



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y
SUPERIOR



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31 A MÉRIDA, YUCATÁN
SUB-SEDE VALLADOLID

*“El trabajo en equipo en el nivel medio superior.
Conflictos y dificultades”*

L.E.S. Santiago Eliezer Chel Pech

*Tesis para optar el grado de
Maestro en educación:
Campo desarrollo curricular*

ASESORA:

Mtra. Rosa María Padilla Díaz

Valladolid Yucatán México 2010



SECRETARIA DE EDUCACIÓN
DIRECCION DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 31-A MERIDA, YUCATAN



CONSTANCIA DE CONCLUSIÓN DE TESIS

MAESTRIA EN EDUCACIÓN
CAMPO: DESARROLLO CURRICULAR

Mérida, Yuc., 29 de octubre de 2010.

C. SANTIAGO ELIEZER CHEL PECH

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta **Unidad UPN 31-A**, y en virtud de que su tesis titulada:

**EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL NIVEL MEDIO SUPERIOR.
CONFLICTOS Y DIFICULTADES**

Presentada para optar al grado de **Maestro en Educación, Campo: Desarrollo Curricular**, ha sido liberada por su Tutora, **Mtra. Rosa María Padilla Díaz** y aprobada por los lectores, **Mtros. Armín Jesús Rosado y Balam, Eric Xavier Castillo Lara e Ignacio Pech Tzab**, se extiende la presente **Constancia**, con la cual procede la presentación de su examen de grado.

ATENTAMENTE


MTRO. VICTOR HERNANDO GOMEZ AGUILAR
DIRECTOR DE LA UNIDAD UPN 31-A MERIDA



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARIA DE EDUCACION
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA
NACIONAL
UNIDAD 31-A
MERIDA

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico con todo mi amor, y respeto a Dios por darme la esperanza, fe y deseos de confiar en mí, por todos los momentos que estuviste conmigo para poder lograr este difícil camino para una mejora preparación profesional y personal.

Con todo mi cariño a mis padres por apoyarme y confiar en mí, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado apoyándome y brindando palabras de aliento, consejos y dado lo mejor para mí. Sin ustedes este camino en mi formación sería más difícil.

AGRADECIMIENTOS

A mis hermanos Julio, Fátima y Viviana por hacerme ver la importancia de la superación personal, por las palabras de aliento y consejo que me han animado a seguir. Sobre todo por estar a mi lado en todo momento.

A Juan de Dios, por escucharme en los momentos difíciles de maestría, por motivarme a ser el mejor y darme la energía para no descuidar mis deberes.

A mis maestros Víctor, Tiburcio y Amín por darme lo mejor de ellos en este posgrado, en especial a mi asesora la maestra Rosa María Padilla que con su paciencia, dedicación y experiencia me ha ayudado a comprender mejor el trabajo docente. Sinceramente agradezco el haber tenido grandes pilares en este grado de estudio.

A mis compañeros de maestría, sin ustedes esto sería otra historia, gracias por las palabras de aliento, los ánimos y confianza por los momentos agradables y tristes que nos hicieron crecer en estos dos años de estudio. Compañeros ¡hemos hecho historia!

ÍNDICE

Abstrac	9
Siglas	11
Introducción	12

CAPÍTULO I

LOS CONFLICTOS DE ALUMNOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1. Planteamiento del problema	16
1.1 Antecedentes	17
1.2 Preguntas de investigación	19
1.3 Justificación	19
1.4 Objetivos	23
1.5 Delimitación	23

CAPÍTULO II

LA ETNOGRAFÍA APLICADA EN EL NIVEL MEDIO SUPERIOR

2. Metodología	25
2.1 Enfoque de investigación	26
2.1.1 Tipo de estudio	27

2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
2.2.1 El cuestionario	29
2.2.2 Entrevista no estructurada	30
2.2.3 Técnica de observación participante	32
2.3 Análisis de datos y resultados	35

