicamente mediante la discusión.
 - **Seminario:** En esta técnica se integra un grupo reducido de personas para realizar la investigación de un tema.
 - **Foro:** Generalmente precede a una conferencia, una clase, proyección de una película o la parte final de un simposio, panel mesa redonda, en la que se pueden obtener criterios diversos de muchos participantes sobre un tema establecido. Es valioso el papel que cumple el coordinador.

¹²Londoño, F. (2010). *Las técnicas de aprendizaje*. Cali

- **Debate o Controversia:** Es una actividad oral que se basa en la discusión larga y reiterada de un tema por parte de dos equipos: un grupo sostiene la tesis afirmativa y otro la tesis contraria o negativa.
 - **Entrevista:** Se la aplica con la finalidad de obtener información, recibir indicaciones o recomendaciones, entre otros, generalmente con fines investigativos.
 - **El Simposio:** Es el conjunto de charlas, discursos o exposiciones verbales a cargo de expertos, docentes o estudiantes que analizan un tema desde distintas fases, ángulos personales o profesionales, ante un auditorio.
 - **El Panel:** Un equipo de expertos, docentes o estudiantes exponen a manera de conversación, un tema frente a un auditorio; generalmente la duración es de 1 hora.
 - **Conferencias:** Es un discurso realizado ante un público. Tiene como finalidad informar, explicar, convencer, incitar al público, entre otros.
- **Técnicas de animación:** Permite desarrollar al máximo, la participación y atención de un grupo y establecer un entorno fraternal y familiar.
- **Técnicas de Presentación:** Por medio de esta técnica el docente puede obtener mucha información sobre las características de sus integrantes, que le beneficiarán al momento de la interacción grupal y en la comunicación con el equipo. Además pueden ser usadas para animarlos, creando un entorno de relajación.
 - **Técnicas para fomentar la participación:** Esta técnica está orientada a la participación activa de los miembros de un equipo, facilita el desarrollo de un clima de confianza, despierta el interés por el trabajo en conjunto, ayuda a compartir los conocimientos, motivándolos y facilitando la convivencia.

- **Técnicas de planificación:** Esta técnica está orientada a la sistematización del análisis de la realidad, a detectar necesidades, formular objetivos, metodología y búsqueda de recursos, entre otras actividades indispensables para la programación.
 - **Técnicas de organización:** Esta técnica facilita la toma de decisiones en equipo, donde prevalece el posicionamiento individual, ayuda a controlar el tiempo y esfuerzo.
- **Técnicas de creatividad:** Permiten el adiestramiento creativo e involucran determinadas acciones, que sirven como estímulo.
- **Mapas mentales:** Es una herramienta que se usa para organizar el pensamiento, que tiene como primordial aplicación la generación de ideas por medio de la asociación.
 - **Arte de preguntar:** Esta técnica se desarrolla con el propósito de obtener una mayor eficacia en la aplicación del trabajo en equipo destinada a alcanzar resultados creativos.
 - **Relaciones forzadas:** Esta técnica radica en comparar un problema con algo que tenga muy poco o nada en común con él y como resultado se obtiene la producción de ideas.
 - **Scamper:** Esta técnica se fundamenta en una lista de preguntas que estimulan la generación de ideas.
 - **Listado de atributos:** Esta técnica consiste en enumerar todos los atributos de un objeto o proceso y luego se buscan otras posibilidades para cada uno de ellos.
 - **Analogías:** Estimulan el uso de enfoques análogos y metafóricos para solucionar problemas que requieren de creatividad. La analogía posibilita entender lo desconocido a través de lo conocido.
 - **Biónica:** Se utiliza analogías que permiten llegar a la solución de problemas, es por ello que se la conoce con el nombre de analogía directa. Parte de la observación, el conocimiento de la

estructura, las posibilidades y mecanismos de la naturaleza y de los seres vivos, con la finalidad de transferir lo aprendido al problema dado y así lograr soluciones.

Se considera a las técnicas en equipo como medios útiles para conseguir que los grupos se desenvuelvan eficazmente, para conseguir los objetivos tanto del equipo como en forma individual, por lo tanto, las técnicas optimizan el rendimiento del equipo e incrementan el grado de satisfacción de sus miembros.

2.1.3.8. Desarrollo de habilidades

Las habilidades forman elementos psicológicos estructurales de la personalidad, relacionados a su función reguladora-ejecutora, que se establecen, desarrollan y muestran en la actividad.

Según Robert Gagné (1970), citado por Jarvis Peter (2005)¹³, manifiesta que las habilidades "como las aptitudes son necesarias para ejecutar una tarea en forma correcta".

Para Danilov y Skalin (1978) citado por Perdomo Edilia (2005)¹⁴ coinciden con la idea que la habilidad es "la capacidad adquirida por el individuo de usar creativamente sus conocimientos y hábitos, tanto durante el proceso de actividades teóricas como prácticas".

Diferentes investigaciones dan la razón que las habilidades, son la base y que estos, se enuncian en las habilidades que se desarrollan en el educando.

Por su lado, Danilov (1978), citado por Ortiz (2009)¹⁵ reflexiona que "la adquisición de habilidades generales conlleva a la formación de un

¹³Jarvis, P. (2005). *El aprendizaje de la educación permanente de adultos* (tercera ed.). Canada: Routledge Falmer.

¹⁴Perdomo, E. (2005). *Metodología lúdico-creativa para la educación plástica de los escolares del segundo ciclo de la educación primaria*. Cuba.

¹⁵Ortiz, A. (2009). *Pedagogía y docencia universitaria hacia una didáctica de la educación superior*. CEPEDID

pensamiento teórico”, esto quiere decir, que se puede aplicar generalizaciones teóricas, conceptos, leyes, principios, con la particularidad del conocimiento. El dominio de habilidades guiadas a la esencia, ayuda a los estudiantes a pensar teóricamente, significa poder establecer la esencia, vínculos de afectos y aplicar los conocimientos en nuevos entornos.

Formación y desarrollo de habilidades a través del proceso docente-educativo.

La formación y desarrollo de habilidades se consolida a través del proceso docente-educativo y el vínculo de la misma con la personalidad. Se entiende por habilidad a la capacidad de transferir el contenido a nuevas acciones, donde el educador juega un papel decisivo en su impulso, que al ser dominadas y establecidas en forma consciente por el estudiante se transforma en una competencia.

El apareamiento de la psiquis se originó con estrecha relación con la realidad. Este reflejo psíquico aparece debido a la necesidad de entender el mundo objetivo, sus propiedades y nexos, para poder vincularse con el mismo, el cual se suscita en los procesos prácticos de interacción del ser humano con el medio.

En esta evolución, el apareamiento de las capacidades humanas lo ocupó el inicio de la actividad laboral y sus constantes necesidades de comunicación, además significó una gran contribución, el proceso de creación de instrumentos de trabajo para el desarrollo del ser humano.

Con el transcurrir de la historia, la división social del trabajo estableció la aparición de grupos de personas que se especializaron en algunos tipos de actividad laboral, abarcando cada una distintos tipos de quehaceres y profesiones, dependiendo de la agilidad productiva, tanto del hombre como de la mujer.

En el cumplimiento del trabajo, cada persona logra una sucesión de conocimientos, motivaciones y especificaciones que se transforman en la plataforma de su preparación, para realizar la actividad en distintos espacios de la sociedad.

2.1.3.9. Habilidades de evaluación de proceso, trabajo en equipo

Es importante la ayuda que preste el educador para descubrir las carencias de formación, materiales o infraestructura con las que han trabajado los educandos para tratar de superarlas.

También, es indispensable localizar las fortalezas y debilidades de los equipos de trabajo con el propósito de solucionar los inconvenientes de adaptación de los componentes

Según Falchikov(2005)¹⁶.El involucrar a los educandos en el proceso de evaluación conlleva a una serie de beneficios tales como:

- Confianza
- Autonomía
- Responsabilidad
- Motivación intrínseca

Pedir a los educandos que evalúen el proceso de trabajo en equipo favorecerá sus habilidades en la resolución de problemas, esto servirá para desarrollar su capacidad de reflexión, activar el pensamiento crítico y por consiguiente mejorar el aprendizaje, que le servirá en la vida real, aún más si es parte del mecanismo fundamental de la evaluación formativa.

Evaluación del el proceso por parte de los estudiantes

Como testifican Black &Wiliam(1998) citados en Delmastro (2005)¹⁷.

¹⁶Falchikov, N. (2005). *Mejorar la evaluación a través de participación de los estudiantes: Soluciones prácticas para ayudar en el aprendizaje*. London: Routledge Falmer

¹⁷Delmastro, A. (2005). *El portafolio como estrategia de evaluación en la enseñanza* (Vol. 9). Venezuela: Lin

La mayor dificultad no radica en la desconfianza y franqueza de la evaluación realizada por los estudiantes puesto que éstos son, por lo general, francos y honestos a la hora de evaluar a sus compañeros de equipo, muchas veces son más estrictos consigo mismos que el propio docente.

Lo esencial es que los educandos tengan bien claro los objetivos de aprendizaje intrínsecos en la evaluación y tratar de conseguirlos. Si éstos son claros, los estudiantes serán capaces de evaluar y evaluarse en forma eficaz.

Vale mencionar que tradicionalmente la evaluación recaía, primordialmente, en el docente; sin embargo, si se pretende que los educandos desarrollen determinadas competencias que beneficien su desarrollo personal y profesional, se debe facilitar ambientes donde se impulse el pensamiento crítico sobre los resultados de sus trabajos y los procesos que han seguido.

2.1.3.10. Habilidades de negociación, trabajo en equipo

La negociación es un proceso, por el cual dos o más individuos pretenden conseguir consentimientos y pactos en relación a una idea, tarea o problema. La negociación es un elemento propio de las interacciones colaborativas, y tiene especial importancia cuando se trata de significados.

Para determinados autores la negociación de significados no es un desperfecto de la interacción, sino que es componente de ella, hasta el punto que el elemento de interacción admite que surja una comprensión mutua. Se asevera que sin negociación, el diálogo se transforma en un monólogo, a la vez que el interlocutor se convierte en un simple receptor de mensaje.

La primordial diferencia entre la interacción colaborativa y aquella que es jerarquizada, reside en que el estudiante implicado, no impone su perspectiva por el sólo hecho de tener mando, sino que el gran reto es dar opiniones según su punto de vista, justificar, negociar e intentar convencer a sus compañeros.

2.1.3.11. Características de un buen negociador

- **Respeto hacia los integrantes del equipo:** Cada participante se torna un colaborador dinámico en el cumplimiento de su tarea, en la búsqueda de soluciones, puesto que un equipo de trabajo tiene como responsabilidad ejecutar actividades concretas y que estas no se conviertan solamente en una competencia.
- **Empatía:** Es enriquecedor conocer lo que sienten los compañeros del equipo, sus intereses, sus sueños y sus miedos, de esta manera se podrá entender a los demás y encontrar la solución que beneficie al grupo.
- **Confianza:** Es primordial que en el grupo exista cordialidad y compañerismo, esto permitirá una excelente interacción y negociación en las tareas a realizar. En un entorno de confianza las personas proporcionarán información y se manifestarán cooperativos.
- **Flexibilidad:** La negociación hay que prepararla con profundidad, siempre cabe la posibilidad de un cambio de rumbo imprevisto. Aquel que sea hábil para adecuarse rápidamente a los nuevos acontecimientos podrá emitir soluciones alternativas.
- **Creatividad:** Se logra al momento que los estudiantes tienen la capacidad de transferir hábilmente los conocimientos a situaciones nuevas, cuando puede emitir propuestas u opciones inéditas e incluso alejándose de ciertos planteamientos fórmale. Esta es la mejor forma para sobresalir, cuando se presentan puntos conflictivos.
- **Paciencia;** El correcto funcionamiento del equipo se debe a la confianza, la tolerancia y apoyo recíproco de sus miembros, porque es cierto que su interrelación y negociación requiere tiempo, no es conveniente apresurar los sucesos; todo quehacer implica el desarrollo de relaciones sinérgicas cordiales. Dentro de lo posible hay que adecuarse al ritmo negociador de la otra parte. Hay que saber esperar, dejar que las cosas fluyan adecuadamente.
- **Asertividad:** En los trabajos de grupo es necesario promover acuerdos viables, donde el estudiante sea capaz de comunicar sus pensamientos,

defender en forma respetuosa y equilibrada sus ideas y propuestas, resolver con éxito los conflictos, exponer sus inseguridades sin temor; saber decir NO en un momento dado, sin causar polémica. Esto evita pensamientos tergiversados. El docente debe fomentar espacios educativos donde prevalezcan comportamientos asertivos, se expresen desacuerdos a través de argumentos válidos, intercambien ideas que promuevan una interacción positiva dentro del grupo.

2.1.3.12. Habilidades para comunicarse claramente dentro del trabajo en equipo

La comunicación es el cimiento del trabajo en equipo.

Es necesario mencionar algunos consejos de expertos en lo concerniente al trabajo en equipo.

Según Peter Senge (1994) citado en Israel Paula (2009)¹⁸“La capacidad para dirigir equipos de trabajo se reconoce en los individuos que entienden y manejan de forma apropiada el arte de llevarse bien con todas las personas”.

Esto significa que quienes son capaces de trabajar en equipo comprenden la riqueza de tener excelentes relaciones humanas en los distintos campos de la vida. Para poder comunicarse efectivamente es importante aprender a escuchar a los demás desde la realidad de ellos y no desde la de uno. Para ello es conveniente desarrollar el pensamiento crítico que servirá como la herramienta para entender el mensaje que se quiere comunicar.

Para que un equipo funcione de manera eficiente es esencial que haya un gran nivel de comunicación dentro del mismo. El trabajo en equipo requiere de coordinación y esto sólo se obtiene con una comunicación clara entre sus miembros.

La comunicación debe darse en todas las direcciones:

¹⁸Israel, P. (2009). ¿Es posible gestionar el conocimiento sin encauzar el componente afectivo de las personas? *Acimed* , 55-56.

- **Comunicación descendente:** Esta comunicación sirve para estar en contacto directo el líder hacia los miembros del equipo, este tipo de comunicación sirve para comunicar, citar a reuniones, dar disposiciones de trabajo. Cuando el equipo cuenta con diversos niveles intermedios, la comunicación puede alterarse, esencialmente si ésta no se manifiesta por escrito y es clara y puntualizada.
- **Comunicación ascendente:** Esta comunicación tiene como origen los miembros del equipo y como destino el líder. sirve para estar en contacto con las necesidades inmediatas del equipo y para tomar decisiones apropiadas. La carencia de la comunicación ascendente es señal de líderes autoritarios y poco flexibles.
- **Comunicación horizontal:** Es decir la comunicación es directamente entre los miembros del equipo, este tipo de comunicación es de mucha importancia para coordinar el trabajo e indispensable en el trabajo en equipo. Es necesario establecer procedimientos de comunicación apropiados para facilitar la tarea y la efectividad del equipo.

Una de las causas principales de fracaso de los equipos es la carencia de comunicación.

Muchas veces cuando este inconveniente se presenta es ya demasiado tarde (aparentemente todo iba bien, el entorno de trabajo era excelente, no había problemas, pero dificultades de comunicación hacen que al final las diferentes partes de la tarea no se acoplen, que los miembros del equipo hayan tomado supuestos distintos, que las fechas no se cumplan).

Uno de las primordiales tareas del líderes alcanzar desde el inicio un buen nivel de comunicación en el equipo. Si el equipo comienza a funcionar con una comunicación fluida entre sus miembros es permisible que ésta se conserve durante todo el trabajo. En caso contrario si desde un inicio falla la comunicación es posible que el equipo arrastre esa dificultad durante toda su existencia.

La comunicación va a depender de la actitud que adopte el líder del equipo. Si éste tiene un carácter accesible, con una actitud de puertas abiertas, que comparte con sus participantes la información que recibe, que promueve la plática y el debate dentro del equipo, está indicando a sus compañeros que su actitud debe dominar en el equipo. En caso contrario, se presenta difícil, no le gusta compartir información, reprocha las opiniones que no esté de acuerdo, es muy factible que el equipo imponga el secretismo, los integrantes del equipo se guarden información.

Es imprescindible mantener reuniones habituales, como una excelente oportunidad de promover la comunicación dentro del equipo, una comunicación clara entre los miembros del equipo se beneficia cuando hay excelente relación personal entre ellos.

El líder debe favorecer esta relación personal, siendo para ello muy útil promover actividades fuera del horario escolar como participar en actividades deportivas, salir al cine, entre otros, no se pretende que los elementos del equipo se hagan amigos íntimos, pero si es de mucha importancia que exista una relación amable entre ellos.

Es necesario señalar que el equipo de trabajo se preocupe por mantener una comunicación fluida con el docente, tiene que implicarse en la misma. Además, necesitará con toda seguridad información que el educador proporcionará por lo que tendrá que establecer los canales de comunicación oportunos.

La función esencial de la comunicación es optimizar las relaciones interpersonales mediante la mejora del entendimiento mutuo, aspecto que favorece al trabajo en equipo, además:

1. Ayuda a satisfacer las necesidades y a conservar el sentido de identidad, porque ayuda a que se sientan más constituidos en el equipo, estar motivados y tener una participación más activa.
2. Mejora el entorno de trabajo

3. Elude información con poca credibilidad y basadas en el rumor
4. Contribuye a la utilización eficaz de los recursos y por ende economiza tiempo y dinero.

Existen otras funciones de la comunicación que integran lo antes mencionado y que toman en cuenta, es esencialmente a las comunicaciones externas en el equipo, a las que se las llama las tres “C” de la comunicación:

- Captar la atención
- Cautivar al interlocutor
- Convencer para realizar alguna acción

Causas que obstaculizan la comunicación en el equipo

Según Costumerogil (2007)¹⁹ las causas que obstaculizan la comunicación en el equipo son:

- **La estructura del equipo:** Cuando la estructura del equipo es compleja hay más riesgo de tergiversación, aunque es verdad que también serán mayores los esfuerzos por mejorar la comunicación. Hay veces que los equipos dejan todo en manos de la espontaneidad con funestas consecuencias.
- **El estilo de liderazgo:** Si el líder no es participativo, menos fluida será la comunicación, éste se limitará a dar órdenes y no a dotar de información clara y suficiente a los miembros del equipo.
- **Carencia de habilidades comunicativas:** Tanto de voz como de escucha activa.
- **Miedo a perder el poder.** Aún existe la creencia que si se dispone de información de manera exclusiva se tiene el poder, por lo que no comparten la información.
- **El uso de canales insuficientes o poco aptos para el tipo de comunicación,** lo cual se crea el cuello de botella en el canal.

¹⁹Costumerogil, I. (2007). *Relaciones en el entorno de trabajo*. España: Paraninfo

- **Entorno adverso.** Los conflictos que existan en el equipo, originan nerviosismos que distorsionan la comunicación repercutiendo en forma negativa en el trabajo en equipo.

2.1.3.13. Habilidades de liderazgo, trabajo en equipo

El liderazgo siempre ha sido un tema relevante dentro de la vida humana, sin duda contar con excelentes líderes en el Gobierno, en la administración o en la empresa, garantizaran el éxito en su operatividad y productividad gubernamental, empresarial, social y personal.

Todo equipo de trabajo está bajo la supervisión de un líder que debe estar integrado con los elementos que forman su equipo, más cuando se sabe que cada individuo tiene sus propios valores, personalidad, conducta comportamiento, sin hacer mal uso del poder y autoridad.

Para John W. Gardner (1990) citado por Jover (2009) ²⁰

Líder es aquel que concibe y expresa metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas preocupaciones, por encima de sus conflictos y las integra en la búsqueda de metas trascendentes y dignas de sus mejores esfuerzos"

Esto quiere decir que líder es aquel que no sólo crea, genera y define las metas, sino que sabe cómo expresar, comunica; consigue hacer llegar el mensaje a los elementos de su equipo, se considera que la transmisión es fundamental en el proceso de conducción. Si no existe comunicación efectiva, no hay liderazgo.

Es por ello, que es de mucha importancia que el líder del equipo reúna varias características que le permita que su gestión sea excelente, esencialmente

²⁰Jover, I. (11 de Noviembre de 2009). *Gestiopolis*. Recuperado el 19 de junio de 2012, de Liderazgo: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/el-liderazgo-y-aspectos-generales.htm>

cuando se tiene la responsabilidad de conducir el equipo de trabajo cuyo desempeño, acción, favorezcan a todos.

Gelvan (2007)²¹ Define al líder como el individuo que va hacia adelante para orientar o enseñar el camino, el que anticipa u orienta cualquier hecho, opinión de un equipo que admite dicha conducción.

Para Fiedlerv(1967) citado en Lande y Conte (2005)²² define al líder como “la persona de un equipo al que se le ha encargado el trabajo de orientar y ordenar las actividades del equipo, o a quien, en falta del líder elegido, tiene la responsabilidad de hacer las funciones en el equipo”

Para Gómez (2008)²³ “el líder es el individuo que influye en otros, para orientarlos positivamente hacia el logro de los objetivos y metas”.

Se puede interpretar que el líder es uno de los personajes en el proceso de liderazgo y que tiene dominio en quienes lo siguen para conseguir metas planteadas.

Es necesario señalar que no todos los estudiantes están preparados para guiar un equipo de trabajo, ya que demanda aspectos que hay que tenerlos bien definidos, como son: conocimientos, habilidades, buen trato, saber escuchar, comunicarse, motivar, colaborar, participar y ayudar.

También hay que reconocer que los líderes, tienen muchos defectos y también virtudes que deben conocerse a sí mismo, poder entender a los demás, transmitir lo que quieren alcanzar y que buscan lograr con los demás para alcanzar el éxito.

²¹Gelvan, S. (2007). Liderazgo y formación de líderes. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 10-20

²²Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.

²³Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.

Clases de líderes en los equipos

En el aula de clases se encuentra diferentes formas de actuar, pensar y dar soluciones a los problemas, trabajando en equipo los resultados de aprendizaje serán más creativos y significativos. En un equipo habrá distintos tipos de estudiantes; como emprendedores, pasivos, creativos, motivadores, entre otros.

El docente debe prestar atención a las características de los educandos para identificar a los diferentes tipos de líderes y organizarlos para obtener los mejores resultados en el trabajo. Esto quiere decir, que todos los estudiantes pueden desempeñar el papel de líder en un instante determinado con su ayuda y disposición.

Entre las clases de líderes se tiene:

Autoritario: Sólo él habla, no le gusta escuchar opiniones de lo demás, no recibe críticas, pretende dirigir sólo todas las acciones, le gusta dar órdenes y quiere quedarse de jefe. El docente deberá orientar sus acciones de manera que poco a poco aprenda los beneficios del trabajo participativo, en que todos aportan.

Despreocupado: Deja que cada elemento del equipo haga lo que ellos quieran, todos hablan sin orden, no hay comunicación, no se decide nada en el equipo, no tienen metas claras. El docente debe de señalar tareas precisas y darle seguimiento muy de cerca, asegurándose que las indicaciones sean cumplidas por el equipo para brindarles seguridad tanto al líder como a los compañeros.

Popular: Hace que todos los elementos de los equipos participen, escuchen opiniones de los demás y acepten sus críticas. Encuentra soluciones junto con los otros compañeros, deja que decida la mayoría, trabaja en equipo, tiene confianza en los demás, tiene metas claras.

Recomendaciones que debe seguir el docente

Esaín (2008)²⁴ menciona algunas recomendaciones que el docente debe seguir:

- **Hacerlos sentir que cada uno es su guía:** Cada elemento del equipo es responsable de sí mismo. Debe sentirse guía de sus deseos e intereses a la vez que representar todos los intereses de los elementos del equipo.
- **Ayúdelos a vencer los obstáculos en la comunicación:** En el caso que se lleguen a presentar dificultades en la comunicación es necesario dialogar sobre ellos, que se converse acerca de lo que cada uno siente o que ocurre en los demás.
- **Fortalezca la expresión de la opinión personal:** Motivarlos continuamente, el diálogo para que cada educando exponga sus ideas.
- **Fortalezca la confianza:** La comunicación se orienta en un consentimiento de equipo y en ideas reflexionadas y aceptadas liberalmente.
- **No hablar todos al mismo tiempo:** Orientarlos en el control de las dificultades en la comunicación, enseñándoles el valor de esperar el turno y oír a otros, para enriquecer las opiniones propias.
- **No hacer observación o crítica de un elemento ante el equipo:** Fomentar en el líder obediencia y la comprensión hacia los demás, cuando hay problemas primero se conversa aparte con la persona.