CAPÍTULO III

CONFLICTOS QUE ATRAVIESAN LOS ALUMNOS

3. Conflictos que atraviesan los alumnos en el aula al trabajar en equipo.	39
3.1 Conflictos de los alumnos	42
3.1.1 Tipología de conflictos	44
3.2 Conflictos de valoración	52
3.2.1 Tipos de valores	53
3.2.2 Consideración de valores	56
3.2.3 Características de valores	57
3.3 Autoestima	59
3.3.1 Desvalorización	61
3.4 Conflictos de información	63
3.5 Otros tipos de conflictos	65
3.5.1 Conflictos de comportamiento	65
3.5.2 Tipos de conflictos de comportamiento	66

3.5.2 Conflictos de roles	69
3.5.3 Apatía / Desinterés	70

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE ALUMNOS Y PROFESORES EN ACTIVIDADES DE EQUIPO

4. Formas de trabajo de alumnos en actividades de equipo	73
4.1. Trabajo en equipo	74
4.1.1 Comunicación	76
4.1.2 División del trabajo	79
4.1.3 Establecimiento de normas y objetivos	83
4.2 Formas de trabajo del profesor al solicitar actividades en equipo	85
4.2.1 Organización	86
4.2.2 Instrucciones	87
4.2.3 Criterios de evaluación	90
4.3 Influencia del liderazgo de los alumnos al trabajar en equipo	91
4.3.1 Tipos de liderazgo. Autoritario	92
4.3.2 Democrático	93
4.4 Importancia del liderazgo del profesor al trabajar en equipo.	94
4.4.1 Actitud democrática del docente.	95
4.4.2 Actitud autocrática del docente	96

CONCLUSIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXOS	111
Anexo 1 Ejemplo de sistematización de registro de observación	112
Anexo 2 Guía de cuestionario a alumnos	113
Anexo 3 Guía de cuestionario a Profesores	114
Anexo 4 Guía de entrevista	115
Anexo 5 Ejemplo de Triangulación	116

ABSTRACT

This research is located within the qualitative approach since it is characterized by engaging directly with students, teachers and their personal experiences. To achieve the objectives raised first case the description of the study subjects for age, sex, characteristics of the study group and level of education through the implementation of various research instruments.

To know the views of student and teacher questionnaires were applied several open questions with the aim of giving greater freedom in their responses. Patients were interviewed (semi) depth is another tool used for the purpose of complementing the information obtained from the questionnaire. With data from both instruments was performed developed the analysis of triangulating research results these first two results with the observations, which enabled us to confirm the scope of the issues raised in the investigation. The conclusions and suggestions are supported in the development and results of this research work.

Specifically this research focuses on the study of conflicts that the students of senior high to make teamwork.

SUMARIO

La presente tesis presenta una problemática del campo educativo, originada a partir de observaciones, investigaciones aplicadas al contexto estudiado derivadas para conocer, comprender e interpretar la acción educativa.

Específicamente se centra en el estudio del trabajo en equipo de los estudiantes de Nivel Medio Superior de una Institución Particular ubicada en Valladolid, Yucatán, en actividades para el trabajo en equipo, así como de las formas en que los docentes solicitan esta tarea.

La investigación se ubicó dentro del enfoque cualitativo ya que se caracteriza por involucrarse directamente con los alumnos, docentes y sus experiencias personales. Para lograr los objetivos planteados primeramente se realizó la descripción de los sujetos de estudio considerando la edad, sexo, características particulares del grupo estudiado y grado de estudios mediante la aplicación de varios instrumentos de investigación.

Para conocer los puntos de vista del alumno y docentes se aplicaron varios cuestionarios de preguntas abiertas con el propósito de dar una mayor libertad en sus respuestas. También se realizaron entrevistas (semiestructuradas) a profundidad con el propósito de complementar la información obtenida mediante el cuestionario.

Las conclusiones y sugerencias están sustentadas en el desarrollo y los resultados del presente trabajo de investigación.