Papel del líder y método de trabajo en equipo

En los equipos de trabajo suele haber una persona que ejerce el papel de líder para la organización y coordinación del trabajo a desarrollar.

Es necesario mencionar los beneficios que ejerce la acción de un liderazgo en el equipo de trabajo.

- Estimula el trabajo en equipo y toma de la iniciativa en la definición del método de trabajo.

²⁴(Esaín, 2008)

- Promotor de la participación y de la toma de decisiones bajo los criterios de corresponsabilidad y respeto a los distintos elementos.
- Fomento de la cohesión y de los valores que impulsen la motivación y mayor coordinación del equipo
- Utilización de tiempo adicional para solucionar imprevistos y coordinar aspectos de trabajos retrasados.
- Impulsar la consecución de las metas
- Planificar las reuniones de equipo e impulsar la máxima productividad y rendimiento de las mismas.
- Promover un comportamiento distinguido, generoso, pacificador, audazmente educado con los elementos del equipo que certifique en cada momento el liderazgo.

En síntesis, el líder del equipo debe velar que los elementos del equipo siempre realicen bien su trabajo, asignándoles responsabilidades que conlleven a que el equipo se sienta comprometido con lo que debe hacer. Así mismo, éste debe dar a los integrantes todo lo necesario para la obtención de las metas y el éxito de los objetivos trazados.

Atributos del líder que facilitan el trabajo en equipo.

- Un líder verdadero se debe interesar principalmente para el buen cumplimiento de su misión, rol y funciones y el bienestar de las personas que están a su cargo.
- Debe ser forjador de voluntades y entusiasmos. Es por ello que no podrá estar alejado entre sus particularidades la aptitud para comunicar con claridad su pensamiento, su perspectiva de futuro y sus emociones.
- Además debe ser, un buen entrenador de procedimientos, soluciones y actitudes. Un gran promotor de ideas, un motivador y un creador audaz.
- Pero, por sobretodo, debe ser el recurso más próximo que su equipo pueda usar para interceder ante el docente.

2.1.3.14. Utilización de habilidades en equipo

Nadie nace con la habilidad de trabajar en equipo. El aprendizaje en equipo resulta más complicado que otras estrategias de carácter individual o competitivo, ya que se necesita que los educandos no sólo aprendan los contenidos curriculares, sino también las destrezas, hábitos y actitudes interpersonales y grupales, que es muy necesario para la:

Participación (compartir materiales, ideas, pedir y brindar ayuda, cumplir las obligaciones, controlar los tiempos, estar atento, aceptar y cumplir con las tareas del cargo establecido).

La comunicación (Atender las sugerencias de los compañeros, usar un tono de voz suave, respetar el turno para hablar, preguntar y responder con corrección)

La resolución de conflictos que salgan de la relación (oyente activo, mensajes en primera persona, la descentración cognitiva, relativización de lugares).

Esto requiere que el docente ponga el mismo interés y severidad en el tratamiento de las habilidades interpersonales y la práctica del trabajo en equipo, que en el de los contenidos del currículo escolar.

En la actualidad, este esfuerzo adicional brinda grandes beneficios: al aprender juntos, los estudiantes mejoran sus competencias interpersonales y, de esa manera, se preparan para desenvolverse de una mejor manera como elementos de otros equipos sociales y de la sociedad en general.

Siguiendo a Johnson y Johnson (1991) citado por Whetteny Cameron (2005)²⁵, se puede clasificar las habilidades en equipo en función de cuatro niveles organizados de menor a mayor complejidad:

²⁵Whetten, D., & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas* (Sexta ed.). México: Pearson

- **Habilidades de formación:** Destinadas a la distribución de los equipos y al establecimiento de reglas de conducta como permanecer con el equipo, no hacer ruido, respetar turno para hablar, mantener manos y pies lejos de los demás, cuidar los materiales de trabajo.
- **Habilidades de funcionamiento:** Destinadas a guiar la energías a la ejecución de las tareas y al mantenimiento de relaciones de trabajo con eficacia, es decir, vigilar el tiempo, opinar puntos de vista, pedir y brindar ayuda, negociar conflictos, llegar a pactos.
- **Habilidades de formulación:** Destinadas a ahondar en lo estudiado, incitar el uso de estrategias óptimas de razonamiento y mejorar el dominio y retención de los materiales, es decir sintetizar, corregir, construir, comprobar la comprensión, explicar).
- **Habilidades de fermentación:** Destinadas a promover conflictos socio cognitivos que ayuden a profundizar en los contenidos como es criticar puntos de vista sin criticar personas, incorporar ideas distintas en una única conclusión, agrandar la respuesta de otro, añadiendo información, originar diversas respuestas.

Cómo se la promueve

Primero se debe tener en cuenta varias reglas a la hora de trabajar las habilidades en equipo:

- **Establecer un escenario en equipo.** Es necesario primero tener presente que las destrezas que interioricen los estudiantes estarán claramente relacionadas con la actividad que se constituya en el salón de clases. De esta forma, el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo, necesita la creación de una estructura en equipo en el aula. En caso contrario, en escenarios competitivos o individualistas, las habilidades en equipo no tienen sentido.
- **Deben enseñarse de forma explícita:** No es suficiente con organizar las actividades de forma grupal, sino que deben adiestrarse y reforzarse de forma directa o proporcionar modelos coherentes con la habilidad.

- **Preparar situaciones repetidas de práctica:** Establecer una o diversas sesiones de práctica, en las que todos los estudiantes puedan usar la habilidad, varias veces hasta que la aprendan.
- **Revisar el uso de las habilidades:** Los estudiantes deben procesar la periodicidad y la aptitud con que usan las habilidades.
- **Asegurarse que perseveren en la utilización de las habilidades:** El desarrollo de las habilidades cruza las siguientes etapas:
 - a. Hacer conciencia que la habilidad es necesaria.
 - b. Entendimiento de cuál es la habilidad.
 - c. Ejecución tímida y torpe de la habilidad.
 - d. Sensación de fingimiento en la realización de la habilidad.
 - e. Uso sagaz pero mecánico de la habilidad.
 - f. Uso tradicional, automático y natural, en el que la habilidad se compone completamente en el repertorio conductual del individuo.

Algunas maneras de asegurar que los estudiantes persistan incluyen:

- Continuar estableciendo la habilidad como rol en equipo
- Realimentación constante sobre su calidad y periodicidad de uso.
- Refuerzo a los equipos cuando sus elementos utilizan la habilidad.

Los docentes deben revisar con periodicidad si se está cumpliendo con el desarrollo de habilidades en equipo.

Habilidades de trabajo en equipo

Gil, F y García, M. (2006)²⁶mencionan que para que un equipo funcione perfectamente, es necesario que el estudiante que toma el papel de líder como los demás elementos del equipo, intervengan con conocimientos, aptitudes y habilidades en equipo tales como:

²⁶VandDer, C., & Gómez, J. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Díaz Santos

- Entender la naturaleza de los procesos del equipo, su diversidad y su interrelación.
- Valorar la calidad de la tarea y los resultados de las metas que impone cada circunstancia.
- Fijar los procesos en equipo que conlleven a una mejor eficiencia en la tarea
- Crear en conjunto un entorno de apertura y compañerismo.
- Determinar los procesos de comunicación en el equipo
- Fomentar la participación de todos los elementos del equipo y prestar interés a las intervenciones de cada uno.
- Enfrentar el conflicto de forma constructiva.
- Identificar, evaluar la adecuación y la eficiencia de los objetivos del equipo.
- Se debe reconocer y usar todos los recursos del equipo

También es necesario mencionar una serie de particularidades que conforman el perfil del elemento ideal del equipo de trabajo:

- **Espíritu de equipo:** Prefiere los intereses del equipo de trabajo a los individuales.
- **Colaborador:** Está siempre presto a ayudar a los miembros del equipo, descubriendo las dificultades de cada uno de ellos para otorgarles su apoyo.
- **Respetuoso:** La manera en que mantienen la relación entre el líder del equipo con sus compañeros.
- **Buen carácter:** Ayuda a crear un buen clima de trabajo, sin crear conflictos. Es fácil trabajar con él.
- **Responsable:** No evade sus obligaciones
- **Trabajador:** Siempre está dispuesto a apropiarse de nuevas tareas sin delegar trabajo a los demás miembros.
- **Inconformista:** Busca la manera de ser el mejor, ya sea en el desempeño individual como en equipo

2.1.3.15. Trabajo en equipo y la motivación

El ser humano es una criatura necesitada y rara vez logra un estado completo de satisfacción, excepción de cortos periodos de tiempo. Tan rápido se ha satisfecho un deseo, surge otro en su lugar. Cuando éste se satisface, otro nuevo se ubica en primera instancia, y término general que se emplea a todo tipo de impulsos, pretensiones, necesidades, ansias y fuerzas similares.

Robbins (2004)²⁷ puntualiza que la motivación son los procesos que dan cuenta del ímpetu, dirección y constancia del esfuerzo de una persona por lograr una meta. La intensidad radica en cuanto se esfuerza un individuo.

Es necesario considerar la calidad del esfuerzo tanto como su intensidad. El esfuerzo que se debe buscar es el que marche hacia los objetivos.

La motivación tiene una inclinación de constancia, que es la medida de cuánto tiempo mantiene un individuo su esfuerzo. Las personas motivadas se aferran a una tarea lo suficiente para alcanzar la meta Covey (2009)²⁸. En cada una de estos conceptos se hace mención a las necesidades o metas que el ser humano se traza en satisfacer o alcanzar

También se requiere definir la motivación hacia el aprendizaje, que es el grado en que los educandos se esfuerzan para conseguir las metas académicas que aprecian como significativos y valiosas.

Consta de varios elementos: sentimientos de orgullo y satisfacción para un mejor rendimiento, organización, procesamiento de la información, indagación de nueva información y conceptualización del conocimiento, privación de ansiedad y de temor al fracaso, entre otros.

La clase de motivación para el aprendizaje depende del entorno en que se origina la interacción interpersonal. Si ésta se origina en un entorno de

²⁷Robbins, S. .. (2004). *Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones* (diez ed.). Pearson Educación

²⁸Covey, S. (2009). *Siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona: Paidós

interdependencia positiva, en el que los estudiantes se apoyan y alientan el esfuerzo, superior será la motivación hacia el aprendizaje. Si por el contrario, cuanto más indiferentes son los elementos del equipo y menos se preocupan de si rinden o no, mínimo será la motivación a aprender.

El aprendizaje en equipo tiende hacia una motivación intrínseca, establecida en la satisfacción y el gusto de acrecentar los conocimientos y la competencia de ayudar a los otros, mientras que el aprendizaje competitivo tiende a trasladar a una motivación extrínseca, asentada solamente en el ganar y favorecerse a expensas de los demás.

La metodología en equipo incide de una forma positiva sobre algunas de las variables esenciales relacionadas con la motivación hacia el aprendizaje escolar:

- **Probabilidad subjetiva de éxito y atribución causal:** En escenarios en equipo, el estudiante procura atribuir su éxito a causas personales y, por tanto, controlables. Lo atribuye al conjunto de capacidades y esfuerzos de los elementos del equipo. De ahí que se cree que, tanto a nivel individual como grupal, tienen altas posibilidades de conseguir sus metas y por ende tener éxito. Para el escenario competitivo e individualista, sólo aquellos que tienen una capacidad académica óptima se imputarán altas probabilidades de éxito; mientras que aquellos que piensen que tienen capacidades inferiores a las del resto de sus miembros, tendrán una baja posibilidad subjetiva de éxito, por lo que su motivación hacia el aprendizaje será muy baja.
- **Curiosidad epistémica y motivación continuada:** Se entiende a la curiosidad epistémica como la motivación a buscar más información sobre los contenidos tratados. El principio de este tipo de motivación se encuentra en la discrepancia académica sobre los contenidos trabajados. Dentro de una dinámica en equipo, el conflicto de vista procede en la curiosidad epistémico; en actividades competitivas, el

conflicto lleva a la pugna y a la cancelación de los puntos de vista distintos.

De la misma manera, la motivación continuada, es como la tendencia a buscar más información en el futuro sobre el tema tratado, es una clase de motivación que se da con más periodicidad en escenarios de aprendizaje en equipo.

- **Compromiso con el aprendizaje:** La responsabilidad con el aprendizaje es un requisito imprescindible para que la motivación pueda durar bastante tiempo, y depende de variables como la creencia en el valor del aprendizaje, deseo de luchar por aprender, intención de permanecer en el colegio hasta terminar sus estudios, simpatía hacia las áreas que hay que estudiar, entre otros. El aprendizaje en equipo impulsa la responsabilidad con el aprendizaje, ya que desarrolla actitudes más positivas hacia las áreas académicas y la experiencia instruccional, origina el interés por la tarea, reduce las conductas disruptivas y hace que los estudiantes se manifiesten menos apáticos.
- **Constancia en la tarea:** En una dinámica competitiva o individualista sólo aquellos que ganan u obtienen premios permanecen en la tarea, ya que de esta manera mantienen superioridad o siguen asegurando el éxito. Pero, aquellos que desafían a una experiencia prolongada de fracaso, tienden a dejar la tarea o no ponen utilidad en ella. Por el contrario, en las situaciones en equipo, se promueve la constancia en la tarea de todos los elementos del equipo, sean cual fuere su nivel, aptitud o historia académica.
- **Perspectivas de éxito futuro y nivel de aspiración:** Las situaciones en equipo proporcionan a los estudiantes expectativas más altas de éxito futuro, que las actividades competitivas o individualistas, sobre todo, como se ha dicho, en el caso de los estudiantes que presentan un rendimiento inferior. De esta manera, todos los estudiantes presentan

más altos niveles de aspiración, que se manifestarán en una mejora del rendimiento académico.

2.1.3.16. El aprendizaje en equipo y el rendimiento académico

Con relación al rendimiento académico. Lazo (2006)²⁹ se refiere a que “Es una medida de las capacidades correspondientes o indicativas que manifiesta, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. Siendo la capacidad correspondiente de éste frente a estímulos educativos, la cual es susceptible de ser interpretada según objetivos o propósitos educativos ya establecidos”

Se considera al rendimiento académico a la capacidad del estudiante, el cual se va tornando por medio de un proceso de formación, mediante una serie de incentivos.

Las investigaciones indican que los estudiantes aprenden más y de mejor manera en ambientes en equipo que en aquellos salones de clases regidas por un entorno competitivo o individualista. Esta demostración se hace extensa a todas las áreas, sea cual sea el nivel de rendimiento que muestren los estudiantes. Según Morales (2006)³⁰ Uno de los factores que establecen que el aprendizaje en equipo incite un mejor rendimiento académico son:

- **Calidad de la estrategia de aprendizaje:** Dentro de las actividades en equipo los estudiantes ponen en práctica estrategias óptimas a las usadas por los educandos en condiciones competitivas o individualistas. Es por ello que se puede decir que el proceso de disputa en los equipos promueve el uso de estrategias cognitivas de aprendizaje de más calidad que en los casos de razonamiento individual que se crean en contextos de competencias o individuales.

²⁹Lazo, L. (2006). *E1 rendimiento académico en los estudiantes de nivel secundaria* (Primera edición ed.). Lima-Perú: Ginebra

³⁰Morales, L. (2006). *El rendimiento y el aprendizaje en equipo*. Madrid: Asociación los libros de la catarata

- **Búsqueda de la controversia:** El trabajo en equipo crea controversias y conflictos entre las opiniones y razonamientos de sus elementos. Cuando esas discusiones se solucionan de manera constructiva, impulsan la curiosidad epistémica o incertidumbre sobre la precisión de los propios puntos de vista y una búsqueda de más información, y por ende un mayor rendimiento y retención del material aprendido. Por el contrario, cuando los estudiantes trabajan solos en situaciones de competencia o individual no tienen la oportunidad para tal proceso y, el resultado, su rendimiento se ve reducido.
- **Procesamiento cognitivo:** La repetición verbal de la información, que se da en un grado muy elevado dentro de una situación en equipo, es ineludible para almacenar la información en la memoria y, por eso, permite una retención más perdurable de dicha información y un superior rendimiento.
- **Apoyo de los compañeros:** El apoyo de los miembros del equipo, se constituye en uno de los elementos centrales del aprendizaje en equipo, es primordial para la implicación de los estudiantes en la tarea y la motivación, sobre todo en el caso de los estudiantes con un nivel más bajo.
- **Implicación activa mutua en el aprendizaje:** Está aclarado que dentro de una situación en equipo los estudiantes muestran un compromiso e implicación con el trabajo escolar y manifiestan un deseo mayor de descubrir sus propios pensamientos a la clase, de lo que se deriva un alto grado de reciprocidad comunicativa entre los educandos.
- **Cohesión grupal:** En un entorno en equipo, los elementos forman vínculos afectivos y un alto sentido de pertenencia al equipo, que influyen de una forma positiva sobre la motivación de logro y el rendimiento escolar.
- **Pensamiento crítico:** Varias investigaciones han manifestado que el aprendizaje en equipo favorece al desarrollo de un pensamiento crítico, que se traduce en el uso de estrategias de razonamiento de más alto nivel.

- Para finalizar, se ha demostrado que el aprendizaje en equipo beneficia el desarrollo de actitudes positivas hacia las diferentes asignaturas, ineludibles para crear una prolongada motivación a estudiar.

2.1.3.17. El aprendizaje en equipo y la reducción de la violencia en el colegio

Según Torrego (2006)³¹ menciona que el aprendizaje en equipo crea una herramienta eficiente para reducir algunos de los factores en la aparición de procedimientos violentos, como pueden ser:

- **El fracaso escolar:** Muchos de los estudiantes que fracasan en la parte académica son incapaz de alcanzar su autoestima de forma positiva, buscan status a través de una conducta insociable. Este contexto se puede revertir por medio de la creación de un escenario en equipo, ya que al mostrarse como una herramienta eficiente para que todos puedan desempeñarse de acuerdo a su nivel de capacidad y para acrecentar sus posibilidades de éxito, favorece al acrecentamiento de la autoestima de los estudiantes.

De la misma manera como el aprendizaje en equipo crece la calidad y cantidad de los aprendizajes y fortalece las posibilidades de desarrollo, los estudiantes obtienen una mayor aptitud para analizar las situaciones y, por ende, para enfrentar los resultados de sus actos, comprender y respetar los diversos puntos de vista, concebir estrategias para tratar el problema y comenzar una resolución creativa de problemas.

- **Carencia de vínculos con sus compañeros:** Los estudiantes aislados de sus compañeros están en un peligro mayor que los que están integrados. Para disminuir este riesgo, los colegios pueden comenzar relaciones amables de largo plazo mediante el aprendizaje en equipo y la asignación de equipos de docentes que siguen durante diversos cursos a los mismos equipos de estudiantes.

³¹(Torrego, 2006)

2.2. MARCO LEGAL

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural

Capítulo tercero, de los derechos y obligaciones de los estudiantes

Art. 7.- Derechos.- Las y los estudiantes tienen los siguientes derechos:

- a. Ser actores fundamentales en el proceso educativo;
- b. Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación;
- f. Recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades;

Art. 8.- Obligaciones.- Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- c. Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;

Capítulo cuarto, de los derechos y obligaciones de las y los docentes

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;

- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;

- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.³²

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Aprendizaje: Es el proceso en el cual el individuo se apropia del conocimiento, en sus diferentes dimensiones: definiciones, procedimientos y actitudes.

Enseñar: Es hacer que algún individuo aprenda.

Equipo: Es la agrupación de más de un individuo para solucionar una tarea o conseguir un objetivo concreto.

Estrategia: Es el conjunto de actividades destinadas a alcanzar un objetivo.

Habilidad cognitiva: Son operaciones mentales cuyo propósito es que el estudiante incorpore la información alcanzada básicamente por medio de los sentidos, en un esquema de conocimiento que tenga sentido.

Habilidad: Es la aptitud, inteligencia y destreza para efectuar algo.

Motivación: Impulsar a lograr los objetivos.

Normas: Reglamentación que debe ser cumplida por el individuo en un espacio y lugar.

³²Ley Orgánica de la Educación intercultural.2011

Técnicas grupales: Acciones organizadas por el docente, con el propósito de hacer la clase interactiva y que el aprendizaje se dé de forma natural.

Trabajo en equipo: Habilidad de trabajar en agrupación hacia una meta en común.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis general

La aplicación del trabajo en equipo por parte del docente incide favorablemente en el desarrollo de las habilidades comunicativas en los estudiantes del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro, provincia del Guayas, Período Lectivo 2011-2012

2.4.2. Hipótesis particulares

- El desarrollo de las habilidades comunicativas en los estudiantes depende de la utilización del trabajo en equipo.
- El nivel de aplicación de las técnicas de trabajo en equipo depende del conocimiento metodológico de los docentes del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro.
- El nivel de desarrollo de las habilidades comunicativas en los estudiantes del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro depende de la utilización de las técnicas del trabajo en equipo por parte de los docentes del segundo año bachillerato.

2.4.3 Declaración de Variables

Las variables a estudiar serán:

INDEPENDIENTE.- Se considera como variable independiente La utilización de las técnicas del trabajo en equipo por parte del docente.

DEPENDIENTE.- La variable dependiente se refiere al desarrollo de habilidades de comunicación en los estudiantes.

2.4.4 Matriz de Operacionalización de Variables.

Cuadro 1. Operacionalización de Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE.	COMPONENTES	INDICADORES
La aplicación de las técnicas del trabajo en equipo	Técnicas	Grado de motivación de los docentes Coordinación de la institución. Docente, estudiante
VARIABLE DEPENDIENTE.	COMPONENTES	INDICADORES
Desarrollo de habilidades comunicación	Habilidades	Tareas Relaciones humanas

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

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

Según su finalidad: Aplicada

Se utiliza este tipo de investigación para detectar problemas existentes como es la falta de estrategias orientadas a la utilización del trabajo en equipo por parte de los docentes en el colegio fiscal José María Velasco Ibarra, con el propósito proponer alternativas de solución.

Según su objetivo gnoseológico: Descriptiva.

Con el propósito de realizar un buen análisis se considera a esta investigación de carácter descriptivo. Inicialmente se realizó un diagnóstico sobre el problema seleccionado y se buscó soluciones mediante la elaboración de técnicas grupales que contribuyan al desarrollo de las habilidades comunicativas los estudiantes del colegio José María Velasco Ibarra de la ciudad de Milagro.

Según su contexto: De campo

Enfoca el problema que se presenta en el segundo de bachillerato del colegio fiscal José María Velasco Ibarra, a través de encuestas a los estudiantes y docentes, obteniendo la información directamente del colegio.

Según el control de las variables: No experimental

La presente investigación buscó resultados reales basado en investigaciones de fuentes primarias y secundarias, en investigaciones de campo y de carácter no experimental a través de la aplicación de instrumentos como son la encuesta y entrevista.

Según la orientación temporal: transversal

Esta investigación es transversal por cuanto el fenómeno de estudio se lo recopiló la información en el período 2011-2012.

3.2. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

3.2.1. Características de la población

La población estuvo integrada por los, directivos, docentes y estudiantes del colegio José María Velasco Ibarra; con el propósito de indagar y obtener información que conlleve a la verificación de la hipótesis ya establecidas y dar inicio al desarrollo de la propuesta.

3.2.2. Delimitación de la población

En esta investigación la población son los directivos, docentes y estudiantes del José María Velasco Ibarra de la ciudad de Milagro, según las especificaciones del siguiente:

Cuadro 2. Población de estudiantes separados por curso y por sexo

Curso	Hombres	Mujeres	Total
A	23	28	51
B	27	24	51
C	19	26	45
D	18	30	48
E	18	29	47
F	16	30	46
G	15	30	45
H	20	25	45
I	19	26	45
J	32	11	43
K	20	10	30
M	16	20	36
N	29	15	44
O	19	19	38
Totales	291	323	614

Fuente: Secretaría del colegio
Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Cuadro 3. Descripción de la Población Total

DESCRIPCIÓN	TOTAL
Directivos de la institución	3
Docentes dan clase en el segundo de bachillerato	25
Estudiantes del segundo de bachillerato	614
TOTAL	642

Fuente: Secretaría del colegio
Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Método de Trabajo

El método de trabajo comprendió 3 fases:

- La primera se realizó una encuesta a los estudiantes de segundo de bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra
- Segunda se aplicó una encuesta a los docentes que imparten clases en el segundo de bachillerato del Colegio escogido.
- Tercero se aplicó entrevista a Rector, Vicerrector académico y a la orientadora del Colegio.