SIGLAS UTILIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN

A1: Alumna A	Z: Profesor	A8: Alumna N2	B1 Alumno BT
A2: Alumna R	A5: Alumna J	A9: Alumna S	B2 Alumno MT
A3 Alumna P	A6: Alumna M	A10: Alumna RT	B3 Alumno IX
A4 Alumna P2	A7: Alumna N	AA: Alumna AT	
RIEMS	Reforma Integral de la Educación Media Superior		
DRAE:	Diccionario de la Real Academia Española.		

INTRODUCCIÓN

En los años de práctica docente se presentan diversas problemáticas que como profesor se debe de aprender a solucionar, mediante la autoevaluación y la preparación constante; esto a fin de dar lo mejor a los alumnos, debido a que el maestro es el guía para los estudiantes en las diversas situaciones que se les presenta en la vida diaria.

Relacionar el currículum escolar, los profesores y los alumnos, supone uno de los cruces temáticos más interesantes en el pensamiento educativo, no sólo porque pone en contacto tres componentes básicos del mismo, sino porque toca muy directamente la práctica educativa, siendo esencial considerar esta interacción para entenderla y poder cambiarla. El currículum es la partitura de la cultura escolar en contenidos y formas pedagógicas, y los profesores y los alumnos son los intérpretes que la desarrollan manifestando su estilo personal

La presente tesis de investigación aborda varios aspectos relacionados directamente con alumnos de Nivel Medio Superior en cuanto a su desempeño en el aula al momento de trabajar actividades en grupo.

Estas situaciones se han observado en los conflictos que los alumnos demuestran al trabajar con sus compañeros y en la relación maestro alumno. Esta investigación da a conocer la actitud de los alumnos al laborar en equipo y la manera de cómo se realiza este tipo de trabajo de segundo grado en el Nivel

Medio Superior con el fin de tener una visión de cómo éstos se conducen en estas actividades y ampliar nuestra perspectiva sobre el desempeño de los estudiantes.

En las aulas pueden presentarse actitudes positivas en los alumnos como: cooperación, autonomía, participación, satisfacción; pero también se pueden observar actitudes de reserva, competitividad, ausentismo, intolerancia y frustración, que positiva o negativamente producen un efecto al realizar alguna actividad.

En un salón de clases existen varias problemáticas, una de ellas es el tema de investigación: los conflictos de los alumnos que manifiestan los alumnos al trabajar en equipo. Los que se presentan en las relaciones interpersonales en el aula y se puede observar en la interacción alumno- alumno, cuando estos intercambian ideas y existen malos entendidos; trato alumno-maestro, al tener alguna duda o inquietud por algo que sucede en el aula y no buscan la manera de solucionarlo o lograr comunicarse de manera correcta e intentan dar una solución equívoca en la relación maestro – alumno, el conflicto se presenta en el momento en el que se le solicita a los estudiantes realizar tareas específicas y los alumnos no responden de manera cooperativa, haciéndose presentes en cualquier momento.

El trabajo en equipo es la actividad que ejecuta un determinado grupo de personas que se reúne para realizar una tarea, cuyo resultado depende de su organización, estrategias, disposición, participación de los miembros y la persecución de un determinado objetivo e implica que los alumnos interactúen y es aquí donde se presentan las dificultades, problema eje de la investigación.

Según Fainstein Héctor (1996) "Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados". Es importante señalar que los conflictos entre iguales, en las actividades escolares constituyen para algunos estudiantes las primeras relaciones con los demás, como la socialización, la adquisición de competencias sociales, el control de impulsos agresivos, la empatía a los puntos de vista, el incremento de las aspiraciones e incluso el rendimiento académico.

El docente representa un pilar fundamental en este proceso de integración de alumnos al trabajar en equipo, ya que ello implica un cambio de sus formas de pensar y actuar, una valoración de la importancia que tiene como parte de una sociedad cambiante.