3.2.3. Tipo de muestra

El tipo de muestra que se seleccionó es probabilística

3.2.4. Tamaño de la Muestra

El tamaño de la población escogida para este trabajo de investigación es 642. Lo cual se definió que a los tres directivos y a los 25 docentes por ser grupos pequeños se trabajó con todos ellos, en cambio con los 614 estudiantes se le aplicó la fórmula estadística donde se calculará la muestra estudiantil.

La fórmula que se aplicó para determinar la muestra será la siguiente.

$$n = \frac{N}{(E)^2(N - 1) + 1}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

E = Margen de error que se trabaja con un margen 0.05 que es el 5%.

$$n = \frac{614}{(0,05)^2(614 - 1) + 1} =$$

$$n = \frac{614}{(0.0025)(613) + 1} =$$

$$n = \frac{614}{2.53} = 242.69$$

$$n = 243$$

La muestra total quedó conformada como se indica en el siguiente. Cuadro.

Cuadro 4. Muestra total

DESCRIPCIÓN	TOTAL
Directivos de la institución	3
Docentes dan clase en el segundo de bachillerato	25
Estudiantes del segundo de bachillerato	243
TOTAL	271

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Para poder realizar la encuesta de una forma más ordenada se dejó estipulada la descomposición de la muestra de estudiante por paralelo, Como tenemos 18 cursos de donde se tomó la muestra estudiantil de la siguiente manera.

Cuadro 5. Muestra de estudiantes separados por curso y por sexo

Curso	Población				Muestra				
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		
A	23	4%	28	5%	9	4%	11	5%	
B	27	4%	24	4%	11	4%	9	4%	
C	19	3%	26	4%	8	3%	10	4%	
D	18	3%	30	5%	7	3%	12	5%	
E	18	3%	29	5%	7	3%	11	5%	
F	16	3%	30	5%	6	3%	12	5%	
G	15	2%	30	5%	6	2%	12	5%	
H	20	3%	25	4%	8	3%	10	4%	
I	19	3%	26	4%	8	3%	10	4%	
J	32	5%	11	2%	13	5%	4	2%	
K	20	3%	10	2%	8	3%	4	2%	
M	16	3%	20	3%	6	3%	8	3%	
N	29	5%	15	2%	11	5%	6	2%	
O	19	3%	19	3%	8	3%	8	3%	
Totales	291	47%	323	53%	115	47%	128	53%	
Población Total estudiantil				614	Muestra total estudiante				243

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

3.2.5. Proceso de selección

El proceso de selección que se realizó en esta investigación fue seleccionar de forma aleatoria en los cursos y de forma voluntaria en los docentes.

3.3. LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS

Métodos Teóricos

Los Métodos utilizados en esta investigación son:

Analítico Sintético

Permitió analizar el problema por partes y sintetizar varias alternativas de solución, de manera que se pueda seleccionar la más apropiada para lograr una propuesta óptima.

Inductivo deductivo

Se estudió las primordiales causas particulares a una generalizada y de general a particular, empleando la lógica, a comprender las causas y consecuencias que tiene la utilización de las técnicas del trabajo en equipo por parte del docente para el desarrollo de las habilidades de comunicación en los estudiantes

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 técnica de la encuesta.

La misma que se aplicó, de acuerdo a los docentes y estudiantes que fueron seleccionados como muestra, en el colegio José María Velasco Ibarra, la encuesta conformada por preguntas cerradas (Ver Anexo N^o 2),

3.4. EL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

Para realizar la parte estadística se utilizó el programa estadístico SPSS que convirtió la información en gráficos estadísticos. Para ello se realizó los siguientes pasos:

- Se elaboró las tablas con sus respectivas tabulaciones
- Se generó el gráfico estadístico según las tabulaciones (se escogió el gráfico de barras)
- Se realizó la interpretación del gráfico estadístico con su respectivo análisis.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Encuesta dirigida a los estudiantes del colegio José María Velasco Ibarra

Cuadro 6. Desempeño de las actividades académicas.

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Individual	94	38.68	113	46.50	207	85.19
Grupal	21	8.64	15	6.17	36	14.81
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 – 2012

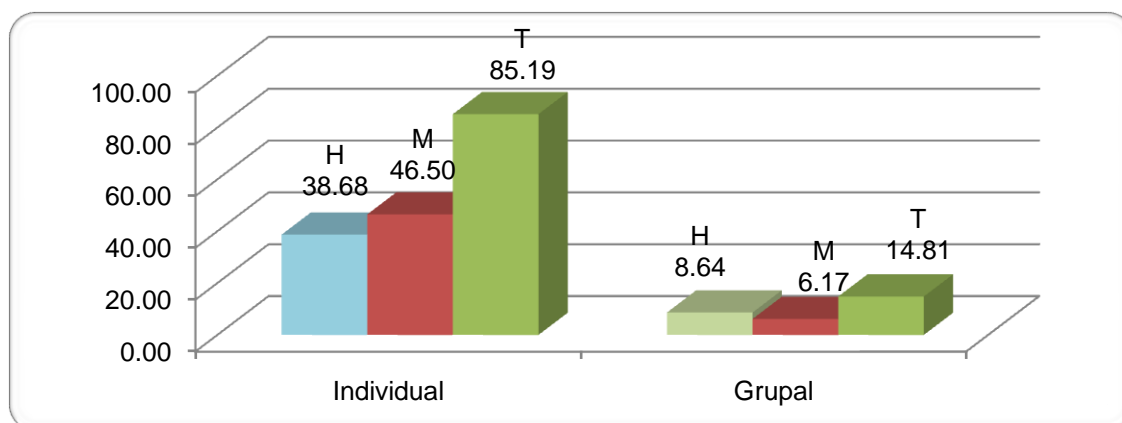


Gráfico Nº 1. Desempeño de las actividades académicas.

Análisis e interpretación

En el gráfico 1 se puede observar, que en los estudiantes encuestados, los hombres el 38.68% opinan que desempeñan mejor en forma individual en las actividades áulicas, el 8.64% de forma grupal y las mujeres, el 46.50% de forma individual y el 6.17% grupal. El mayor porcentaje de los encuestados prefieren las actividades individuales, La sociedad actual necesita que futuros individuos aprendan a trabajar en equipo versus al individualismo que está absorbiendo las relaciones escolares, frente a que el aprender se quiera cambiar en una competencia. El individualismo provoca situaciones impropias como que el estudiante lo considere como un obstáculo tener que esperar a que el grupo desarrolle una tarea en que todos los compañeros aprendan y lleguen a un objetivo común.

Cuadro 7. Forma de trabajo de los docentes

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Individual	101	41.56	116	47.74	217	89.30
Grupal	14	5.76	12	4.94	26	10.70
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

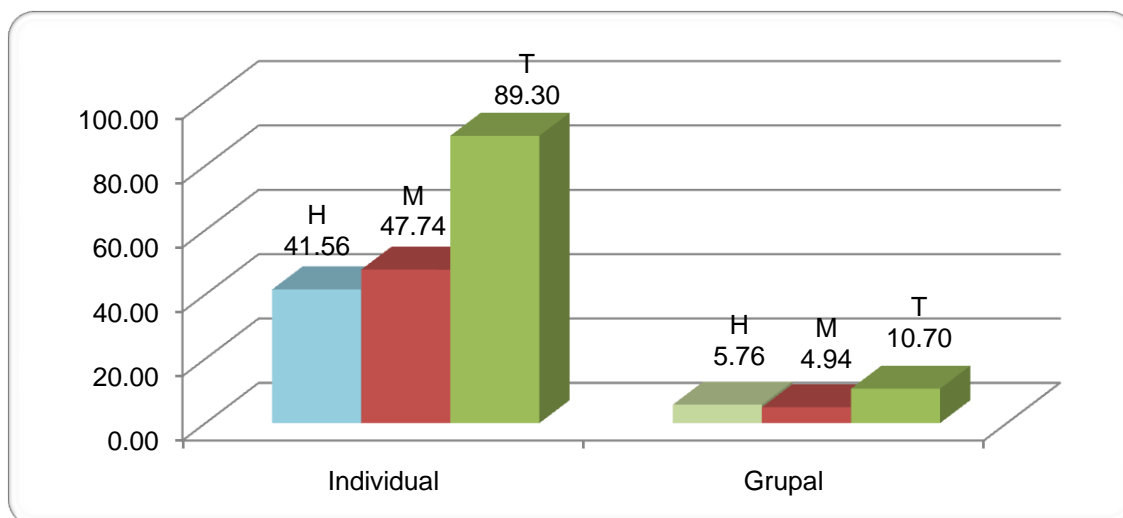


Gráfico N° 2. Forma de trabajo de los docentes

Análisis e interpretación

En el gráfico 2 se puede observar, que en los estudiantes encuestados, los hombres el 41.56% opinan que la forma en que trabajan los docentes es la individual, el 5.76% restante plantean que de forma grupal. En las mujeres, el 47.74% respondió que la forma del trabajo que predomina en las clases es la individual y el 4.94% restante respondió que es la grupal. La mayor parte de los estudiantes indican que los docentes trabajan en forma individual. El aprendizaje en equipo es actualmente necesario en el aula de clases porque la pedagogía tradicional aún se mantiene. Esta se basa en la clase magistral, donde el estudiante es un ente pasivo del proceso de enseñanza - aprendizaje y se caracteriza por una comunicación unidireccional. El aprendizaje activo por medio de las técnicas del trabajo en equipo se caracteriza por el aprovechamiento de las potencialidades de los estudiantes y está basado en la interacción de todos sus integrantes, lo que dinamiza y motiva el aprendizaje.

Cuadro 8. Indicaciones de las habilidades trabajando en equipo

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Siempre	3	1.23	5	2.06	8	3.29
A veces	10	4.12	12	4.94	22	9.05
Nunca	102	41.98	111	45.68	213	87.65
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

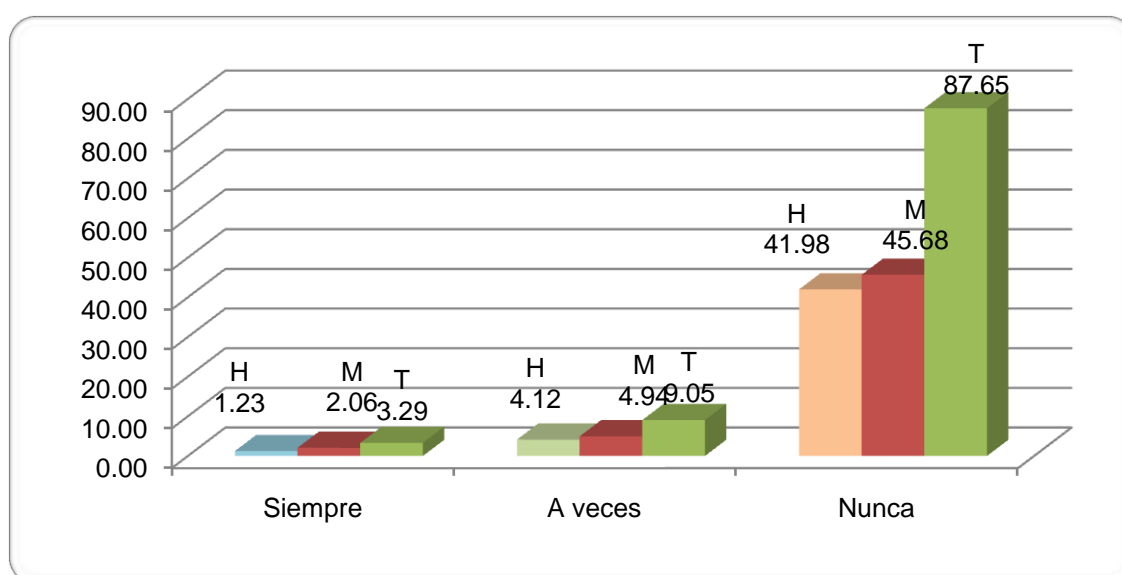


Gráfico N° 3. Indicaciones de las habilidades trabajando en equipo

Análisis e interpretación

En el gráfico 3 se puede observar, que en los estudiantes encuestados, los hombres el 1.23% dicen que el docente siempre le menciona las habilidades que se alcanzan trabajando en equipo, el 4.12% a veces, el 41.98% nunca

En las mujeres, el 2.06% siempre, el 4.94% a veces y el 45.68% nunca. El docente nunca menciona las habilidades que se desarrollan al trabajar en equipo y debe de orientar a sus estudiantes para formar personas altamente competentes, por lo que se hace necesario que la tarea del docente sea enfocada en espacios en donde los estudiantes desarrollen las habilidades adecuadas; como parte del conocimiento, además de la responsabilidad, compromiso y saber trabajar en equipo en un entorno democrático.

Cuadro 9. Aportación de ideas a la búsqueda de los objetivo de la tarea

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Siempre	42	17.28	84	34.57	126	51.85
A veces	58	23.87	35	14.40	93	38.27
Nunca	15	6.17	9	3.70	24	9.88
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

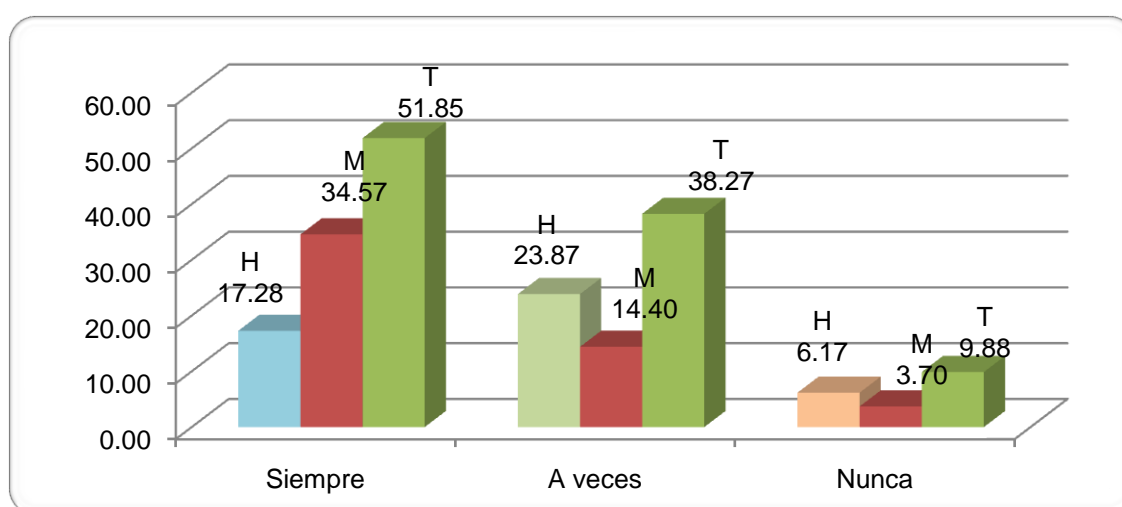


Gráfico Nº 4. Aportación de ideas a la búsqueda de los objetivo de la tarea.

Análisis e interpretación

En el gráfico 4 se puede observar, que en los estudiantes encuestados, los hombres el 17.28% mencionan que cuando realizan actividades en equipo siempre participan con ideas en la búsqueda de los objetivos de la tarea, el 23.87% a veces, el 6.17% nunca. En las mujeres, el 34.57% siempre, el 14.40% a veces y el 3.70% nunca. El docente juega un papel importante al asesorar a los equipos para poder realizar las actividades, relacionadas con la búsqueda de la información y el aprovechamiento óptimo de los recursos didácticos que los educandos tienen a su alcance, mediante la colaboración mutua, de tal forma que desafíen los problemas que los lleven a crear escenarios polémicos y defender sus enfoques ante los demás compañeros en el aula y a respetar los criterios y puntos de vistas de los demás.

Cuadro 10. Escuchar la opinión de los compañeros

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Mucho	73	30.04	55	22.63	128	52.67
Poco	37	15.23	71	29.22	108	44.44
Nada	5	2.06	2	0.82	7	2.88
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

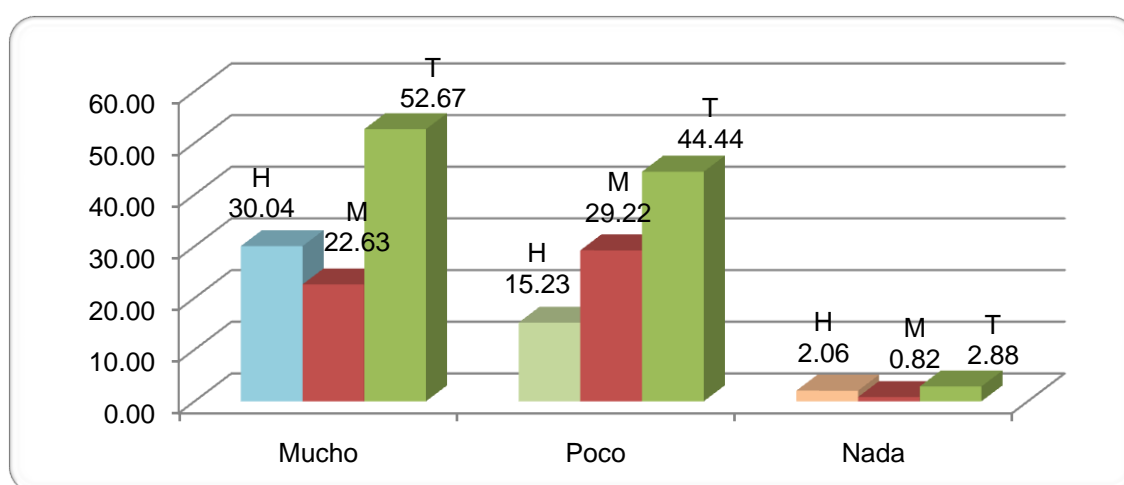


Gráfico Nº 5. Escuchar la opinión de los compañeros

Análisis e interpretación

En el gráfico 5 se puede observar, que en los estudiantes encuestados, los hombres el 30.04% indican que cuando trabajan en equipo toman mucho en cuenta la opinión de los integrantes del equipo, el 15.23% poco, el 2.06% nada. En las mujeres, el 22.63% respondió que mucho, el 29.22% poco y el 0.82% nada.

El mayor por ciento de los estudiantes afirman que escuchan mucho la opinión de sus compañeros; El trabajo en equipo se puede lograr si todos los que están involucrados en la tarea se comprometen sólidamente. Es por ello que, es relevante propiciar en los educandos la integración de los equipos no sólo conformándolos por ellos mismos; sino que también aprendan a trabajar con otros compañeros.

Cuadro 11.Fallos de la ideas de los compañeros

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Siempre	79	32.51	67	27.57	146	60.08
A veces	15	6.17	38	15.64	53	21.81
Nunca	21	8.64	23	9.47	44	18.11
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

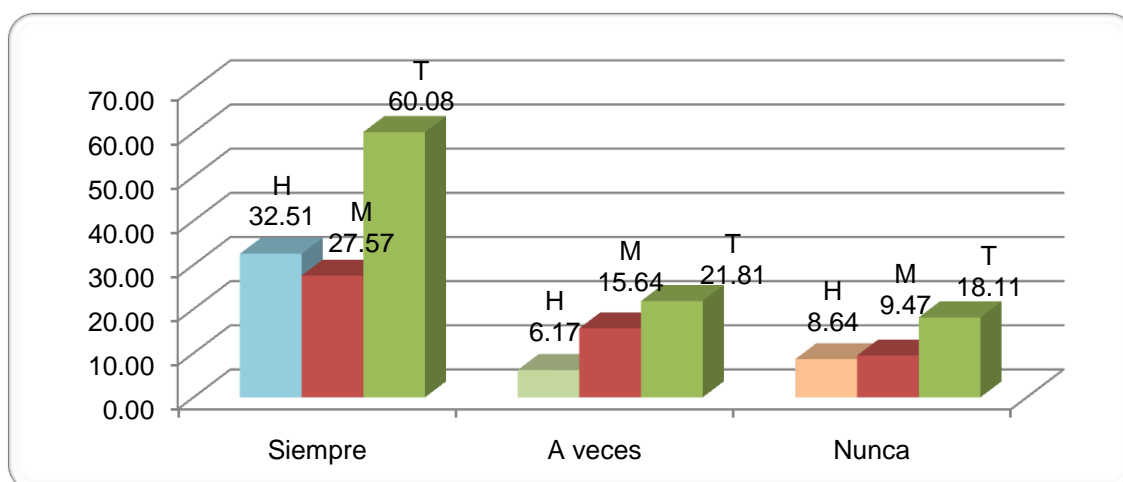


Gráfico N° 6.Fallos de la ideas de los compañeros

Análisis e interpretación

En el gráfico 6 se puede observar, que en los estudiantes encuestados, los hombres el 32.51% indican que se dan cuenta de las ideas erradas de sus compañeros, el 6.17% a veces, el 8.64% nunca.

En las mujeres, el 27.57% respondió que siempre, el 15.64% a veces y el 9.47% nunca. Algunos integrantes de los equipos de trabajo, se dan cuenta de las dificultades que presentan sus compañeros al expresar algunas ideas, Es evidente observar, que el trabajo en equipo provee al estudiante de habilidades que le ayudan a interactuar con los demás integrantes, al mismo tiempo proporcionan destrezas para construir, descubrir, transformar y desarrollar los contenidos conceptuales; así como socializar de manera plena con las personas que se encuentran en su entorno.

Cuadro 12.Sugerencia por el bien común del equipo

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Siempre	109	44.86	116	47.74	225	92.59
A veces	6	2.47	11	4.53	17	7.00
Nunca	0	0.00	1	0.41	1	0.41
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

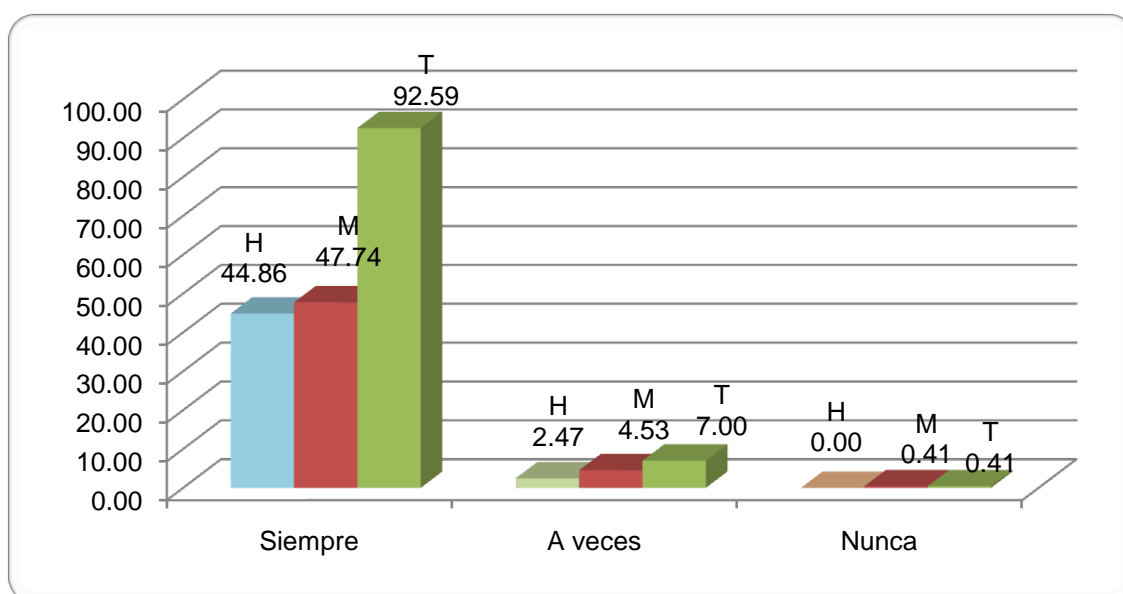


Gráfico N° 7.Sugerencia por el bien común del equipo

Análisis e interpretación

En el gráfico 7 se puede observar, que en los estudiantes encuestados, los hombres el 44.86% indican que siempre están dispuestos a apoyar las buenas sugerencias de los elementos del equipo, el 2.47% a veces, el 0.00% nunca y En las mujeres, el 47.74% respondió que siempre, el 4.53% a veces y el 0.41% nunca.

Es importante mencionar que uno de los beneficios del trabajo en equipo, es que desarrolla la tolerancia, para respetar las ideas de los demás, fomentando valores como la solidaridad y laboriosidad.