La presente tesis se enfocó a dar un informe sobre lo investigado acerca de los tipos de conflictos que se manifiestan en el aula y se recogen concepciones de alumnos y maestros y se estructuró de la siguiente forma:

En el **Capítulo I**, se hace el planteamiento del problema donde se centra la investigación en una cuestión enfocada a los conflictos que surgen cuando los alumnos trabajan en equipo, Aquí se describe la problemática en cuestión, se expresan los objetivos de la investigación, la justificación, los antecedentes y la delimitación.

En el **Capítulo II**, se describe el diseño metodológico. La investigación se manejó bajo el enfoque cualitativo y se definió como no experimental, específicamente con un diseño transaccional descriptivo. En este punto se describen las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se incluye también

una descripción de los ejes de análisis encontrados en el trayecto de la investigación. Se detallan los sujetos de estudio contemplando el sexo, la edad, años de servicio y nivel máximo de estudios de los estudiantes; se describen las técnicas e instrumentos empleadas para llevar a cabo esta investigación.

En el **Capítulo III**, se presentan los resultados de la investigación. Se plantea seguidamente el análisis de los datos en relación a los ejes de análisis obtenidos, con las aplicaciones del cuestionario y de la entrevista a profundidad a los docentes que participaron en la investigación. Este capítulo se centra en los conflictos que atraviesan los alumnos en el aula al trabajar en equipo.

El **Capítulo IV**, describe los análisis derivados del desarrollo y los resultados obtenidos, así como las formas de trabajo de alumnos en actividades en equipo, las normas utilizadas para esta tarea, las formas del trabajo del profesor y los alumnos, así como la postura que éstos adoptan al organizar esta actividad.

Por último en el **capítulo V** se incluyen las conclusiones personales derivadas y sustentadas en el desarrollo, se recalcan resultados obtenidos de la investigación donde el autor de la tesis aporta sugerencias para abordar algunos conflictos que presentan los alumnos al trabajar en equipo. Cabe mencionar que existen otros estudios realizados en otros países sobre la misma problemática que fueron un apoyo fundamental para estructurar el presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

LOS CONFLICTOS DE ALUMNOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1. Planteamiento del problema

Es en la vida escolar donde el docente y los alumnos se enfrentan a situaciones que enriquecen la experiencia del profesor. Aquí presentan diversas problemáticas que directa o indirectamente repercuten en el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos.

Parte del trabajo del maestro es detectar los problemas que afectan a los alumnos y tratar de comprender y conocer el porqué de estas situaciones. Percatarse a la vez, de las diferencias individuales que conforman la heterogeneidad del grupo. Toda esta diversidad de individuos se hace presente en el grupo estudiado.

Desde el punto de vista curricular de la escuela preparatoria Francisco de Montejo ubicado en Valladolid Yucatán y de las asignaturas del área de Ciencias Sociales, se recomienda que el maestro desarrolle en los alumnos conductas creativas que impliquen procesos de reelaboración de información, aplicación de conocimientos, desarrollo de actividades críticas y de investigación, mediante el desarrollo de contenidos propuestos. Otro aspecto que propone el curriculum del bachillerato consiste en solicitar que el maestro además de emplear estrategias

de enseñanza, propicie el trabajo grupal donde se evite el verbalismo y se manifieste la disposición y cooperación de los alumnos.

Partiendo del trabajo en equipo que solicita el currículum, los alumnos cuando laboran de esta manera demuestran su descontento y enojo y es visible por los gestos o muecas que éstos expresan, sus indirectas y lenguaje que utilizan al referirse a sus compañeros y tomando en consideración estas conductas se plantean la siguiente interrogantes que permitieron darle estructura y forma a esta investigación:

¿Cuáles son los conflictos que presentan los alumnos de preparatoria al trabajar en equipo?

¿Cómo interfieren esos conflictos en el desempeño académico al trabajar en equipo?