Cuadro 13.Influencia sin ejercer presión

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Si	22	9.05	28	11.52	50	20.58
A veces	13	5.35	9	3.70	22	9.05
No	80	32.92	91	37.45	171	70.37
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

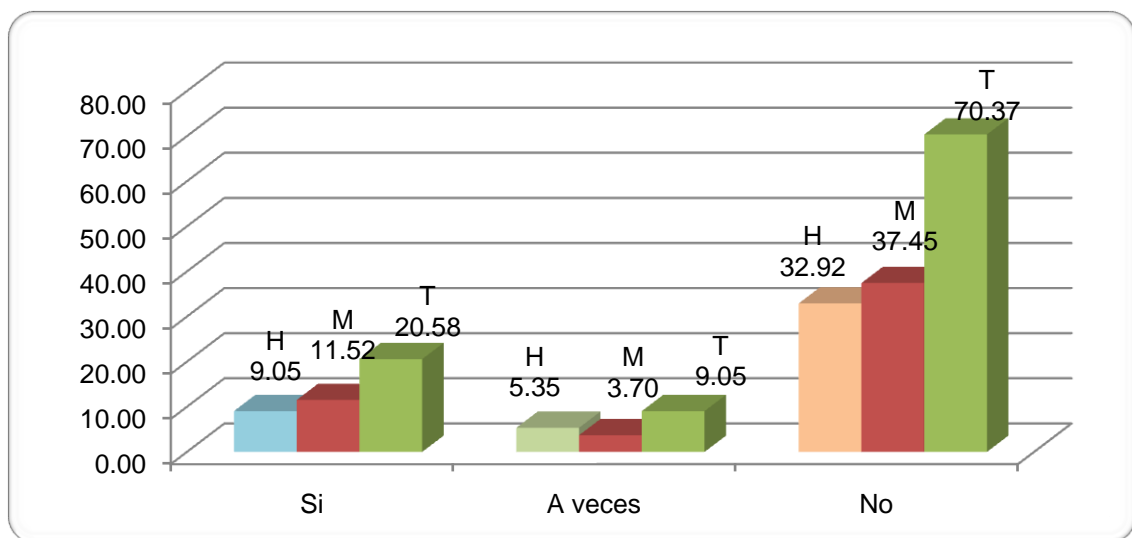


Gráfico N° 8.Influencia sin ejercer presión

Análisis e interpretación

En el gráfico 8 se puede observar, que en los estudiantes encuestados, los hombres el 9.05% indican que si son capaces de influir en los demás sin ejercer presión sobre ellos, el 5.35% a veces, el 32.92% nunca. En las mujeres, el 11.52% respondió que sí, el 3.70% a veces y el 37.45% no.

La mayor parte de los encuestados dan a conocer que no son capaces de influir en los demás miembros del equipo sin ejercer presión sobre ellos. La falta de actividades grupales hace que no se desarrolle la capacidad de comunicación y la habilidad para el trabajo común, los docentes deben despertar en los estudiantes el interés del aprendizaje innovando la metodología de enseñanza.

Cuadro 14.Existencia de conflictos entre compañeros

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Trata de mediar la situación	22	9.05	16	6.58	38	15.64
Toma el control aunque no sea el líder	8	3.29	11	4.53	19	7.82
Se integra a uno de los dos bandos	67	27.57	87	35.80	154	63.37
No hace nada y se mantiene al margen	18	7.41	14	5.76	32	13.17
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 – 2012

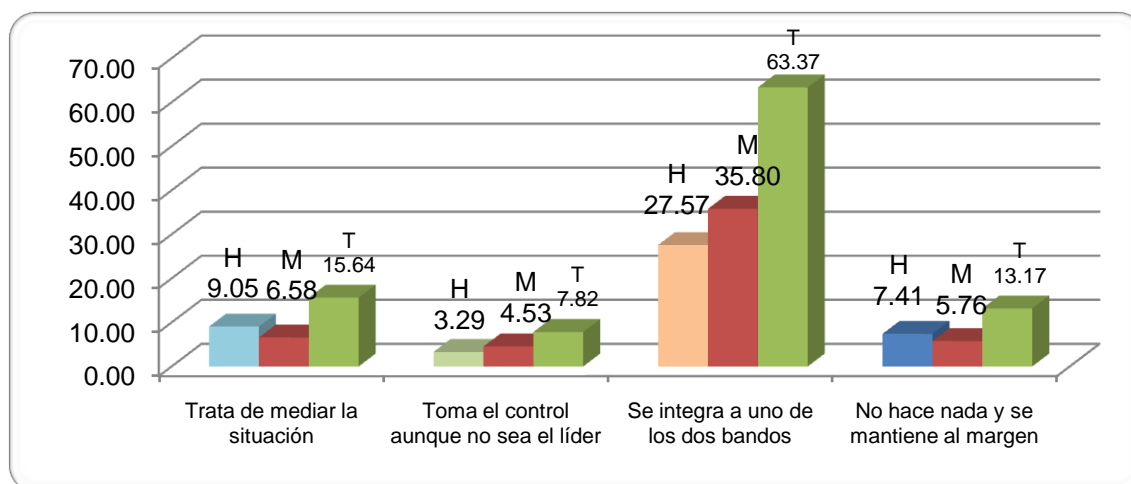


Gráfico Nº 9.Existencia de conflictos entre compañeros

Análisis e interpretación

En el gráfico 9 se puede observar, de los estudiantes encuestados, los hombres el 9.05% indican que trata de mediar la situación cuando hay conflictos entre sus compañeros, el 3.29% toma el control aunque no sea líder, el 27.57% se integra a uno de los dos grupos y las mujeres, el 6.58% respondió que trata de mediar la situación, el 4.53% toma el control aunque no sea líder y el 35.80% se integra a uno de los dos grupos. La mayor parte de los encuestados dan a conocer que se integran a uno de los dos grupos, todos los estudiantes deberían estar preparados para solucionar el problema, la forma correcta es que uno de los integrantes medie el conflicto y lidere el equipo de trabajo.

Cuadro 15. Cuando los objetivos no se cumplen

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Conversa con el equipo para cumplir	36	14.81	28	11.52	64	26.34
Trata de hacerlo solo para no perder la nota	17	7.00	22	9.05	39	16.05
Conversa con el profesor para que le envié un trabajo solo	6	2.47	18	7.41	24	9.88
No hace nada	56	23.05	60	24.69	116	47.74
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 – 2012

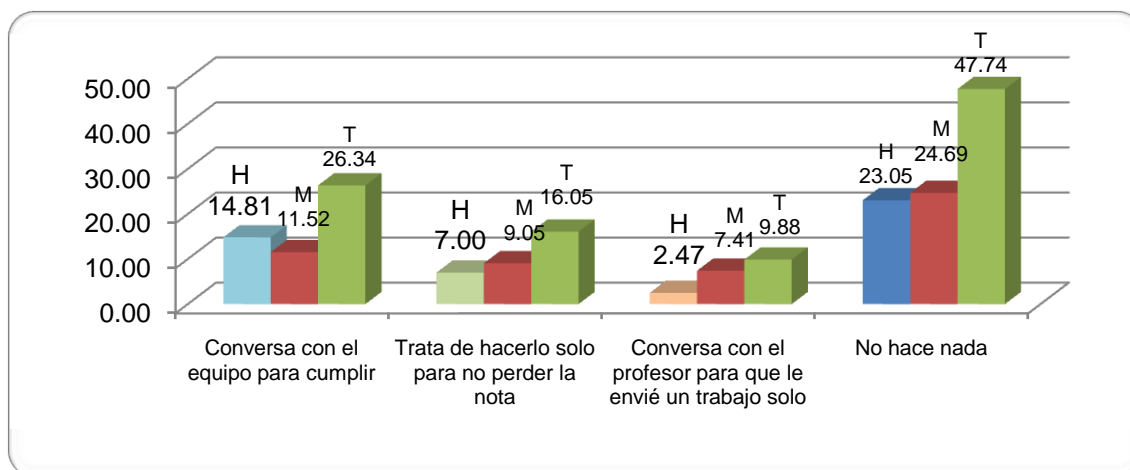


Gráfico N° 10. Cuando los objetivos no se cumplen

Análisis e interpretación

En el gráfico 10 se puede observar, de los estudiantes encuestados, los hombres el 14.81% indican que cuando cree que los objetivos no se van a cumplir dialogan al interior del equipo para cumplir con los objetivos planteados, el 7.00% trata de hacerlo solo para no perder la nota, el 2.47% conversa con el profesor para que le envié un trabajo solo, el 23.05% no hace nada y las mujeres, el 11.52% conversa con el equipo para cumplir, el 9.05% trata de hacerlo solo para no perder la nota, el 7.41% conversa con el profesor para que le envié un trabajo solo y el 54.69 no hace nada. La mayor parte de los encuestados, no hacen nada para cumplir con los objetivos, la falta de la habilidad de trabajo en equipo hace que los estudiantes no desarrollen todo su potencial, los integrantes deben ser capaces de admitir errores y proponer nuevas ideas.

Cuadro 16.Objetivo de trabajar en equipo

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Solo una metodología usada por el maestro	18	7.41	37	15.23	55	22.63
Es la forma de evaluar un mismo trabajo a varias personas	85	34.98	74	30.45	159	65.43
Es trabajar varios pero parecer uno	12	4.94	17	7.00	29	11.93
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

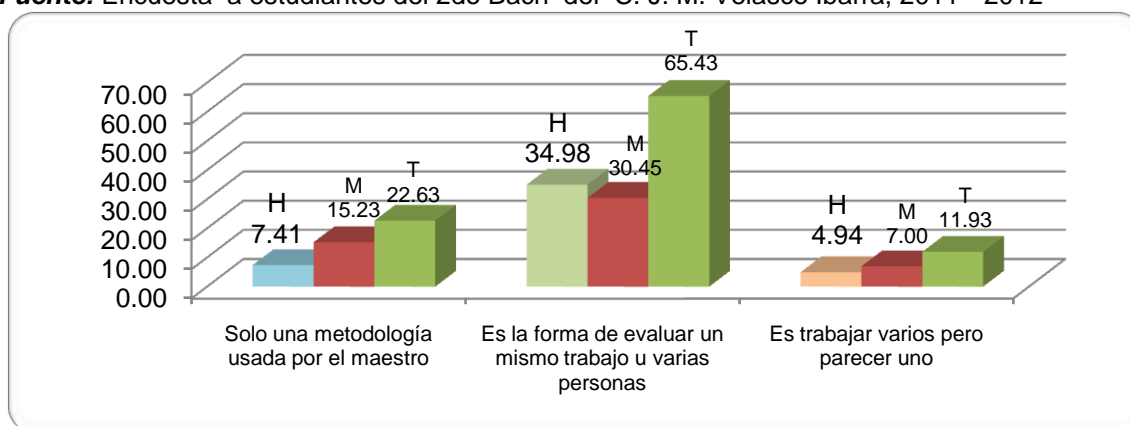


Gráfico N° 11.Objetivo de trabajar en equipo

Análisis e interpretación

En el gráfico 11 se puede observar, de los estudiantes encuestados, los hombres el 7.41% indican que el objetivo de trabajar en equipo es solo una metodología usada por el momento, el 34.98% es la forma de evaluar un mismo trabajo a varias personas, el 4.94% es trabajar varios, pero parece uno y el 15.23% de las mujeres indican que es solo una metodología usada por el momento, el 30.45% es la forma de evaluar un mismo trabajo a varias personas, el 7.00% es trabajar varios pero parece uno. La mayor parte de los encuestados manifiestan que el objetivo de trabajar en equipo es la manera de evaluar un mismo trabajo varias personas, el estudiante no conoce la importancia del trabajo en equipo y cuál es su propósito, es necesario establecer objetivos comunes a conseguir por el equipo es beneficioso que haya una persona que cuente con la audacia necesaria para tener siempre el rumbo.

Cuadro 17. Necesidad de trabajar en equipo

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Facilitar el trabajo	69	28.40	53	21.81	122	50.21
Ahorrar tiempo	29	11.93	63	25.93	92	37.86
Integración	17	7.00	12	4.94	29	11.93
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

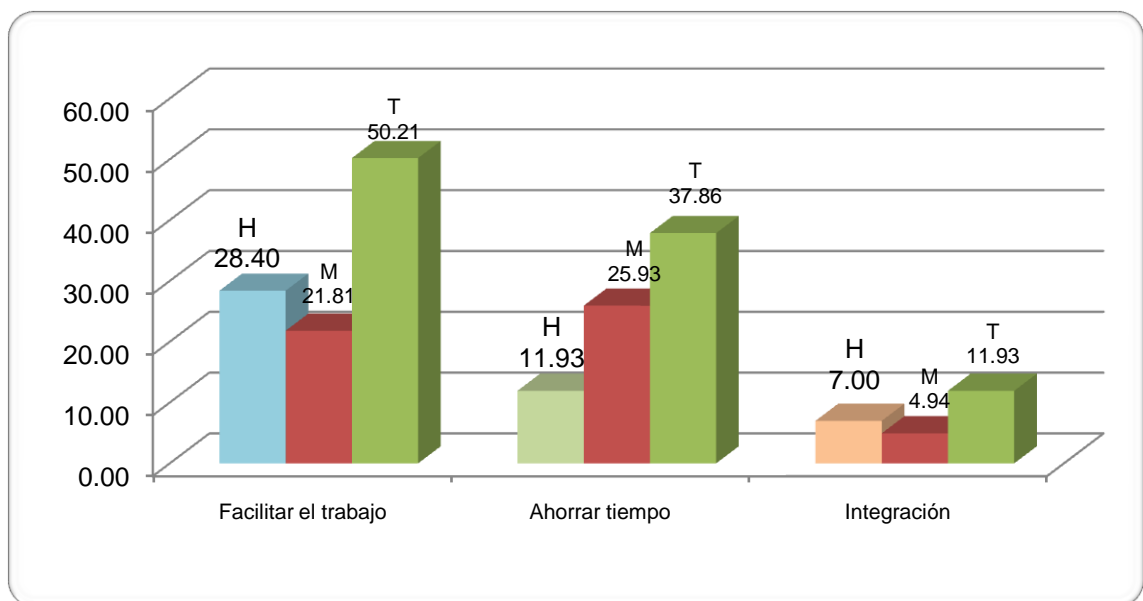


Gráfico N° 12. Necesidad de trabajar en equipo

Análisis e interpretación

En el gráfico 12 se puede observar, de los estudiantes encuestados, los hombres el 28.40% indican que necesita trabajar en equipo porque facilita el trabajo, el 11.93% ahorrar tiempo, el 4.94% integración y las mujeres, el 21.81% facilitar el trabajo, el 25.93% ahorrar tiempo y el 4.94% integración.

La mayor parte de los encuestados mencionan que se necesita trabajar en equipo para facilitar el trabajo. Lo que se pretende con el trabajo en equipo es cambiar la mentalidad del individualismo al positivismo hacia el trabajo en equipo, orientándolos a aportar sus conocimientos y habilidades al éxito de metas en equipo.

Cuadro 18. Liderar un equipo de trabajo

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Si	87	35.80	106	43.62	193	79.42
A veces	26	10.70	15	6.17	41	16.87
No	2	0.82	7	2.88	9	3.70
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

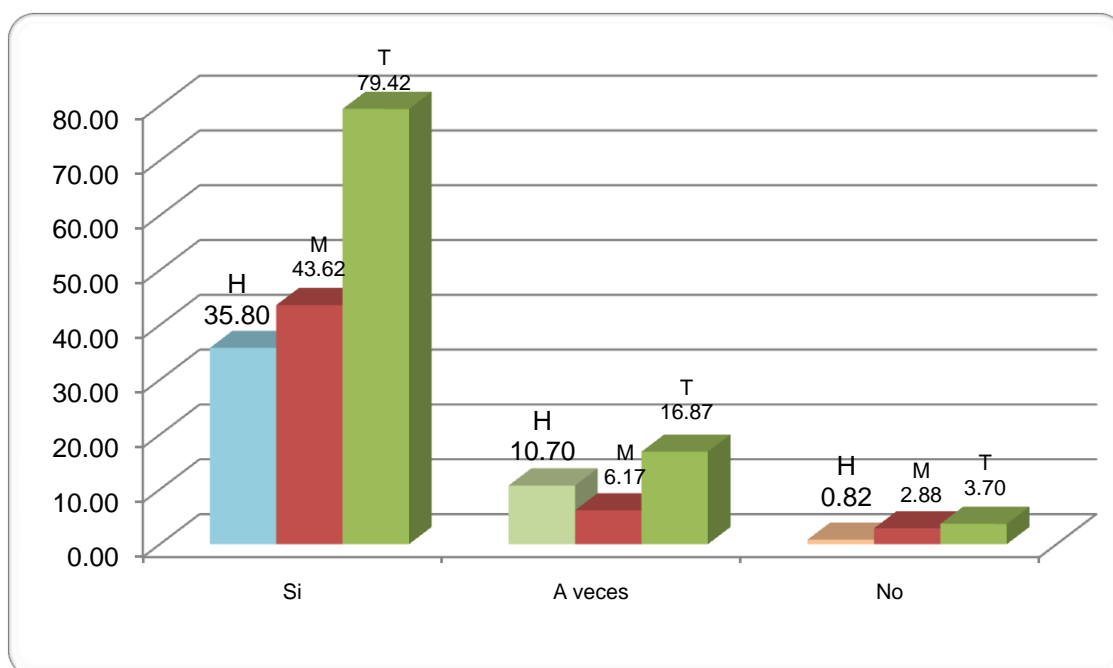


Gráfico N° 13 Liderar un equipo de trabajo

Análisis e interpretación

En el gráfico 13 se puede observar, de los estudiantes encuestados, los hombres el 35.80% indican que si le cuesta ser líder de un equipo, el 10.70% a veces, el 0.82% no y las mujeres, el 43.62% si, el 6.17 a veces y el 2.88% no.

La mayor parte de los encuestados indican que si les cuesta ser líderes. La carencia del desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes hace que éstos no se puedan relacionarse con las personas, superar entornos sociales conflictivos, desenvolverse ante la gente y sobre todo ejercer el liderazgo.

Cuadro 19.Colaboración con los compañeros con las tareas

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Siempre	12	4.94	9	3.70	21	8.64
A veces	19	7.82	23	9.47	42	17.28
Nunca	84	34.57	96	39.51	180	74.07
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

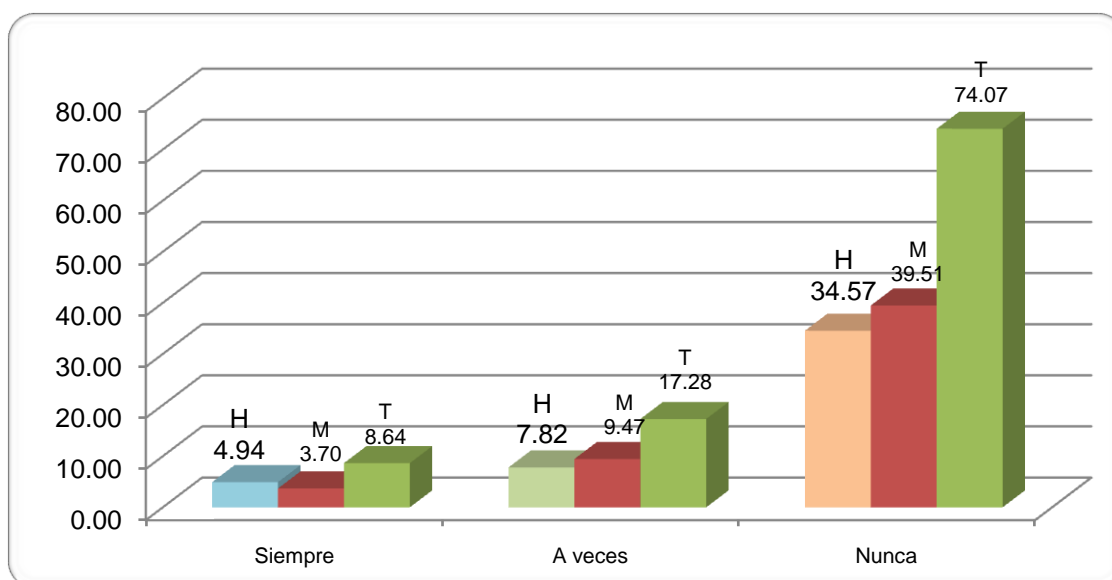


Gráfico Nº 14. Colaboración con los compañeros con las tareas

Análisis e interpretación

En el gráfico 14 se puede observar, de los estudiantes encuestados, los hombres el 4.94% indican que siempre pide ayuda a sus compañeros cuando no puede con su tarea encomendada dentro del equipo, el 7.82% a veces, el 34.57% nunca y las mujeres, el 3.70% siempre, el 9.47% a veces y el 39.51% nunca.

La mayor parte de los encuestados indican que nunca pide ayuda a sus compañeros cuando no puede con su tarea dentro del equipo. El estudiante todavía no es consciente del trabajo en equipo y al compromiso del apoyo mutuo que debe de existir entre los miembros del equipo.

Cuadro 20.Manifiestar lo desagradable sin problema

Respuesta	Hombres		Mujeres		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Siempre	14	5.76	15	6.17	29	11.93
A veces	29	11.93	27	11.11	56	23.05
Nunca	72	29.63	86	35.39	158	65.02
Total	115	47.33	128	52.67	243	100.00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

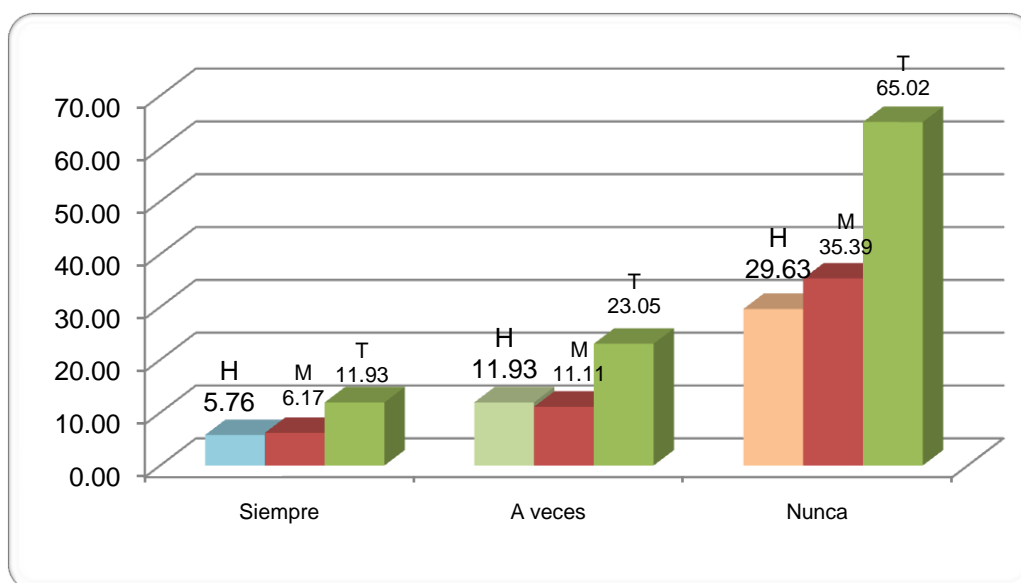


Gráfico Nº 15. Manifiestar lo desagradable sin problema

Análisis e interpretación

En el gráfico 15 se puede observar, de los estudiantes encuestados, los hombres el 5.76% indican que cuando algo no le agrada siempre lo manifiesta sin problema, el 11.93% a veces, el 29.63% nunca y las mujeres, el 6.17% siempre, el 11.11% a veces y el 35.39% nunca.

La mayor parte de los encuestados mencionan que cuando algo no le agrada nunca lo manifiestan. La falta de comunicación es un limitante para el trabajo en equipo, la mayoría de los conflictos que se originan, se crean por situaciones personales no informadas. De allí la importancia de la comunicación.