1.1 Antecedentes

En el desarrollo de un equipo de trabajo, es frecuente que en algún momento puedan surgir conflictos personales, lo que en sí no tiene mayor importancia ya que es normal que en una relación intensa y prolongada entre personas surjan ocasionalmente roces que puede ser por la diferencia de carácter de los miembros de un grupo, la tensión que genera la tarea en sí, las dificultades, etc. El problema

se presenta cuando este conflicto termina generando un enfrentamiento grave entre dos o más miembros del equipo y esta situación origina que el rendimiento del equipo se resienta de inmediato.

Las siguientes conductas fueron observadas en actitudes de los alumnos de segundo grado de la especialidad de puericultura y diseño gráfico de la preparatoria antes mencionada:

Descontento de los alumnos al no querer realizar trabajos en equipo.

Deficiencia en los trabajos realizados

Disputas que se crean al momento de presentar un trabajo cuando éste no cumple las expectativas del grupo.

Falta de unidad de los alumnos y poca interacción entre pares.

Desconocimiento de la organización, metas y objetivos de los alumnos en esta actividad.

Clima tenso que se crea durante el proceso

Falta de comunicación

Dificultad al trabajar en equipo

Considerando lo anterior es imposible coordinar y avanzar en un proyecto cuando dentro del equipo hay enfrentamientos. Un equipo enfrentado es un equipo abocado al fracaso.

Para que un equipo de trabajo sea eficiente es absolutamente necesario que sus miembros estén perfectamente compenetrados.

Partiendo de estas actitudes y considerando la problemática sobre los conflictos que presentan los alumnos al trabajar en equipo, se crean las siguientes

preguntas de investigación, recalcando que cambiaron por varios momentos, porque así es la Etnografía. Al final se concluyen con citas.

1.2 preguntas de investigación:

¿Cómo y cuáles son los conflictos que presentan los alumnos al trabajar en equipo?

¿Cómo interfieren esos conflictos en el desempeño académico al trabajar en equipo?

¿Cuál es la forma de trabajo de alumnos y profesores en actividades de equipo?

¿Cómo es el liderazgo del alumno y del profesor al trabajar en equipo?

1.3. Justificación

El profesor, como agente de formación, tiene la responsabilidad de investigar todo lo que acontece en su práctica educativa para mejorar. Al encontrarse en el siglo XXI, época de la tecnología y grandes cambios es importante conocer los medios para renovar su trabajo, como es el caso de la Reforma Integral de Educación Media (RIEM); Esta Reforma tiene el objetivo de mejorar la calidad, la

pertinencia, la equidad y la cobertura que demanda la sociedad nacional, y plantea la creación del Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad en el cual se integran las diversas opciones de este nivel a partir de competencias genéricas, disciplinares y profesionales donde el alumno desarrolle competencias específicas que definen el perfil del egresado de la Educación Media Superior y que son transversales para el estudiante.

La RIEM en su sentido metodológico estimula la participación de todos para construir una propuesta pertinente y orientada a la apropiación de competencias para la vida, por ello los profesores deben considerar la enseñanza, el aprendizaje, la creación de ambientes de aprendizaje y la evaluación del proceso educativo.

La importancia de este tema de investigación sobre los conflictos y el trabajo en equipo, surgió al analizar y reflexionar sobre la forma de labor y práctica que se lleva en el aula del bachillerato Francisco de Montejo por docentes al solicitarles a los alumnos actividades donde éstos requieran ejecutar un trabajo colaborativo.

Una razón de la realización de esta investigación radica directamente en las competencias que debe de tener el alumno de acuerdo a la RIEMS, estas son: autodeterminación, comunicación, conciencia crítica y reflexiva, trabajar en forma colaborativa y participar con responsabilidad en la sociedad. Por tal motivo es necesario e importante que en el nivel bachillerato se desarrolle en los estudiantes el trabajo en equipo ya que los va a preparar para que mejoren la relación con sus compañeros; optimicen su lenguaje al comunicarse con sus pares, cuando

presenten sus opiniones, desarrollen apertura que es fundamental en el desarrollo del individuo para el respeto y tolerancia y sobre todo para que se den cuenta de que al unirse y cooperar en conjunto pueden obtener un mejor resultado al trabajar como unidad y principalmente para que tengan éxito en el mundo laboral.