Encuesta dirigida a los docentes que imparten clase a Segundo de Bachillerato del Colegio Fiscal José María Velasco Ibarra del cantón Milagro

Cuadro 21.Desempeño de los estudiantes en las actividades

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Individual	20	80,00
Grupal	5	20,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

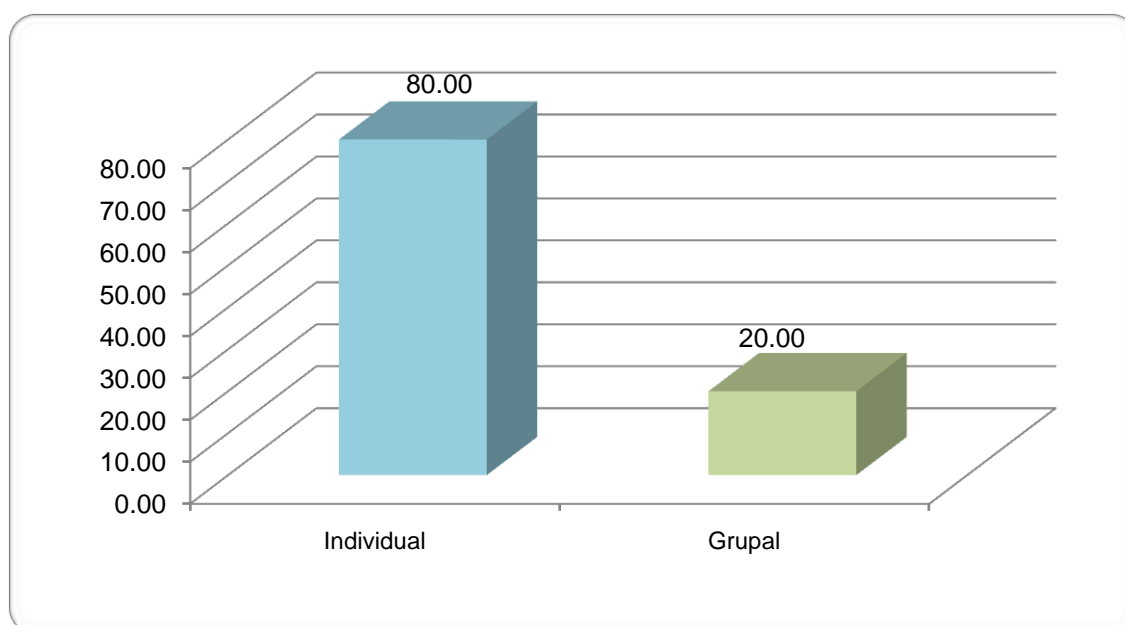


Gráfico N° 16.Desempeño de los estudiantes en las actividades

Análisis e interpretación

En el gráfico 16 se puede observar, de los docentes encuestados, el 80% se desempeña mejor de forma individual en las actividades académicas dentro del aula de clase, el 20% grupal.

La mayoría de los encuestados prefieren las actividades individuales ya que han estado acostumbrados a trabajar de forma individualizada.

Cuadro 22. Orientación del trabajo dentro del aula

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Individual	18	72,00
Grupal	7	28,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

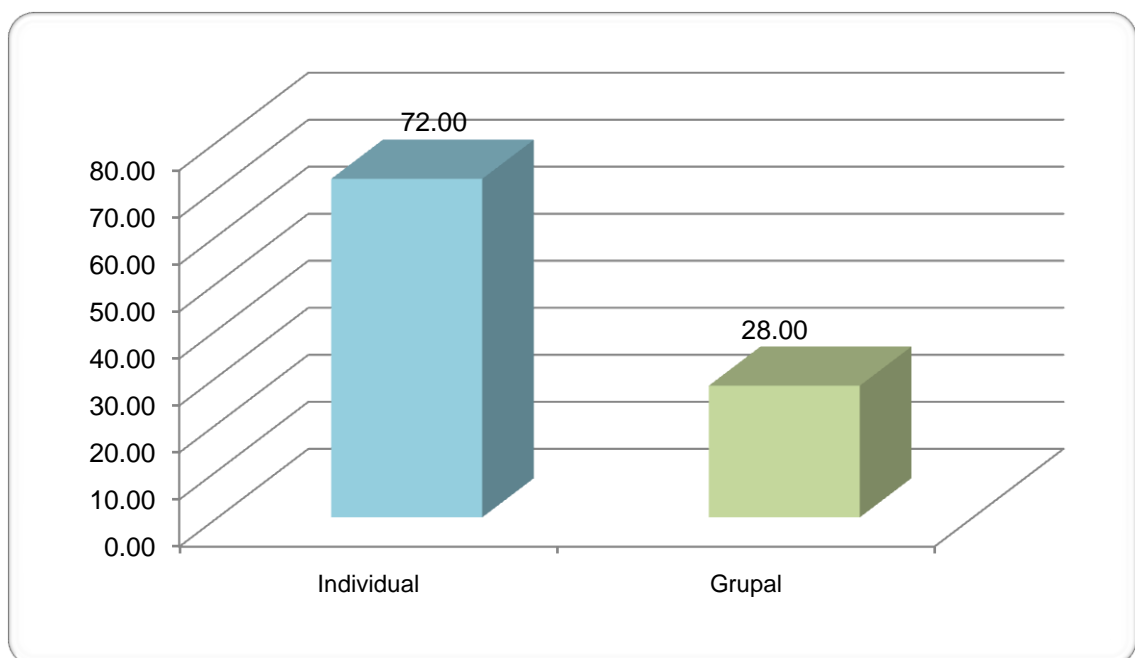


Gráfico Nº 17. Orientación del trabajo dentro del aula

Análisis e interpretación

En el gráfico 17 se puede observar, de los docentes encuestados, el 72% orienta más el trabajo dentro del aula en forma individual y el 28% grupal.

La mayoría de los encuestados orientan más el trabajo dentro del aula en forma individual. La falta de conocimiento en estrategias grupales hace que el docente no innove su metodología de enseñanza, utilizando la forma tradicional donde el docente habla y los estudiantes se limitan a escuchar.

Cuadro 23. Indicación de los beneficios del trabajando de equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Siempre	14	56,00
A veces	10	40,00
Nunca	1	4,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

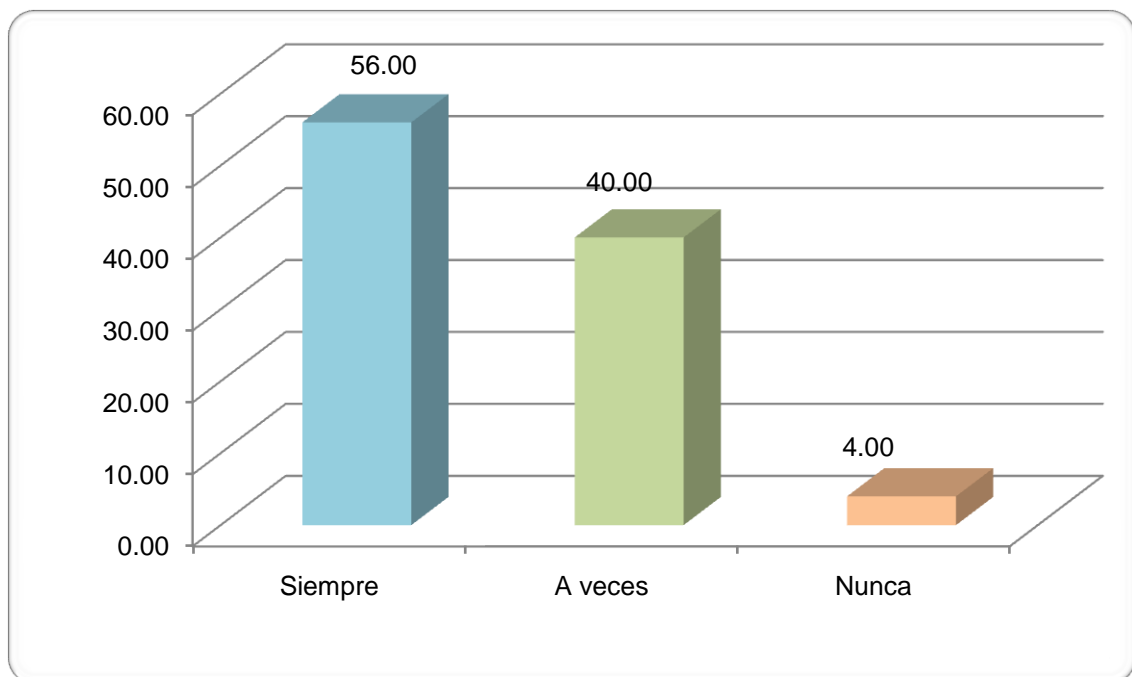


Gráfico N° 18.Indicación de los beneficios del trabajando de equipo

Análisis e interpretación

En el gráfico 18 se puede observar, de los docentes encuestados, el 56% Indica siempre a sus estudiantes que ganan trabajando de equipo, el 40% a veces y el 4% nunca.

Los docentes deben de dar a conocer a los estudiantes las ventajas de trabajar en equipo ya que esta ayuda a incrementar las habilidades, además los hará competente para escuchar, discutir, intercambiar ideas y seguir o dar instrucciones para conseguir los objetivos de la tarea.

Cuadro 24. Valoración de los trabajos en equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Siempre	12	48,00
A veces	13	52,00
Nunca	0	0,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

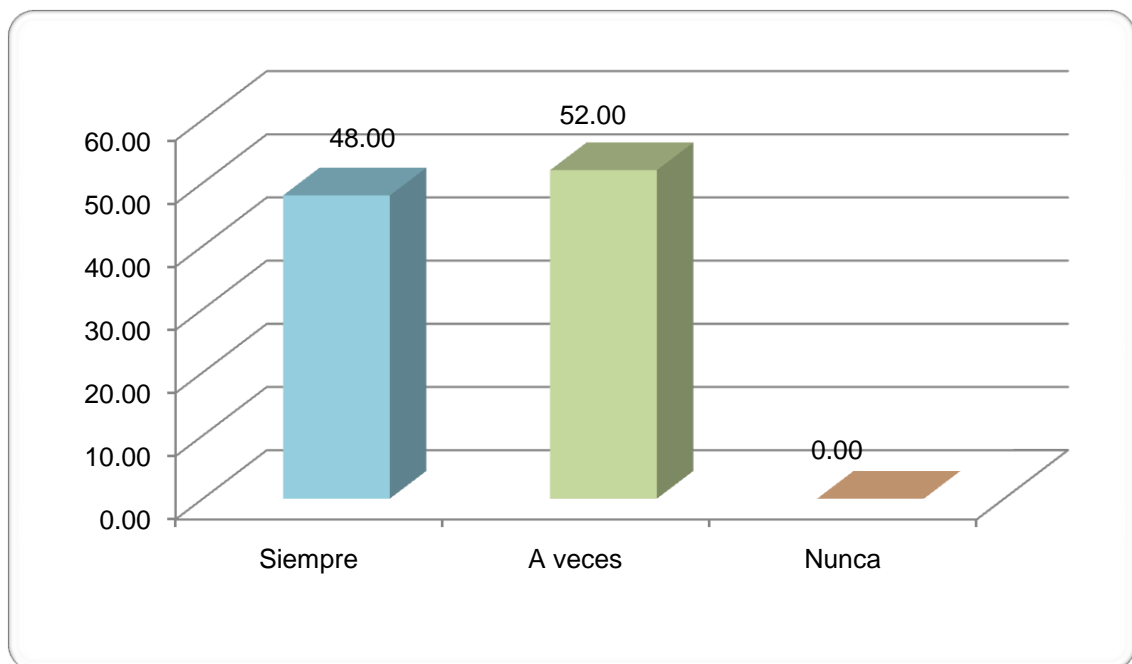


Gráfico N° 19. Valoración de los trabajos en equipo

Análisis e interpretación

En el gráfico 19 se puede observar, de los docentes encuestados, el 48% indican las reglas de valoración de los trabajos en equipo individual y colectivo, el 52% a veces y el 0% nunca.

Es importante que el docente dé las reglas claras a los equipos sobre las valoraciones de sus trabajos, las reglas claras promuevan y conservan la lealtad mutua entre el docente y los miembros del equipo.

Cuadro 25.Habilidad de respeto opiniones de los demás

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Mucho	20	80,00
Poco	5	20,00
Nada	0	0,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

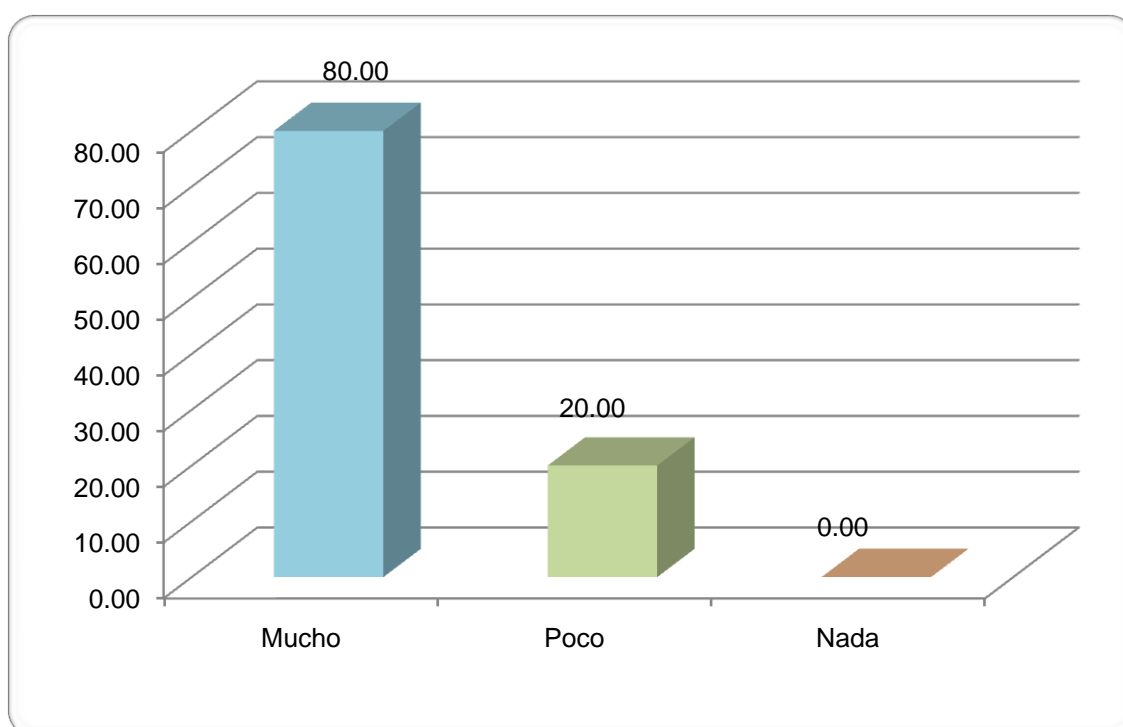


Gráfico N° 20.Habilidad de respeto opiniones de los demás

Análisis e interpretación

En el gráfico 20 se puede observar, de los docentes encuestados, el 80% fortalece mucho la habilidad de respetar las opiniones de los demás por medio de técnicas apropiadas en clase, el 20% poco y el 0% nada.

Existe un grupo pequeño de encuestados que fortalece poco la habilidad de respetar las opiniones de los demás. El educador debe fortalecer el respeto a la opinión y los beneficios del trabajo participativo.

Cuadro 26. Solución de conflicto dentro de los equipos

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Siempre	18	72,00
A veces	7	28,00
Nunca	0	0,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

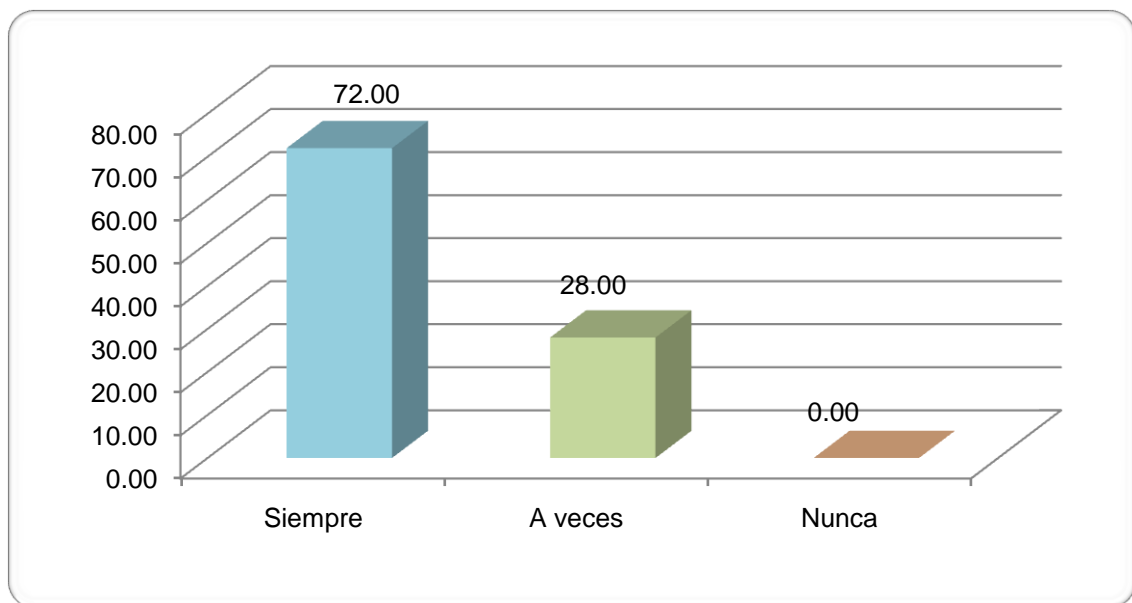


Gráfico N° 21. Solución de conflicto dentro de los equipos

Análisis e interpretación

En el gráfico 21 se puede observar, de los docentes encuestados, el 72% orienta a la solución de conflicto dentro de los equipos de trabajo de sus estudiantes, el 28% a veces y el 0% nunca.

Existe un grupo pequeño de encuestados que a veces orientan a la solución de conflicto dentro de los equipos de trabajo de sus estudiantes. Los conflictos son el resultado de los distintos puntos de vista del equipo, estas se consideran útiles y el equipo los soluciona constructivamente siempre y cuando el docente haya desarrollado esa habilidad en los estudiantes.

Cuadro 27. Problemas de los equipos para fortalecer la clase

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Siempre	22	88,00
A veces	2	8,00
Nunca	1	4,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

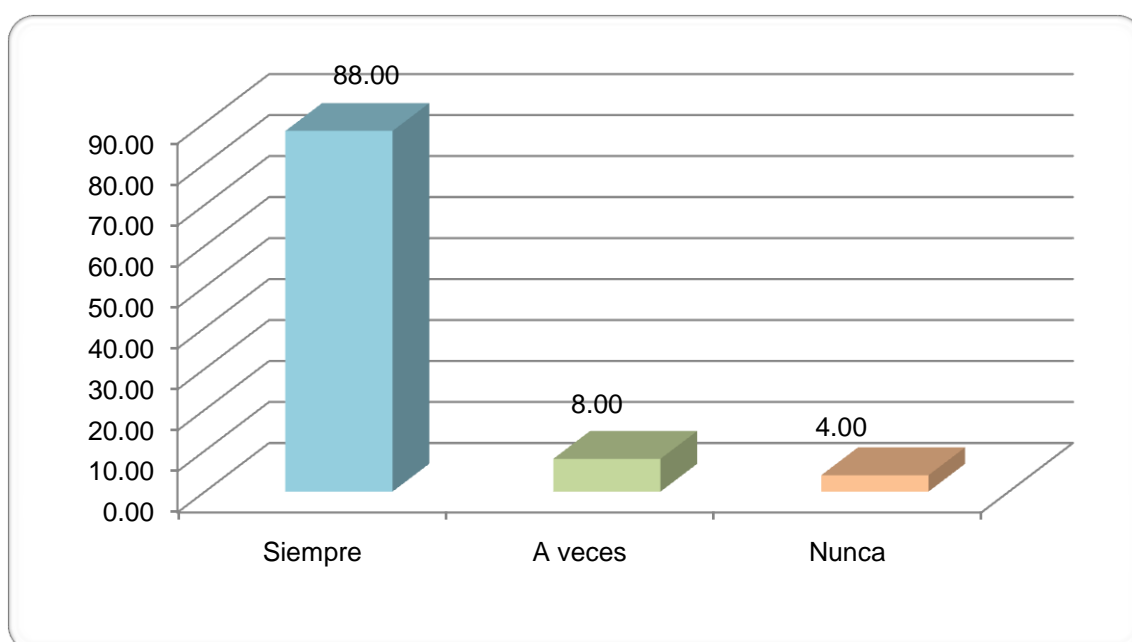


Gráfico N° 22. Problemas de los equipos para fortalecer la clase

Análisis e interpretación

En el gráfico 22 se puede observar, de los docentes encuestados, el 88% utiliza los problemas de los equipos para fortalecer su clase, el 8% a veces y el 4% nunca.

La mayor parte de los encuestados utiliza los problemas de los equipos para fortalecer su clase, en esta pregunta nos damos cuenta que hay muchas contradicciones porque los docentes están acostumbrados a trabajar en forma individual y no cuentan con la experiencia necesaria del trabajo en equipo.

Cuadro 28. Funciones y reglas de los elementos

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Si	8	32,00
No	17	68,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

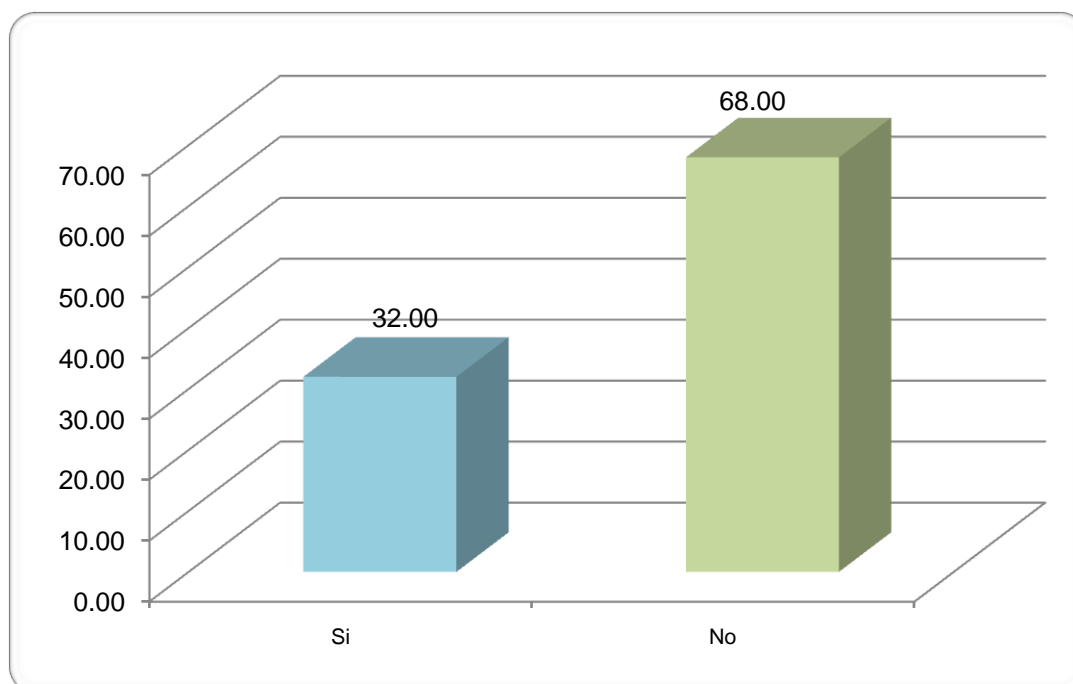


Gráfico N° 23. Funciones y reglas de los elementos

Análisis e interpretación

En el gráfico 23 se puede observar, de los docentes encuestados, el 32% indica las funciones de los elementos y cuáles son las reglas de trabajo, el 68% no.

La mayor parte de los encuestados indica las funciones de los elementos y cuáles son las reglas de trabajo. La poca participación en trabajos en equipo hace que no se cuente con la experiencia necesario para realizar un buen trabajo grupal.

Cuadro 29.Acción a tomar cuando el equipo no cumple los objetivos

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Les da trabajo individual	7	28,00
Les indica que si no lo hacen no los podrá evaluar	1	4,00
Evalúa lo actuado	17	68,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

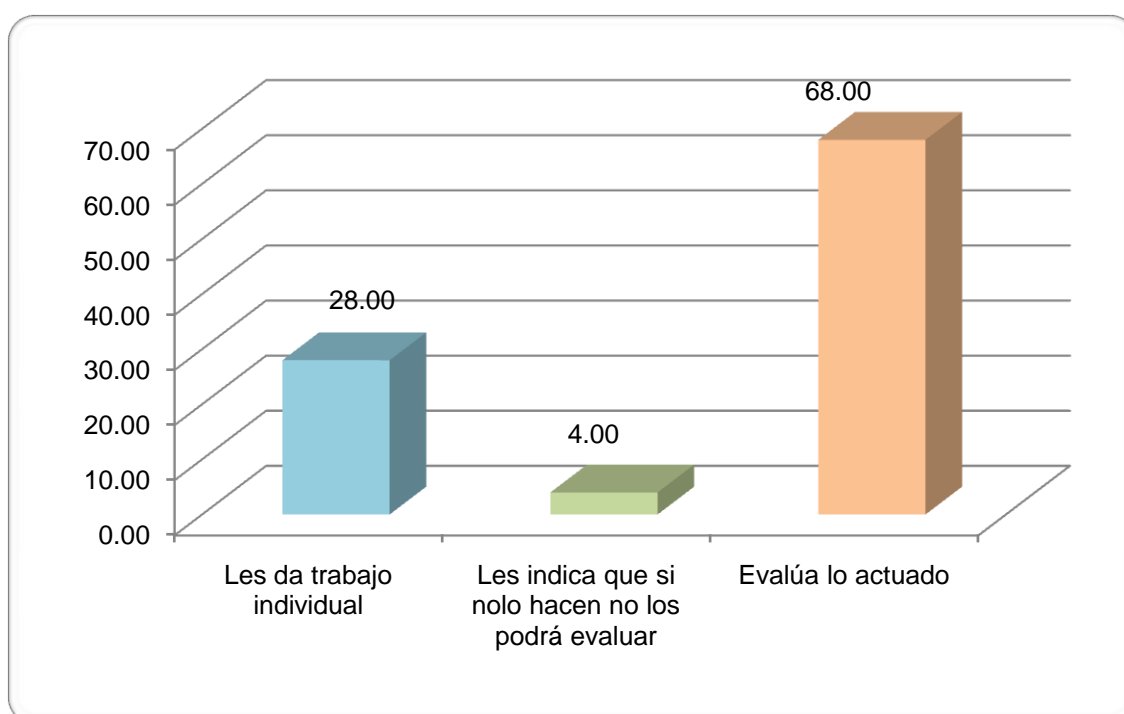


Gráfico Nº 24.Acción a tomar cuando el equipo no cumple los objetivos

Análisis e interpretación

En el gráfico 24 se puede observar, de los docentes encuestados, el 28% cuando un equipo no cumple los objetivos de la clase les da trabajo individual, el 4% no y el 68% evalúa lo actuado.

La mayor parte de los encuestados indican que evalúan lo actuado esto conlleva a que al estudiante se haga más individualista y conformista.

Cuadro 30.Objetivo de trabajar en equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Solo una metodología	13	52,00
Es la forma de evaluar un mismo trabajo a varios estudiantes	7	28,00
Es trabajo de varios estudiantes pero que parezca uno	5	20,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

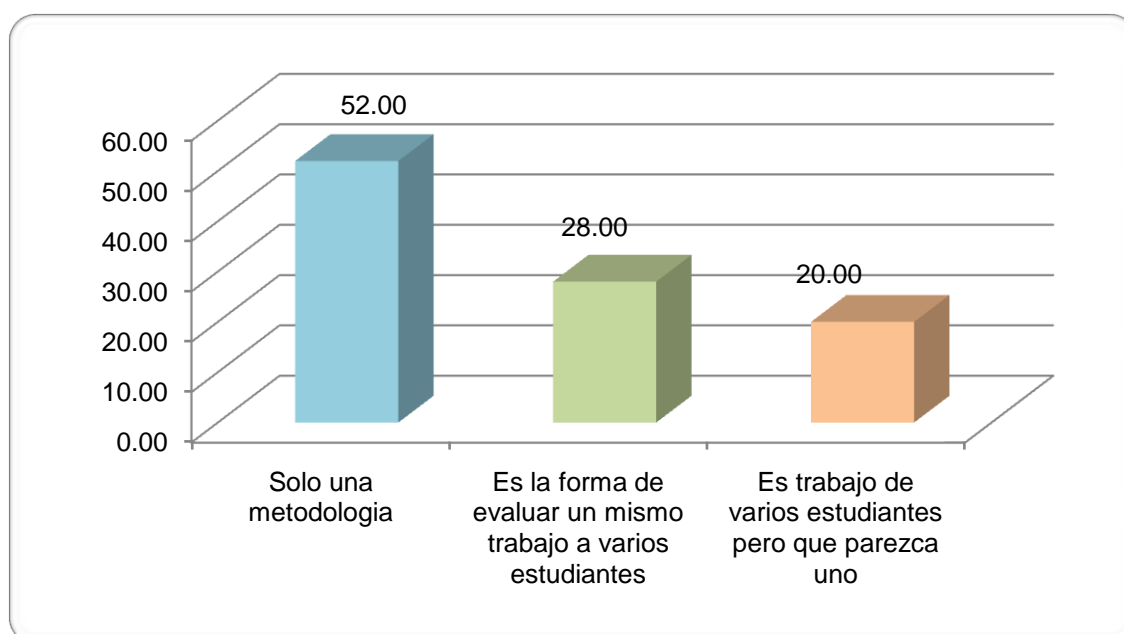


Gráfico Nº 25.Objetivo de trabajar en equipo

Análisis e interpretación

En el gráfico 25 se puede observar, de los docentes encuestados, el 52% cree que el objetivo de trabajar en equipo es solo una metodología, el 28% es la forma de evaluar un mismo trabajo a varios estudiantes y el 20% es trabajo de varios estudiantes pero que parezca uno.

La mayor parte de los encuestados indican que es solo una metodología. El objetivo de trabajar en equipo es que el trabajo de varios estudiantes parezca uno ya que todos deben de aportar con ideas para la realización del mismo.

Cuadro 31. Trabajo en equipos y problema entre compañeros

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Si	15	60,00
A veces	6	24,00
No	4	16,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

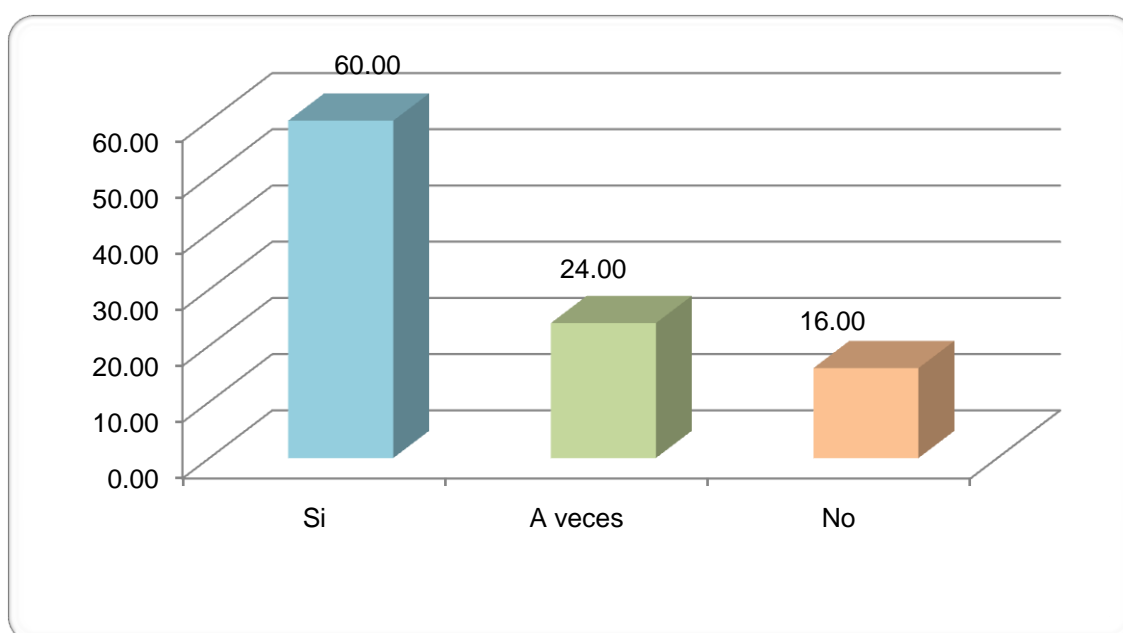


Gráfico N° 26. Trabajo en equipos y problema entre compañeros

Análisis e interpretación

En el gráfico 26 se puede observar, de los docentes encuestados, el 60% indican que cuando trabajan en actividades en equipos el problema entre compañeros si aumenta, el 24% a veces y el 16% no.

La mayor parte de los encuestados indican que cuando trabajan en actividades en equipos el problema entre compañeros si aumenta, es por ello que algunos docentes no les gusta esta estrategia de trabajo por la poca utilización se les hace difícil y no saben cómo mediar los conflictos.

Cuadro 32.Necesidad de trabajar en equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Facilitar el trabajo	8	32,00
Ahorrar tiempo	5	20,00
Integración	12	48,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 – 2012.

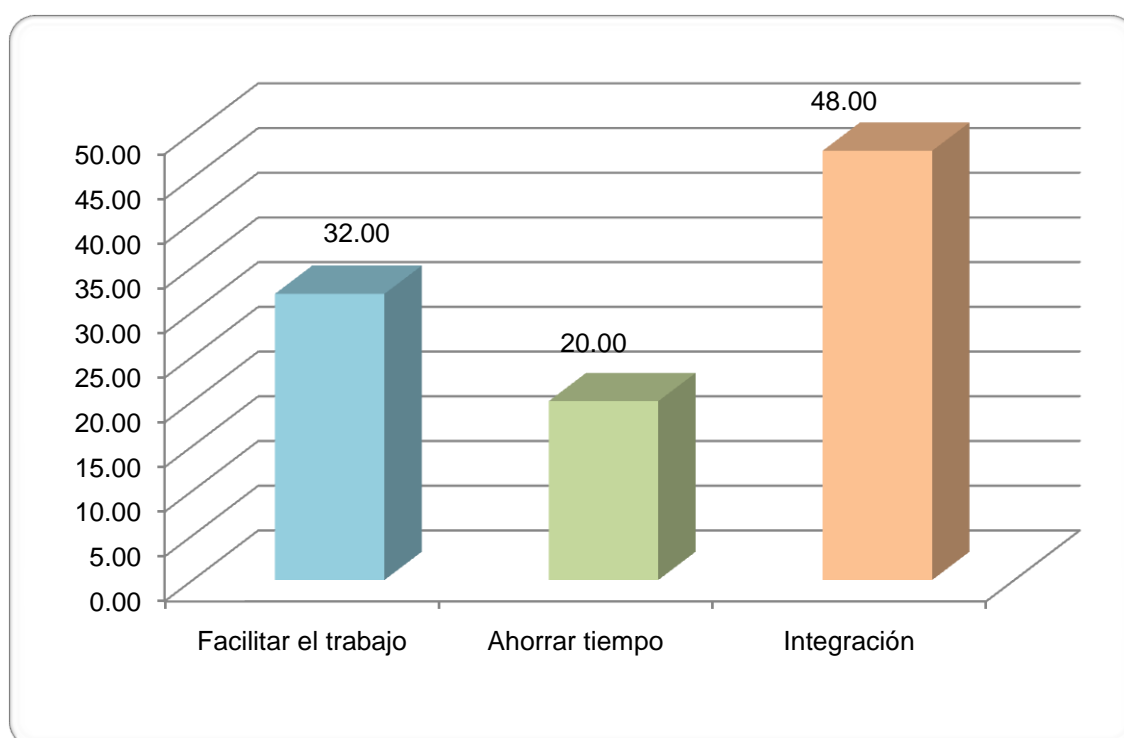


Gráfico N° 27.Necesidad de trabajar en equipo

Análisis e interpretación

En el gráfico 27 se puede observar, de los docentes encuestados, el 32% indican que se necesita trabajar en equipo para facilitar el trabajo, el 20% ahorrar tiempo y el 48% integración.

El trabajo en equipo permite integrar a los estudiantes y los hace partícipe de su propio proceso de aprendizaje y de los demás por medio de la comunicación y participación que involucra que éstos se ayuden recíprocamente.

Cuadro 33. Trabajo en equipo y lo provechoso para el estudiante

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Si	10	40,00
A veces	12	48,00
No	3	12,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

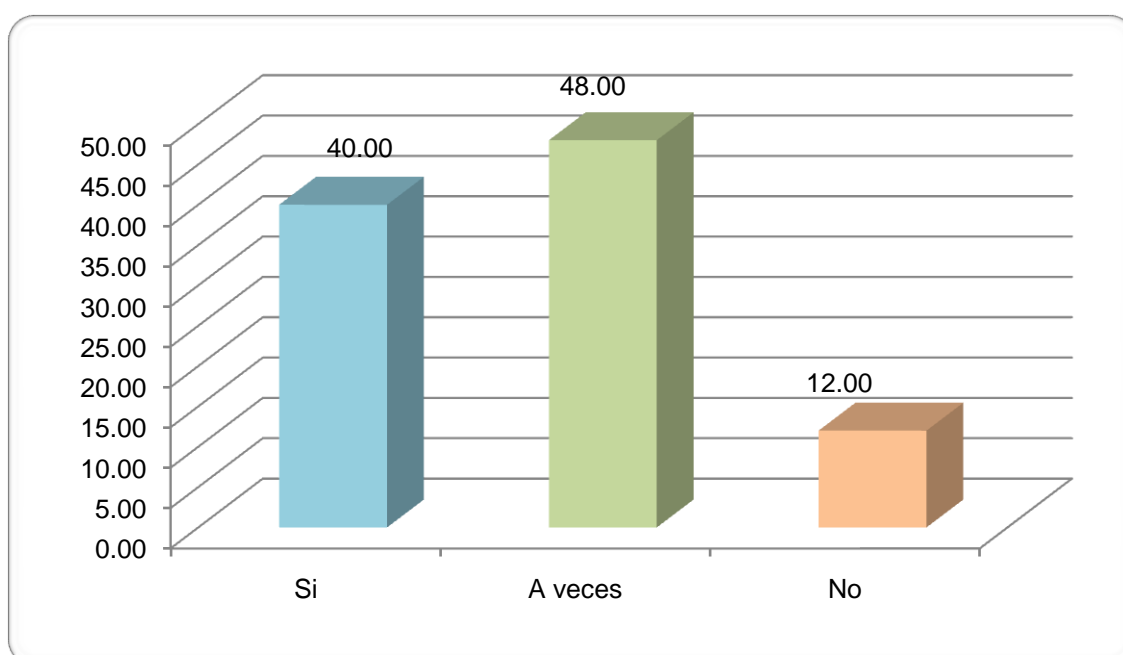


Gráfico N° 28. Trabajo en equipo y lo provechoso para el estudiante

Análisis e interpretación

En el gráfico 28 se puede observar, de los docentes encuestados, el 40% indican que si es provechoso para el estudiante trabajar en equipo, el 48% a veces y el 12% no.

Existen algunos docentes que consideran que el trabajo en equipo a veces es provechoso, esta actitud es debido a que los docentes no aplican en sus clases el trabajo en equipo ya que prefieren utilizar la misma metodología ambigua al impartir sus clases.

Cuadro 34.El trabajo en equipo y la colaboración de los estudiantes

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Siempre	16	64,00
A veces	5	20,00
Nunca	4	16,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 - 2012

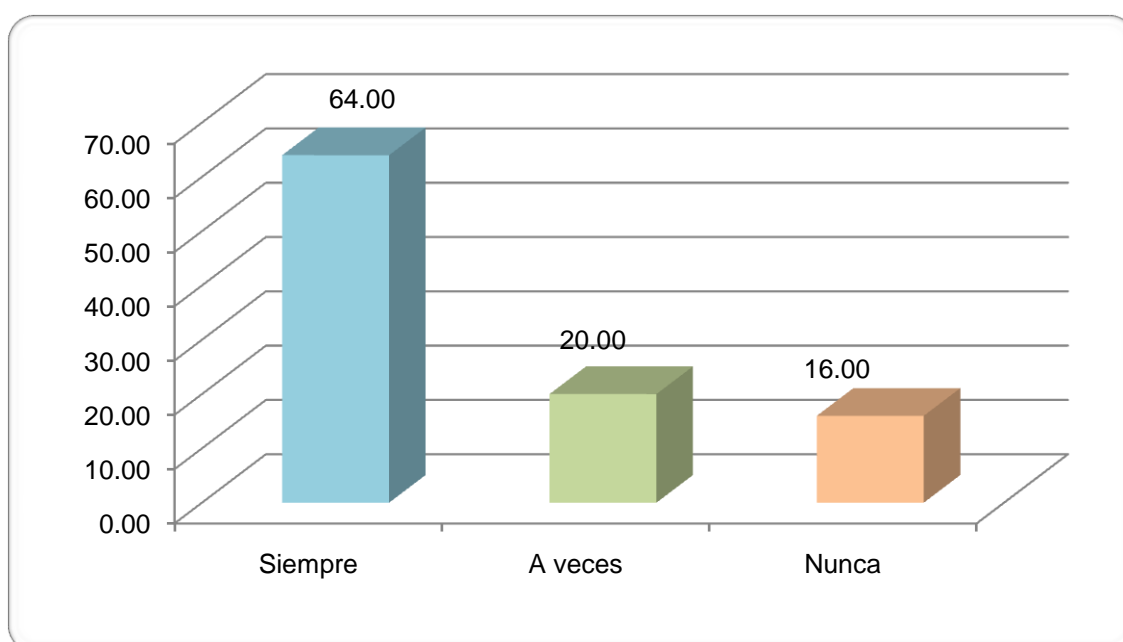


Gráfico Nº 29.El trabajo en equipo y la colaboración de los estudiantes

Análisis e interpretación

En el gráfico 29 se puede observar, de los docentes encuestados, el 64% indican que siempre piden ayuda sus estudiantes cuando no pueden algo mientras trabajan en equipo, el 20% a veces y el 16% nunca.

La mayor parte de los encuestados indican que siempre piden ayuda a sus estudiantes cuando no puede algo mientras trabajan en equipo. El rol del docente frente al trabajo en equipo es de intervenir cuando se requiera de su ayuda además de mantener la atención del equipo en la meta que se persigue

Cuadro 35.Manifestación de los problemas en el equipo

Respuesta	Valores	
	Cant	%
Siempre	21	84,00
A veces	3	12,00
Nunca ha recibido	1	4,00
Total	25	100,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

Fuente: Encuesta a estudiantes del 2do Bach del C. J. M. Velasco Ibarra, 2011 – 2012

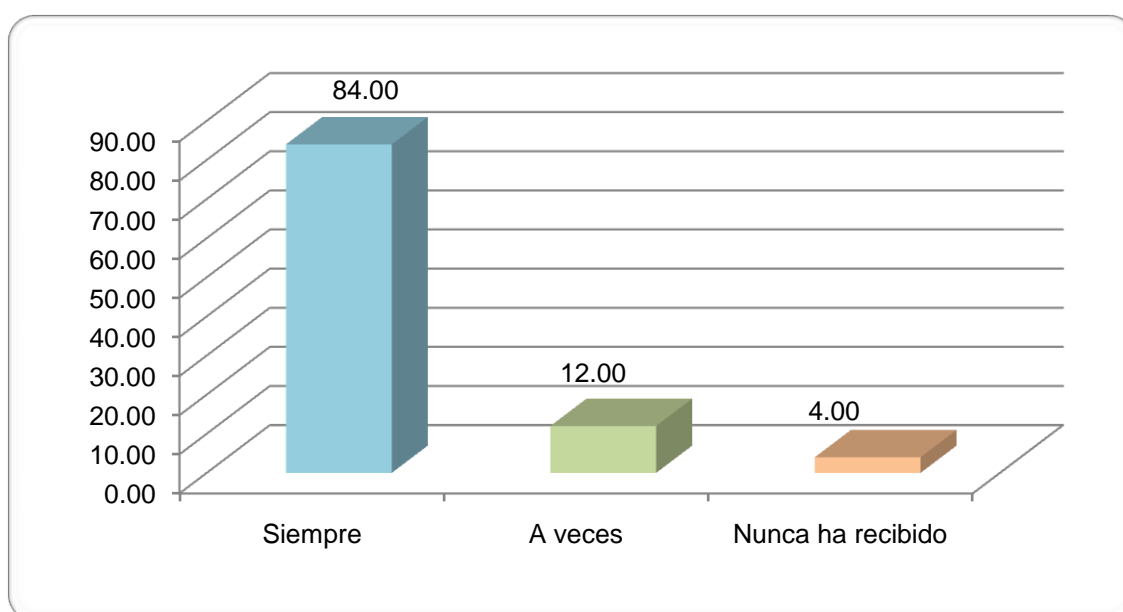


Gráfico N° 30.Manifestación de los problemas en el equipo

Análisis e interpretación

En el gráfico 30 se puede observar, de los docentes encuestados, el 84% mencionan que sus estudiantes siempre manifiestan los problemas que tienen dentro del equipo sin dificultad, el 12% a veces y el 4% nunca ha recibido.

La mayor parte de los encuestados indican que siempre sus estudiantes manifiestan los problemas que tienen dentro del equipo sin dificultad. El educador debe apoyar a través de la práctica del proceso, que en las actividades que realicen los educandos, consigan el desarrollo de las habilidades propias del trabajo en equipo, como es resolver conflictos.

4.2. Análisis Comparativo, evolución, tendencia y perspectiva

- El maestro por la carencia de estrategias de trabajo en equipo orienta el trabajo más de forma individual al estudiante por ende éste se acostumbra al individualismo y prefiere trabajar solo.
- Aprender a trabajar en equipo de manera efectiva se necesita de tiempo y de voluntad pero existen algunos docentes que no enfocan la enseñanza en la construcción del propio conocimiento del estudiante sino que prefieren utilizar la metodología tradicional donde el estudiante solo se limita a escuchar lo que dice el maestro.
- El educador siempre será el elemento clave de la educación. La profesionalización, su continua formación y el estar innovando en estrategias de enseñanza los hace cada vez más competente, de ahí la importancia de estar actualizando constantemente ya que como maestros los estudiantes los consideran personas a imitar y seguir, debiendo dar ejemplo ante cualquier circunstancia.
- La falta de participación por parte del estudiante en el aula de clases hace que el docente no tenga en cuenta las diferencias que existen entre los estudiantes en cuando a habilidades y capacidades.
- La carencia del desarrollo de habilidades sociales en los educandos hace que éstos no se puedan relacionarse con las personas, superar entornos sociales conflictivos, desenvolverse ante la gente y sobre todo ejercer el liderazgo.
- Es importante mencionar que existen contradicciones en cuanto el docente menciona que no orienta a sus estudiantes al trabajo en equipo y luego aduce que utiliza los problemas de los equipos para fortalecer su clase. La poca participación en trabajos en equipo hace

que no se cuente con la experiencia necesario para realizar dicho trabajo.

- Los pocos docentes que trabajan en equipo lo hacen en función a desarrollar la habilidad de: liderazgo, cooperación, comunicación, ya que el trabajo en equipo exige de un buen liderazgo para que todos los elementos del equipo colaboren para la realización del trabajo y todo esto se obtiene con una comunicación fluida.

De la entrevista efectuada a las autoridades de la institución educativa se puede decir que:

- Los docentes no aplican estrategias para lograr el desarrollo de las habilidades en los estudiantes para que estos puedan trabajar en equipo dentro y fuera del aula.
- Los docentes no han recibido cursos, charlas ni conferencia para el desarrollo de las habilidades de los estudiantes en torno a equipos de trabajo.
- La forma en que trabajan los docentes cuando conforman equipos de trabajo crea los grupos le dan el tema y lo que hacen es receptor el trabajo realizado por los estudiantes, cada maestro hace lo mismo y cada grupo es distinto a cada clase.
- Las autoridades del colegio están contentas que los docentes que están realizando maestrías hayan escogido la institución como área de investigación esto de una u otra forma aportan con la institución educativa.

4.3. RESULTADOS

Cuadro 36.Relación entre los objetivos y la hipótesis

Objetivo general	Hipótesis general	Conclusiones
Determinar la incidencia del trabajo en equipo en el desarrollo de las habilidades comunicativas en los estudiantes del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro, provincia del Guayas período lectivo 2011-2012.	La aplicación del trabajo en equipo por parte del docente incide favorablemente en el desarrollo de las habilidades comunicativas en los estudiantes del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro, provincia del Guayas, Período Lectivo 2011-2012	La investigación contrasta que los docentes están más acostumbrados al trabajo de forma individual, por cuanto se les complica el trabajo de grupo.
Objetivos específicos	Hipótesis particulares	
Conocer las habilidades comunicativas que desarrollan los docentes en los estudiantes de segundo de bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro mediante el trabajo en equipo	El desarrollo de las habilidades comunicativas en los estudiantes depende de la utilización del trabajo en equipo	Las estrategias que se aplican antes de la investigación no apuntan a desarrollar las habilidades de los estudiantes en el trabajo en equipo
Conocer el nivel de aplicación de las técnicas del trabajo en equipo por parte de los docentes del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro para el desarrollo de las habilidades comunicativas	El nivel de aplicación de las técnicas de trabajo en equipo depende del conocimiento metodológico de los docentes del colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro	La aplicación de un plan que logre en los docentes afianzar la aplicación de estrategias que permita el desarrollo de habilidades en el trabajo en equipo logrando mejorar el factor académico

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

El problema está dado por la falta de habilidades en el trabajo en equipo en los estudiantes del colegio José María Velasco Ibarra, es por eso que los docentes deben aplicar estrategias en sus actividades que logren desarrollar las habilidades que los estudiantes necesitan para el trabajo escolar

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. TEMA

Estrategias que permitan al docente desarrollar habilidades en los estudiantes para el trabajo en equipo dentro y fuera del aula de clase.