Sin embargo, como lo plantea Medina Rivilla (1989), las relaciones interpersonales que se presentan en el aula resultan complejas e imprevisibles, por lo que es necesario seleccionar algunas categorías conceptualmente opuestas, que pueden situarse a lo largo de un continuo dicotómico, para caracterizar las actuaciones relacionales de los docentes y alumnos. En este sentido menciona las siguientes: cooperación-competitividad, empatía-rechazo, autonomía-dependencia, actividad-pasividad, igualdad-desigualdad. Además enfatiza el mismo autor que el análisis del conjunto de estas relaciones, constituye una fase previa para la identificación del clima social que se configura en el aula. Significa entonces que los procesos interpersonales al interior de los centros educativos y su interrelación con los resultados deseados son muy importantes para el estudio del ambiente o clima social escolar, puesto que, si el entramado de relaciones que se produce como consecuencia de la tarea educativa en común está cargado de interacciones socio-afectivas armoniosas, el clima de la clase será gratificante y contribuirá a crear condiciones favorables para el aprendizaje; por el contrario, si ese entramado está caracterizado por la competencia, agresividad, envidia e intriga, el clima será poco gratificante y por consiguiente las condiciones para el proceso de aprendizaje serán poco favorables.

Otro justificante de esta investigación es el curriculum en sí, ya que en ésta se presenta el paradigma práctico donde se busca el entendimiento humano para informar la acción humana. Según Schwab (1997) el curriculum práctico anima a los educadores a hacer interpretaciones de las circunstancias sociales y educativas actuales en situaciones reales concretas y a tomar decisiones sobre la base de su razonamiento práctico.

Esta investigación permite ampliar el conocimiento en relación a la manera en que los alumnos y docentes trabajan en equipo, con ello tener una visión de las herramientas necesarias para que puedan interactuar, relacionarse de manera correcta, comunicarse, organizarse y lograr objetivos para una determinada tarea. Con ello llevar el trabajo en equipo a la práctica, solucionar posibles conflictos en el proceso tanto en actividades escolares como en actividades de la vida cotidiana, pues el hombre al ser social está en contacto con individuos en todo momento que de alguna u otra manera necesitan trabajar en equipo para satisfacer necesidades, para ejecutar alguna tarea.

Retomando la justificante y cuestiones de investigación, se formulan los siguientes objetivos que permitieron descubrir información importante sobre este estudio.

1.4. Objetivos

Describir e interpretar cómo y cuáles son los conflictos de los alumnos en la realización del trabajo en equipo.

Conocer la forma en que trabajan los alumnos y profesores las actividades de equipo.

Describir el liderazgo de alumnos y profesores en el trabajo en equipo.

Los objetivos antes mencionados se utilizaron para enfocar la investigación y no salirse del tema, con ello obtener información precisa que fundamente todo el material recolectado con el fin de abordar los conflictos observados, la evolución de éstos; así como la forma en que los alumnos y profesores manejan estas situaciones.

1.5. Delimitación

Este estudio se llevó a cabo en la Escuela Preparatoria "Francisco de Montejo" ubicada en la colonia San Francisco en Valladolid Yucatán. Es una Institución Particular. Específicamente se inició con un grupo de segundo año de preparatoria de las especialidades de Puericultura y Diseño; es importante hacer mención que estos grupos se unen para tomar las sesiones de tronco común. El grupo al inicio

estaba integrado por 32 alumnos de los cuales 4 son varones y 28 mujeres, cuyas edades fluctúan entre los 16 y 17 años. Y durante los dos años de investigación el grupo se redujo, quedando conformado por 26 alumnos de los cuales 22 eran mujeres y 4 varones, que fueron los objetos de estudio. Así como los profesores que también participaron porque fueron observados y entrevistados, estos fueron un total de 9 de los cuales 5 son varones y 4 mujeres.