5.2. FUNDAMENTACIÓN

Trabajo en equipo.

La palabra equipo proviene de skip, que significa “barco”, y de equipaje, término con que se designa a la tripulación; es decir, a los individuos organizados para el trabajo de navegación.

Según el origen etimológico de la palabra, permite plantear una noción de equipo de trabajo

“Un equipo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por el que se sienten solidariamente responsables”³³

Lo que dice el autor es que cada uno de los miembros del equipo debe tener habilidades de forma que, combinadas permitan contar con las aptitudes necesarias para llevar el trabajo adelante y conseguir los resultados esperados.

Ventajas del trabajo en equipo

Según Cirigliano y Villaverde citado por López³⁴ tiene sus ventajas al trabajar en equipo en el salón de clases estas son:

³³(Sanguinetti, 2009)

³⁴(López F. , 2007)

- Tiende a mejorar a sus elementos, a ofrecerles la posibilidad de desarrollar capacidades o potencialidades, y de sobresalir de dificultades personales al compartir una situación con otros.
- En el efecto educativo los equipos pueden ser utilizados con el propósito expreso de aprender.
- Posibilita cultivar la convivencia enseñando a convivir.
- Proporciona de habilidades distintas al simple conocimiento.
- Permite positivamente crecer y mejorar la comunicabilidad.
- Los estudiantes aprenden actitudes, valores, habilidades que no pueden adquirir de los adultos.
- Este tipo de aprendizaje mejora la motivación de los educandos.
- Promueve la pérdida del egoísmo
- Los educandos aprenden a observar situaciones y problemas desde otros aspectos diferente a la de ellos. (pp.49-50)

Desventajas del trabajo en equipo

No obstante existen algunas desventajas planteadas por Martínez Carmen³⁵ para el trabajo en equipos estas son:

- Se toma mucho tiempo para poco contenido; pues con el método tradicional en 20 ó 30 minutos se resuelven de 3 ó 4 problemas, en vez de uno solo, con el trabajo en equipo se aprende, analiza y se encuentra la solución.
- Con el actual pensum escolar (horarios, planificación, asignaturas, entre otros.) no se puede aprovechar el trabajo en equipo de modo eficiente.
- Requiere de una revisión de la planificación para acoplarla al contexto.
- El docente tiene que dominar las técnicas de trabajo en equipo y aplicarla meticulosamente (pp. 56-58)

Se debe tener en cuenta

- **Respeto hacia los integrantes del equipo:** Cada participante se torna un colaborador dinámico en el cumplimiento de su tarea, en la

³⁵(Martínez, 2003)

búsqueda de soluciones, puesto que un equipo de trabajo tiene como responsabilidad ejecutar actividades concretas y que estas no se conviertan solamente en una competencia.

- **Empatía:** Es enriquecedor conocer lo que sienten los compañeros del equipo, sus intereses, sus sueños y sus miedos, de esta manera se podrá entender a los demás y encontrar la solución que beneficie al grupo.
- **Confianza:** Es primordial que en el grupo exista cordialidad y compañerismo, esto permitirá una excelente interacción y negociación en las tareas a realizar. En un entorno de confianza las personas proporcionarán información y se manifestarán cooperativos.
- **Flexibilidad:** La negociación hay que prepararla con profundidad, siempre cabe la posibilidad de un cambio de rumbo imprevisto. Aquel que sea hábil de adecuarse rápidamente a los nuevos acontecimientos podrá emitir soluciones alternativas.
- **Creatividad:** Se logra al momento que los estudiantes tienen la capacidad de transferir hábilmente los conocimientos a situaciones nuevas, cuando puede emitir propuestas u opciones inéditas e incluso alejándose de ciertos planteamientos formales. Esta es la mejor forma para sobresalir, cuando se presentan puntos conflictivos.
- **Paciencia;** El correcto funcionamiento del equipo se debe a la confianza, la tolerancia y apoyo recíproco de sus miembros, porque es cierto que su interrelación y negociación requiere tiempo, no es conveniente apresurar los sucesos; todo que hacer implica el desarrollo de relaciones sinérgicas cordiales. Dentro de lo posible hay que adecuarse al ritmo negociador de la otra parte. Hay que saber esperar, dejar que las cosas fluyan adecuadamente.

- **Asertividad:** En los trabajos de grupo es necesario promover acuerdos viables, donde el estudiante sea capaz de comunicar sus pensamientos, defender en forma respetuosa y equilibrada sus ideas y propuestas, resolver con éxito los conflictos, exponer sus inseguridades sin temor; saber decir NO en un momento dado, sin causar polémica. Esto evita pensamientos tergiversados. El docente debe fomentar espacios educativos donde prevalezcan comportamientos asertivos, se expresen desacuerdos a través de argumentos válidos, intercambien ideas que promuevan una interacción positiva dentro del grupo.

Habilidades en equipo

Nadie nace con la habilidad de trabajar en equipo. El aprendizaje en equipo resulta más complicado que otras estrategias de carácter individual o competitivo, ya que se necesita que los educandos no sólo aprendan los contenidos curriculares, sino también las destrezas, hábitos y actitudes interpersonales y grupales, que es muy necesario para la:

Participación (compartir materiales, ideas, pedir y brindar ayuda, cumplir las obligaciones, controlar los tiempos, estar atento, aceptar y cumplir con las tareas del cargo establecido).

La comunicación (Atender las sugerencias de los compañeros, usar un tono de voz suave, respetar el turno para hablar, preguntar y responder con corrección).

La resolución de conflictos que salgan de la relación (oyente activo, mensajes en primera persona, la descentración cognitiva, relativización de lugares).

También es necesario mencionar una serie de particularidades que conforman el perfil del elemento ideal del equipo de trabajo:

- **Espíritu de equipo:** Prefiere los intereses del equipo de trabajo a los individuales.

- **Colaborador:** Estar siempre presto a ayudar a los miembros del equipo, descubriendo las dificultades de cada uno de ellos para otorgarles su apoyo.
- **Respetuoso:** La manera en que mantienen la relación entre el líder del equipo con sus compañeros.
- **Buen carácter:** Ayuda a crear un buen clima de trabajo, sin crear conflictos. Es fácil trabajar con él.
- **Responsable:** No evade sus obligaciones
- **Trabajador:** Siempre está dispuesto a apropiarse de nuevas tareas sin delegar trabajo a los demás miembros.
- **Inconformista:** Busca la manera de ser el mejor, ya sea en el desempeño individual como en equipo.

5.3. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad los jóvenes estudiantes del bachillerato deben desarrollar habilidades que le ayuden al fortalecimiento del trabajo en equipo, ya que son competencias muy necesarias para la universidad y requisito del perfil profesional.

El educador dentro y fuera del aula trata de enseñar a sus estudiantes el conocimiento que estos deben asimilar para poder desenvolverse durante su vida, e indica que el docente debe saber para hacer, por lo tanto las clases son mediante exposiciones donde el individualismo es transmitido casi inconscientemente y reforzado mediante las tareas que son enviadas también en forma individual.

Los docentes tradicionales hacen notar el problema de trabajar en equipo con los estudiantes, porque al momento de calificar los contenidos de los trabajos son iguales y además aducen que hay estudiantes que no trabajan dentro del equipo y que una parte del equipo trabaja y como se evalúa al equipo ellos ganan la nota solos. Otros indican que es pérdida de tiempo porque no se puede verificar quien trabaja en él.

Esta propuesta trata de establecer que el trabajo en equipo puede ser tan provechoso si se le enseña en forma conjunta al estudiante, que las mayorías de las asignaturas trabajen con modalidades y equipos establecidos, donde los tiempos de respuesta y de trabajo sean más eficiente en la organización y preparación de estas actividades.

5.4. OBJETIVOS

5.4.1. Objetivo General de la propuesta

Proponer el uso de estrategias mediante normas orientadas a desarrollar las habilidades para el trabajo en equipo en los estudiantes de segundo de bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra.

5.4.2. Objetivos específicos de la propuesta

- Determinar qué habilidades se va a desarrollar.
- Orientar a los docentes de cómo preparar los talleres.
- Sociabilizar al personal para la aplicación de la propuesta.

5.5. UBICACIÓN

La investigación se aplicó en el Colegio Fiscal José María Velasco Ibarra de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas – Ecuador. En esta misma institución se pretende realizar su implementación.

6. FACTIBILIDAD

Administrativo.

Los directivos del colegio José María Velasco Ibarra brindaron todo su apoyo para que esta investigación se realice en la institución y que se pueda realizar y se logre poner en marcha la propuesta.

5.7. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

5.7.1. Actividades

MODELOS DE ESTRATEGIAS PLANTEADAS.

A continuación proponemos mediante el desarrollo de estrategias para que el docente pueda desarrollarlas en clase.

ESTRATEGIA Nº 1

- 1.- **NOMBRE** : Debate
- 2.- **EJE DE DESARROLLO** : Lectura, síntesis, diálogo.
- 3.- **BLOQUE DE EXPERIENCIA** : Comunicación Oral.
- 4.- **DESTREZA** : Lograr la comprensión del tema y debatirlo.
- 5.- **OBJETIVO** : Lograr que el estudiante desarrolle una investigación y mediante esta pueda debatir y exponer sus criterios basados en lo que ha comprendido.
- 6.- **MÉTODO** : Comprensión, análisis, juicio crítico y creativo(Alternativa de solución)

7.- CLASIFICACION:

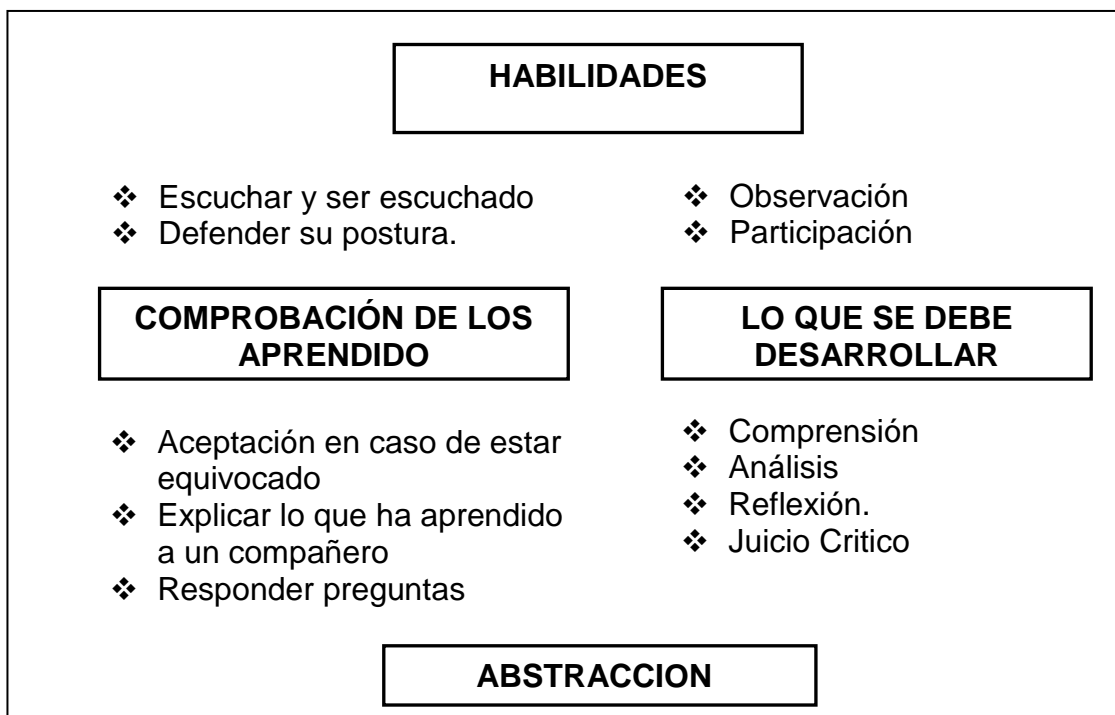
- ✓ **Por las personas que lo usan:** Docentes – Estudiantes.
- ✓ **Por el costo:** económicos.
- ✓ **Por las áreas de maduración y desarrollo a las que apuntan:** Fortalecer lo cultura mediante las ideas, lo que los estudiantes han investigado y manifiestan en el debate.

- ✓ **Por los sentidos que estimulan:** Visual, auditivo y el desarrollo mental.

8.- DEFINICIÓN

Debate: es una técnica, tradicionalmente de comunicación oral, que consiste en la discusión de opiniones antagónicas sobre un tema o problema.

9.- APLICACIÓN DE ACUERDO AL CICLO DE APRENDIZAJE MEDIANTE LA EXPERIENCIA:



Fuente: Ficha de Observación
Elaboración: Lic. Mireya Vaca, 2012.

10.-UTILIDAD:

- ✓ Clases dinámicas y participativas.
- ✓ Postura de defensa a los criterios vertidos en el ejercicio.

11.- DESARROLLO.

1. El ejercicio consiste que el maestro divida a los estudiantes en grupo asigne una tarea de investigación de algún tema de la asignatura que sea controversial y este lo maneje en función de debate donde el

moderador sea el maestro que previamente manejará interrogantes que ayuden a provocar diferencias.

2. Divide en dos grupos tesis afirmativa y tesis negativa o contraria

El tema: la evolución del hombre

¿Cómo Apareció el hombre en la tierra?

¿Cómo comenzó su evolución?

¿Cuáles fueron sus procesos?

12.- EVALUACION:

- ✓ Despierta el interés por lo trabajado en el grupo.
- ✓ Provoca aprendizajes significativos al fundamentar y escuchar otros grupos.

13.- FOTO.



ESTRATEGIA N° 2

- 1.- **NOMBRE** : Competencia Matemática
- 2.- **EJE DE DESARROLLO** : Desarrollo mental.
- 3.- **BLOQUE DE EXPERIENCIA** : Resolución de ejercicios.
- 4.- **DESTREZA** : Lograr que cada equipo llegue a una solución lógica.
- 5- **OBJETIVO** : Lograr que el estudiante desarrolle la habilidad de resolver ejercicios en equipo.
- 6.- **METODO** : Planteamiento de problemas

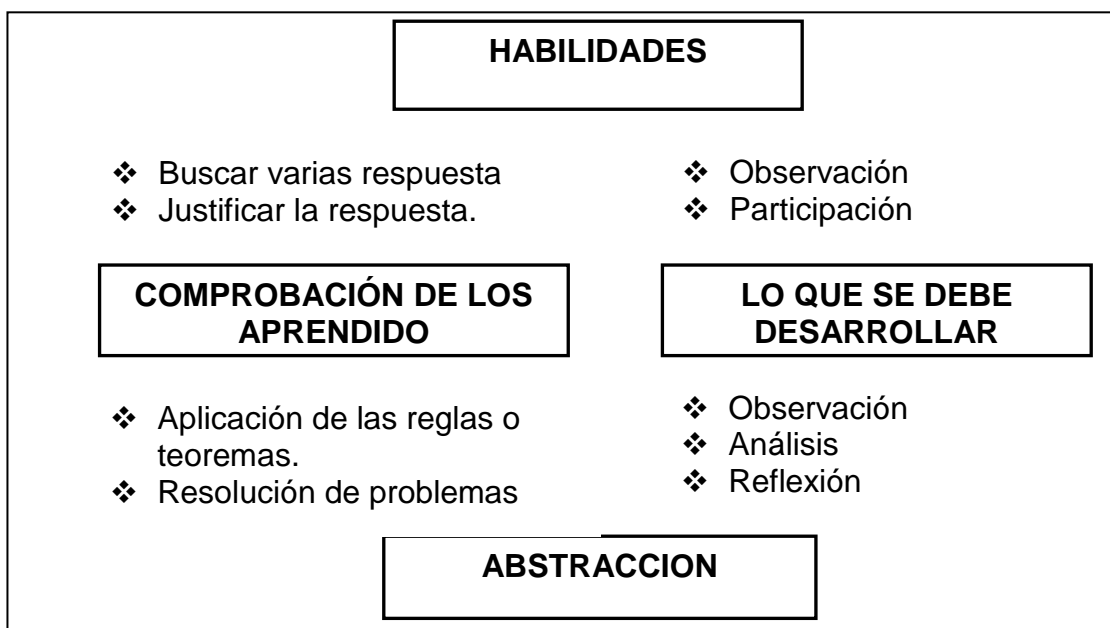
7.- CLASIFICACION:

- ✓ **Por las personas que lo usan:** Docentes – Estudiantes.
- ✓ **Por el costo:** económicos.
- ✓ **Por las áreas de maduración y desarrollo a las que apuntan:** Fortalecer la lógica en la resolución de problema y la sana competencia en el aula de clase.
- ✓ **Por los sentidos que estimulan:** El desarrollo mental.

8.- DEFINICIÓN

Competencia Matemática: Definimos como competencia a la resolución de los problemas por grupo, el grupo quien dé la solución del problema en primer lugar y en forma rápida y oportuna será el ganador.

9.- APLICACIÓN DE ACUERDO AL CICLO DE APRENDIZAJE MEDIANTE LA EXPERIENCIA:



Fuente: Ficha de Observación

Elaboración: Lic. Mireya Vaca, 2012.

10.- UTILIDAD:

- ✓ Clases dinámicas y participativas.
- ✓ Postura de defensa a los criterios vertidos en el ejercicio.

11.- DESARROLLO.

1. El ejercicio conlleva a que el docente divida a los estudiantes en equipo de trabajo y dicte ejercicios de razonamiento lógicos, los cuales deben ser resueltos por el equipo y explicado a todo el curso, el mejor que logre será el ganador.
2. Dicte el ejercicio y observe el trabajo de sus estudiantes

Ejercicio 1:

El papa de Juanito compró 5 libros y pagó \$10 por cada uno, la librería le hizo una rebaja del 20% sobre el precio de lista de cada libro se pregunta ¿cuánto es el precio de lista?, ¿Cuánto pagó el papá de Juanito por los libros?, y ¿cuánto gana el vendedor si logra colocar todos los libros al precio de la lista?

Variables	Características
cantidad de libros	: 5 libros
Costo de cada libro	: \$10
Precio de la lista	: \$ 12,5
Valor de los libros	: \$10
Cuánto gana el vendedor	: \$12.5
Precio de cada libro	: \$12.5

10 → 80%

5 → 40%

2.5 → 20%

Se concluye que

12.5 → 100%

12.- EVALUACION:

- ✓ Despierta el interés por lo trabajado en el grupo.
- ✓ Provoca aprendizajes significativos al resolver y fundamentar los ejercicios planteados a los equipos.

13.- FOTO.



ESTRATEGIA Nº 3

- 1.- **NOMBRE** : Reconstrucción de la historia
- 2.- **EJE DE DESARROLLO** : Historia.
- 3.- **BLOQUE DE EXPERIENCIA** : Investigación.
- 4.- **DESTREZA** : Lograr que cada equipo realice investigación en su entorno de cómo les afectó las políticas tomadas.
- 5.- **OBJETIVO** : Lograr que los estudiantes desarrollen una visión analítica de un problema económico sucedido en el Ecuador.
- 6.- **METODO** : Entrevistas

7.- CLASIFICACION:

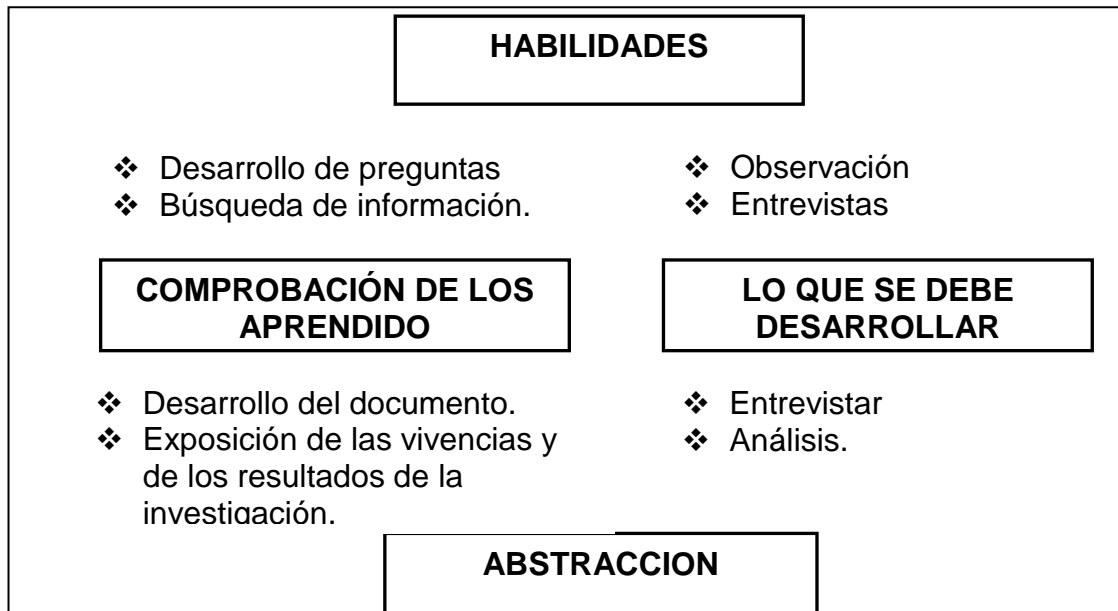
- ✓ **Por las personas que lo usan:** Docentes – Estudiantes.
- ✓ **Por el costo:** económicos.
- ✓ **Por las áreas de maduración y desarrollo a las que apuntan:** Fortalecer la investigación y la sociabilización con la comunidad y lograr que se conozcan cómo benefician y afectan las políticas de nuestros gobernantes.
- ✓ **Por los sentidos que estimulan:** El desarrollo sentido crítico.

8.-DEFINICIÓN

Reconstrucción de la historia: Se interpreta en esta investigación a la reconstrucción de la historia el realizar una investigación en el entorno sobre

ciertos temas que afectaron a beneficiaron al país, y se los trata de analizar mediante el aporte de investigación en el entorno del estudiante.

9.- APLICACIÓN DE ACUERDO AL CICLO DE APRENDIZAJE MEDIANTE LA EXPERIENCIA:



Fuente: Ficha de Observación
Elaboración: Lic. Mireya Vaca, 2012.

10.- UTILIDAD:

- ✓ Clases dinámicas y participativas.
- ✓ Postura de defensa a los criterios vertidos en el ejercicio.

11.- DESARROLLO.

1. El ejercicio conlleva a que el docente divida a los estudiantes en equipo de trabajo y seleccione un tema que sea de algún aspecto positivo o negativo donde los estudiantes tendrán que contrastar con el entorno donde vive, como sus impactos y las opiniones de las personas que de alguna manera tenga relación con el tema.
2. Los temas del pueden ser, “El feriado bancario”, “La dolarización”, o el tema que el docente pueda manejar.

Dolarización:

Temas fundamentados en libros, internet.

- ¿Qué significó la dolarización para el Ecuador?
- ¿Qué llevó al País a dolarizarse?
- ¿Qué efectos tuvo la dolarización positivos y negativos?

Temas fundamentados en el entorno o comunidad

- ¿Cómo afectó su sueldo la dolarización?
- ¿Afectó la economía del hogar?
- ¿Considera que estamos mejor ahora que con la moneda anterior?

12.- EVALUACION:

- ✓ Despierta el interés por lo trabajado en el grupo.
- ✓ Provoca aprendizajes significativos al investigar temas de interés
- ✓ Se logra una vinculación social estudiante y su entorno.

13.- FOTO.



ESTRATEGIA N° 4

- 1.- **NOMBRE** : La transformación de la naturaleza
- 2.- **EJE DE DESARROLLO** : Ciencias Naturales.
- 3.- **BLOQUE DE EXPERIENCIA** : La observación.
- 4.- **DESTREZA** : Lograr que cada equipo desarrolle la habilidad de la observación.
- 5- **OBJETIVO** : Lograr que los estudiantes desarrollen un documental sobre el crecimiento de una planta.
- 6.- **METODO** : Documental

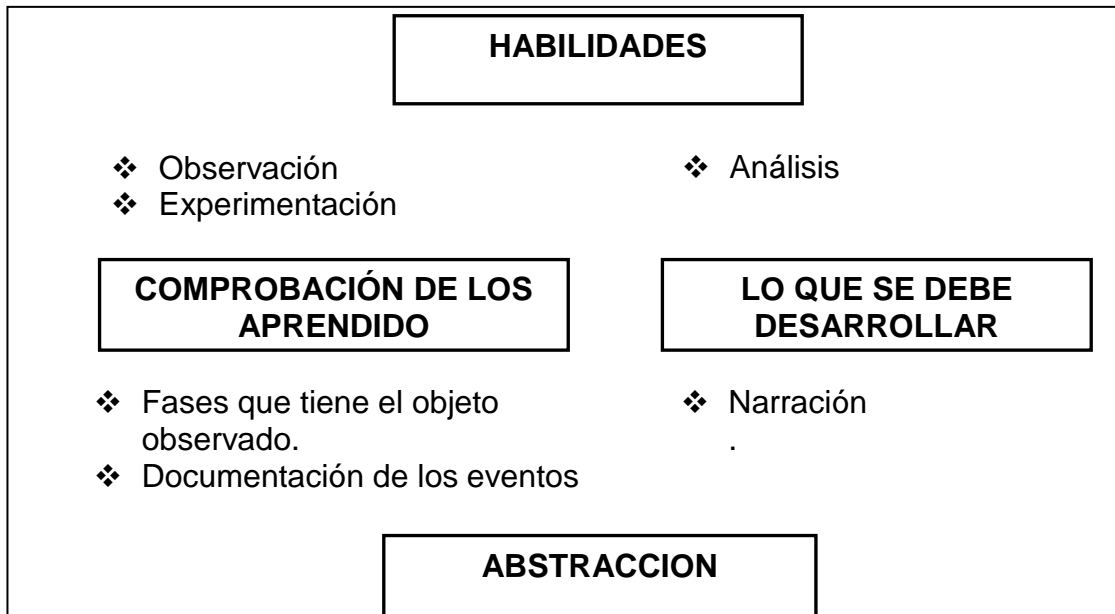
7.- CLASIFICACION:

- ✓ **Por las personas que lo usan:** Docentes – Estudiantes.
- ✓ **Por el costo:** económicos.
- ✓ **Por las áreas de maduración y desarrollo a las que apuntan:**
Adiestrar al estudiante sobre la observación al ver el crecimiento de una planta.
- ✓ **Por los sentidos que estimulan:** El desarrollo de la observación.

8.- DEFINICIÓN

La transformación de la naturaleza: Se interpreta en esta investigación a la transformación de la naturaleza al estudio de cambios de la naturaleza como el crecimiento de una planta o eventos que se puedan observar.

9.- APLICACIÓN DE ACUERDO AL CICLO DE APRENDIZAJE MEDIANTE LA EXPERIENCIA:



Fuente: Ficha de Observación
Elaboración: Lic. Mireya Vaca, 2012.

10.- UTILIDAD:

- ✓ Formas de experimentar eventos.

11.- DESARROLLO.

1. El ejercicio conlleva a que los docentes dividan a los estudiantes en equipo de trabajo y seleccionen un evento que los estudiante tendrán que observar y documentar las fases del evento.
2. Para el ejemplo se pide que se documente el proceso del crecimiento de una planta de maíz.



12.- EVALUACION:

- ✓ Despierta el interés por lo trabajado en el grupo.
- ✓ Provoca aprendizajes significativos al observar los cambios de la naturaleza

13.- FOTO.



5.7.2. Recursos, Análisis Financiero.

Las personas involucradas directa e indirectamente en la realización de esta tesis son colaboradores del Colegio José María Velasco Ibarra del cantón Milagro o de la Universidad Estatal de Milagro.

RECURSOS

Institucionales

- ❖ Universidad Estatal de Milagro
- ❖ Colegio Fiscal José María Velasco Ibarra

Humanos

- ❖ Director de Tesis

- ❖ Investigadora
- ❖ Docentes de los módulos de la Maestría en Gerencia Educativa
- ❖ Docentes del colegio
- ❖ Estudiantes del colegio.

Técnicos, Tecnológicos y Materiales

- ❖ Material de escritorio.
- ❖ Encuestas y entrevistas.
- ❖ Libros
- ❖ Computadora.
- ❖ Internet

PRESUPUESTO

Cuadro 37. Presupuesto

RUBROS	EGRESOS (En Dólares)
Asesoría	300.00
Internet	100.00
Encuestas	25.00
Papelería	50.00
Movilizaciones	100.00
Digitación	100.00
Imprevistos	100.00
TOTAL	US\$ 775,00

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

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 lograr desarrollar en los estudiantes habilidades para el trabajo en equipo, se logrará que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea más efectivo porque ellos aprenderán del maestro, de sus compañeros y de ellos mismos, porque serán capaces de trabajar en equipo buscando el bienestar del equipo y el cumplimiento de metas propuestas.

Impacto Educativo

Se trata que el estudiante sea un investigador, que pueda analizar y discernir de varias opiniones y que de una u otra forma respete criterios y exponga los suyos esto se puede aprender en un equipo de trabajo.

5.7.4. Cronograma

Cuadro 38. Cronograma de implementación

Descripción	Responsable	Recurso	Propósito	Tiempo	Actividad
Sociabilizar el proyecto	Lic. Mirella Vaca, Autoridades del colegio fiscal José María Velasco Ibarra	Proyector Computadora Aula de clase	Dar a conocer la propuesta	Mes de Agosto del 2012	la propuesta
Trabajos en equipo	Lic. Mirella Vaca, Autoridades del colegio fiscal José María Velasco Ibarra	Proyector Computadora Aula de clase	Dar a conocer las estrategias de trabajo	Mes de Septiembre del 2012	Talleres

Elaboración: Lic. Vaca Mirella

5.7.1. Lineamiento para evaluar la propuesta.

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

- ❖ Se logra demostrar que mediante el desarrollo de estrategias elaboradas por los docentes se puede orientar al desarrollo de las habilidades.

CONCLUSIONES

- El aprendizaje mediante el trabajo en equipo ayuda a desarrollar habilidades en los estudiantes, mediante el intercambio de ideas y la colaboración mutua para poder lograr los objetivos instructivos y educativos de la clase.
- Es importante que el educador conozca el desarrollo de las habilidades intelectuales logradas por cada estudiante, a partir de los resultados de un diagnóstico, que facilite situaciones que estimulen al estudiante a la construcción de su propio conocimiento, para lo cual, se debe realizar un seguimiento al aprendizaje mediante el trabajo en equipo que permita verificar la efectividad de la misma.
- En la actualidad la educación exige que el docente deje a un lado la enseñanza tradicional donde éste se guiaba solamente de lecciones y apuntes, lo que llevaba a un aprendizaje memorístico y mecánico.
- El docente debe socializar a los educandos sobre los beneficios del trabajo en equipo, mediante la información que se obtienen al trabajar de esta manera.

RECOMENDACIONES

- La institución educativa debería de capacitar a los docentes y al mismo tiempo evaluar el proceso del trabajo en equipo que se realice.
- Es de mucha importancia que el docente conozca el perfil de la capacidad de cada educando creando condiciones de aprendizaje conforme a las necesidades, solo de esa manera se podrá conducir el aprendizaje desde un enfoque interactivo y constructivista.
- Es imprescindible crear en los educandos un perfil innovador donde se genere sociabilidad y comprensión y sobre todo comunicación, estas interacciones permiten aprender y mejorar las relaciones entre estudiantes y docentes.
- El educador debe motivar a los educandos al trabajo en equipo ya que por medio de ésta se adquiere competencias y habilidades profesionales y de esta manera se los está preparando para la inclusión laboral

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **ALDAPE, T.** (2008). Desarrollo de las competencias del docente. México: Libros en red.
2. **CHAVEZ, G.** (2004). Reflexión técnica y metodológica del grupo de discusión. México: Udec.
3. **COSTUMEROGIL, I.** (2007). Relaciones en el entorno de trabajo. España: Paraninfo.
4. **COVEY, S.** (2009). Siete hábitos de la gente altamente efectiva. Barcelona: Paidós.
5. **DELMASTRO, A.** (2005). El portafolio como estrategia de evaluación en la enseñanza (Vol. 9). Venezuela: Lin.
6. **DUGARTE, L.** (2005). Técnicas de investigación. México: Limusa.
7. **ESAÍN, J.** (2008). Pasado, presente y futuro del liderazgo. Madrid: Visión libros.
8. **FALCHIKOV, N.** (2005). Mejorar la evaluación a través de participación de los estudiantes: Soluciones prácticas para ayudar en el aprendizaje. London: Routledge Falmer.
9. **GELVAN, S.** (2007). Liderazgo y formación de líderes. Revista Mexicana de Orientación Educativa , 10-20.
10. **GÓMEZ, G.** (2008). Introducción a la administración del Recurso Humano Atlantic.

11. **ISRAEL, P.** (2009). ¿Es posible gestionar el conocimiento sin encauzar el componente afectivo de las personas? *Acimed* , 55-56.
12. **JARVIS, P.** (2005). *El aprendizaje de la educación permanente de adultos* (tercera ed.). Canada: Routledge Falmer.
13. **JOVER, I.** (11 de Noviembre de 2009). *Gestiopolis*. Recuperado el 19 de junio de 2012, de *Liderazgo*: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/el-liderazgo-y-aspectos-generales.htm>
14. **LANDY, F., & Conte, J.** (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
15. **LAZO, L.** (2006). *E1 rendimiento académico en los estudiantes de nivel secundaria* (Primera edición ed.). Lima-Perú: Ginebra.
16. **LONDOÑO, F.** (2010). *Las técnicas de aprendizaje*. Cali.
17. **LÓPEZ, F.** (2007). *Metodología participativa en la enseñanza universitaria* (veintiuna ed.). Madrid: Narcea.
18. **MARTÍNEZ, C.** (2003). *La gestión empresarial*. Madrid: Diaz De Santos.
19. **MARTÍNEZ, D.** (2008). *Mediación educativa y resolución de conflictos*. México: Niovedades educativas.
20. **MORALES, L.** (2006). *El rendimiento y el aprendizaje en equipo*. Madrid: Asociación los libros de la catarata.
21. **ORTIZ, A.** (2009). *Pedagogía y docencia universitaria hacia una didáctica de la educación superior*. CEPEDID.

22. **PERDOMO**, E. (2005). Metodología lúdico-creativa para la educación plástica de los escolares del segundo ciclo de la educación primaria. Cuba.
23. **PERE**, M. (2009). nueve ideas clave el aprendizaje cooperativo. España: Ideas Clave.
24. **PUBLICACIONES**Vértice. (2008). Coordinación de equipos de trabajo . España: Vértice.
25. **ROBBINS**, S. .. (2004). Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones (diez ed.). Pearson Educación.
26. **SANGUINETTI**, J. P. (2009). El desafío de construir un verdadero equipo de trabajo. Chile: Petrotecnia.
27. **TORREGO**, J. (2006). Modelo integrado de mejora de la convivencia: Estrategias de mediación y tratamiento de conflicto. Barcelona: Graó.
28. **VANDDER**, C., & Gómez, J. (2006). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid: Díaz Santos.
29. **WHETTEN**, D., & Cameron, K. (2005). Desarrollo de habilidades directivas (Sexta ed.). México: Pearson.
30. **WOOLFOLK**, A. (2006). Psicología Educativa (Novena ed.). Ohio: Pearson.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ** de Zayas, C. M. (1999). La escuela en la vida. La Habana. Editorial Pueblo y Educación
- ANDER**, E. & Aguilar, M. (2001). El trabajo en equipo. México: Progreso S.A.
- BLACK**, P. “. (1998). El aumento de normas a través de evaluación en el aula. Recuperado el 15 de 03 de 2012, de Phi Delta: <http://www.pdkintl.org/kappan/kbla9810.htm>
- CIRIGLIANO**, G. y Villaverde A. (2000)(21ª ed.). Dinámica de Grupos y Educación. Argentina. Editorial Lumen Humanitas.
- DANILOV**, M. A., Skatkin, M.N. (1978). Didáctica de la escuela media. La Habana Editorial Pueblo y Educación.
- GARCÍA**,R. Traver, J. A. Candel, I. (2001). Aprendizaje en equipo, Fundamentos, Características y Técnicas. Ed. Cuadernos de Educación para la Acción Social.
- GÓMEZ** P. J. (2007). Apuntes sobre Fundamentos Teóricos del Aprendizaje en equipo. 2007. Colegio de Ciencias y Humanidades, Plantel Azcapotzalco. UNAM.
- JOHN** W. Gardner (1990). El Liderazgo, New York p. 49.
- JOHNSON**, D.W. Y **JOHNSON**, R.T. (2002). El aprendizaje en equipo en el aula de clases. Buenos Aires: Paidós.
- LEWIN** (1978). La teoría del campo en la ciencia social. Madrid: Morata.

- MALARET**, Juan; San José, Isidro (2009). Liderazgo con “l” minúscula para el arte y la ciencia de convertir grupos en equipos: Madrid. Díaz de Santos”
- MARIO**, J. P. (2006). <http://svmicongreso.com> (diciembre 2009) Modelo Socio-Cognitivo: Teoría Educativa y Diseño de Curriculum.
- ROMÁN**, P. M, Díez, L. E. (2000). Aprendizaje y Curriculum. Ed. Novedades Educativas. México.
- ROMÁN**, P. M.(2002). Estrategias de Aprendizaje en el Aula. Diseño y Evaluación. Seminario Internacional II. Universidad Complutense de Madrid.
- SENGE**, P. (1994). La Quinta disciplina. Argentina: Granica
- SURDO**, E. (1998) La Magia de Trabajar en Equipo. Universidad Empresarial, siglo Veintiuno. México. Editorial Granica. 41, 229.
- TORREGO**, J.C. (2006) (Coord.) Modelo integrado de mejora de la convivencia: Estrategias de mediación y tratamiento de conflicto. Barcelona: Graó.
- UNAM** (2005). Material Impreso del Diplomado en Habilidades para el Aprendizaje Independiente. Programa de Fortalecimiento de los Estudios de Bachillerato. Módulo Aprendizaje Estratégico. Secretaría de Desarrollo Institucional.
- ZILBERSTEIN** Toruncha José y Silvestre Oramas Margarita, Procedimientos didácticos para la estimulación de un aprendizaje desarrollador, Cuba.



ANEXO 1

UNEMI

INSTITUTO DE POSTGRADOS Y EDUCACION CONTINUA MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

Encuesta dirigida a estudiantes de Bachillerato del Colegio Fiscal José María Velasco Ibarra del cantón Milagro Provincia del Guayas

SEÑORES ESTUDIANTES:

Reciban un cordial saludo y de antemano el más sincero agradecimiento por la información que proporcionen, la misma que permitirá conocer sobre el desarrollo de habilidades a través del trabajo en equipo en los estudiantes. Se garantiza confiabilidad sobre la información, la que será utilizada únicamente para este proyecto.

Datos Informativos

Fecha: _____ Curso: _____ Paralelo: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Instrucciones: Lea cada pregunta, seleccione la opción que más se ajuste a su realidad. Marque una (x) en el círculo que está junto a la palabra o frase.

1.-) **¿De qué forma se desempeña mejor en las actividades académicas dentro del aula de clase?**

- Individual
 Grupal

Porqué? _____

2.-) **¿En forma general sus maestros trabajan dentro del aula de forma?**

- Individual
 grupal

Porqué? _____

3.-) **¿Qué le molesta más cuando trabaja en equipo con sus compañeros?**

- No es escuchados
 No toman en cuentas sus sugerencias
 No hay organización
 hay poca comunicación
 no realizan el trabajo encomendado

Porqué? _____

Anexo 2

UNEMI

INSTITUTO DE POSTGRADOS Y EDUCACION CONTINUA MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

Encuesta dirigida a estudiantes de Segundo de Bachillerato del Colegio Fiscal José María Velasco Ibarra del cantón Milagro Provincia del Guayas



SEÑORES ESTUDIANTES:

Reciban un cordial saludo y de antemano el más sincero agradecimiento por la información que proporcionen, la misma que permitirá conocer sobre el desarrollo de habilidades a través del trabajo en equipo en los estudiantes. Se garantiza confiabilidad sobre la información, la que será utilizada únicamente para este proyecto.

Datos Informativos

Fecha: _____ Curso: _____ Paralelo: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Instrucciones: Lea cada pregunta, seleccione la opción que más se ajuste a su realidad. Marque una (x) en el círculo que está junto a la palabra o frase.

1.-), ¿De qué forma se desempeña mejor en las actividades académicas dentro del aula de clase?

Individual

Grupal

Porqué? _____

2.-). ¿En forma general sus maestros trabajan dentro del aula de forma?

Individual

Grupal

Porqué? _____

3.-). ¿El docente le indica las habilidades que se adquieren trabajando en equipo?

Siempre

A veces

Nunca

Porqué? _____

4.-). ¿Cuándo trabaja en equipo usted aporta con ideas a la busque de los objetivo de la tarea escolar?

Siempre

A veces

Nunca

Porqué? _____

5.-). ¿Cuándo trabaja en equipo escucha la opinión de sus compañeros?

Mucho

Poco

Nada

Porqué? _____

6.-). ¿Se da cuenta de los fallos de la ideas de sus compañeros?

Siempre

A veces

Nunca

Porqué? _____

7.-). ¿Está dispuesto a apoyar una buena sugerencia por el bien común del equipo?

Siempre

A veces

Nunca

Porqué? _____

8.-). ¿Es capaz de influir en los demás sin ejercer presión sobre ellos?

Si

A veces

No

Porqué? _____

9.-) **¿Usted como miembro del equipo que hace cuando existen conflictos entre sus compañeros?**

- Trata de mediar la situación
- toma el control aunque no sea el líder
- se integra a uno de los dos bandos
- no hace nada y se mantiene al margen.

Porqué? _____

10.-) **¿Cuándo usted cree que los objetivos no se van a cumplir que hace?**

- Conversa con el equipo para cumplir
- Trata de hacerlo solo para no perder la nota
- conversa con el profesor para que le envíe un trabajo solo.
- No hace nada.

Porqué? _____

11.-) **¿Cuál cree que es el objetivo de trabajar en equipo?**

- Solo una metodología usada por el maestro
- Es la forma de evaluar un mismo trabajo u varias personas
- Es trabajar varios pero parecer uno

Porqué? _____

12.-) **¿Por qué cree que se necesita trabajar en equipo?**

- Facilitar el trabajo
- Ahorrar tiempo
- Integración

Porqué? _____

13.-) **¿Le cuesta ser líder de un equipo?**

- Siempre
- A veces
- Nunca

Porqué? _____

14.-) **¿Pide ayuda a sus compañeros cuando no puede con su tarea encomendada dentro del equipo?**

- Siempre
- A veces
- Nunca

Porqué? _____

15.-) **¿Cuándo algo no le agrada lo manifiesta sin problema?**

- Siempre
- A veces
- Nunca

Porqué? _____

16.-) **¿Qué es el trabajo en equipo para usted y porque cree que lo hacen trabajar en clase de esa forma?**



ANEXO 3

UNEMI

INSTITUTO DE POSTGRADOS Y EDUCACION CONTINUA MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

Encuesta dirigida a los docentes que imparten clase a Segundo de Bachillerato del Colegio Fiscal José María Velasco Ibarra del cantón Milagro Provincia del Guayas

SEÑORES DOCENTES:

Reciban un cordial saludo y de antemano el más sincero agradecimiento por la información que proporcionen, la misma que permitirá conocer sobre el desarrollo de habilidades a través del trabajo en equipo en los estudiantes. Se garantiza confiabilidad sobre la información, la que será utilizada únicamente para este proyecto.

Datos Informativos

Fecha: _____ Curso: _____ Paralelo: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Instrucciones: Lea cada pregunta, seleccione la opción que más se ajuste a su realidad. Marque una (x) en el círculo que está junto a la palabra o frase.

1.-) ¿De qué forma se desempeña mejor sus estudiantes en las actividades académicas dentro del aula de clase?

Individual

Grupal

Porqué? _____

2.-) ¿En qué forma orienta más el trabajo dentro del aula?

Individual

grupal

Porqué? _____

3.-) ¿Indica a sus estudiantes que ganan trabajando de equipo en dichas actividades escolares?

Siempre

A veces

Nunca

Porqué? _____

4.-) ¿Da las reglas de valoración de los trabajos en equipo individual y colectivo?

Siempre

A veces

Nunca

Porqué? _____

5.-) ¿Usted fortalece la habilidad de respetar la opiniones de los demás con por medio de técnicas apropiadas en clase?

Mucho

Poco

Nada

Que técnicas? _____

6.-) ¿Orienta a la solución de conflicto dentro de los equipos de trabajo de sus estudiantes?

Siempre

A veces

Nunca

Porqué? _____

7.-) ¿Utiliza los problemas de los equipos para fortalecer su clase?

Siempre

A veces

Nunca.

Porqué? _____

8.-) ¿Les indica las funciones de los elementos y cuáles son las reglas de trabajo?

Si

No

Porqué? _____

9.-) ¿Qué acción toma cuando un equipo no cumple los objetivos de la clase?

Les da trabajos individuales

Les indica que si no lo hacen no los podrá evaluar.

Evalúa lo actuado.

Porqué? _____

10.-) ¿Cuál cree que es el objetivo de trabajar en equipo?

Solo una metodología

Es la forma de evaluar un mismo trabajo a varias estudiante

Es trabajo de varios estudiante pero que parezca uno

Porqué? _____

11.-) ¿Cuando trabaja en actividades en equipo el problema entre compañeros aumenta?

Si

A veces

No

Porqué? _____

12.-) ¿Por qué cree que se necesita trabajar en equipo?

Facilitar el trabajo

Ahorrar tiempo

Integración

Porqué? _____

13.-) ¿Usted cree que le es provechoso para el estudiante trabajar en equipo?

Si

A veces

No

Porqué? _____

14.-) ¿Le piden ayuda sus estudiantes cuando no pueden algo mientras trabajan en equipo?

Siempre

A veces

Nunca

Porqué? _____

15.-) ¿Sus estudiantes le manifiestan los problemas que tienen dentro del equipo sin dificultad?

Siempre

A veces

Nunca

Porqué? _____

16.-) ¿Qué habilidades desarrolla para el trabajo en equipo en sus estudiantes, enumérelas?

ANEXO 4



UNEMI
INSTITUTO DE POSTGRADOS Y EDUCACION CONTINUA
MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

Entrevista dirigida a las autoridades del Colegio Fiscal José María Velasco Ibarra del cantón Milagro Provincia del Guayas

SEÑORES AUTORIDADES DEL PLANTEL:

Reciban un cordial saludo y de antemano el más sincero agradecimiento por la información que proporcionen, la misma que permitirá conocer sobre el desarrollo de habilidades a través del trabajo en equipo en los estudiantes. Se garantiza confiabilidad sobre la información, la que será utilizada únicamente para este proyecto.

Datos Informativos

Nombres: _____ **cargo:** _____

Años en el cargo: _____ **Fecha:** _____

1.-). ¿Usted cree que sus docentes aplican estrategias para lograr el desarrollo de las habilidades en los estudiantes para que estos puedan trabajar en equipo dentro y fuera del aula?

2.-). ¿Los docentes han recibido cursos, charlas o conferencia para el desarrollo de las habilidades de los estudiantes en torno a equipos de trabajo?

3.-). ¿Cómo trabajan los docentes cuando conforman equipos de trabajos?

4.-). ¿Qué opina de este proyecto de investigación y cree que su propuesta fortalecerá el crecimiento de los maestros y estudiante de este Colegio?

ANEXO 5



UNEMI
INSTITUTO DE POSTGRADOS Y EDUCACION CONTINUA
MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

Entrevista dirigida a los expertos que validan la propuesta de esta investigación realizada en el colegio Fiscal José María Velasco Ibarra

SEÑORES EXPERTOS:

Reciban un cordial saludo y de antemano el más sincero agradecimiento por la información que proporcionen, la misma que permitirá conocer sobre el desarrollo de habilidades a través del trabajo en equipo en los estudiantes. Se garantiza confiabilidad sobre la información, la que será utilizada únicamente para este proyecto.

Datos Informativos

Nombre: _____ **Donde trabaja:** _____
Cargo : _____ **Fecha de elaboración:** _____

1. ¿Qué estrategias podría complementarse para el desarrollo de las habilidades de los estudiantes en los equipos de trabajo?

2. ¿Se garantiza la aplicación del trabajo en equipo en las actividades escolares?

3. ¿Cuáles serían las dificultades que se puedan presentar si el estudiante no desarrolla habilidades de trabajo en equipo ¿qué se podría hacer?

ANEXO 6

FOTO ENCUESTA