Se eligió este grupo porque en éste se presentan los siguientes problemas: falta de interés de los alumnos, apatía, el trabajo de unos cuantos al laborar en equipo, problemas entre ellos, problemas personales, presentan dificultades al momento de abordar algún tema donde requieran emplear nuevas formas de trabajo, llámese trabajo en equipo, individual, etc. Se organizan en grupos homogéneos (hombres y mujeres por un lado). Cabe mencionar que estas dificultades observadas afectaban la labor de los docentes (9) y la relación de los alumnos.

En esta institución no se han realizado investigaciones relacionadas con el trabajo en equipo, por lo que se consideró necesario indagar sobre esta temática para mejorar el desempeño del docente y los alumnos.

Este estudio tiene un enfoque cualitativo, hace una aportación que permite analizar una problemática social como lo es la presente investigación. Para Hernández (2003) "en el enfoque cualitativo, la muestra es una unidad de análisis o un grupo de personas, contextos, eventos, sucesos, comunidades, etcétera, de análisis sobre el (la) cual se habrán de recolectar datos" que pueden servir para mejorar lo que se realiza.

CAPÍTULO II

LA ETNOGRAFÍA APLICADA EN LA ESCUELA

2. Diseño metodológico

El método de investigación utilizado en esta investigación es el etnográfico; para Peter Woods (1989), la etnografía es la descripción analítica de escenarios y grupos culturales intactos, recrean para el lector las creencias compartidas, prácticas, artefactos, conocimiento popular y comportamientos de un grupo de personas mediante la observación participante. La etnografía se realizó en una institución particular de Nivel Medio Superior con un grupo de segundo grado de preparatoria y se eligió la especialidad de puericultura y diseño porque en este grupo se presentaban varios conflictos al trabajar en equipo.

Desde la experiencia de Elsie Rockwel (1994) hacer etnografía en educación, no es fácil ya que nos permite plantear dificultades y posibilidades que se encuentran en el contexto de investigación. Esta investigadora señala que no existe una forma metodológica que indique cómo se puede o debe realizar técnicamente un trabajo de investigación etnográfico, en ella participan tres elementos: el objeto que se construye, la interacción con la realidad y los otros sujetos sociales con quienes se interactúa. El motivo de esta afirmación es porque cada contexto es diferente, los individuos, el clima laboral la institución misma, la cultura, todo influye en una investigación etnográfica por lo que un investigador

debe analizar muy bien lo que ha de realizar para poder obtener los resultados que desea, cabe mencionar que esta tarea no es fácil, pues si algo no se percibe, el investigador debe regresar al objeto de estudio y analizar nuevamente lo investigado.

Este proceso se realizó por periodos, debido a que primeramente se trabajaron los instrumentos de investigación a utilizar en clase, para verificar que sean los adecuados y coherentes con el objeto de estudio, se orientó la investigación a ciertos puntos del tema investigado; en otro momento el investigador acudió al campo donde se utilizaron los instrumentos antes realizados para recabar la mayor cantidad de información en relación al objeto de estudio.

En este caso la investigación se enfoca a los conflictos de los alumnos en la realización de actividades en equipo, de los estudiantes de preparatoria, en la escuela Francisco de Montejo considerando las diversas problemáticas que presentaban al momento de organizar, dirigir y abordar tareas que requieran un trabajo en conjunto.

2.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación emplea la etnografía porque permitió al investigador estar en contacto con el objeto de estudio, se conoció, observó y pudo percibir situaciones que ayudaron a orientar la investigación; de tal manera que al estar en contacto directo formó parte de la problemática estudiada y se involucró al 100

% con el objeto de estudio para vivir la situación, tal cual se manifiesta en la realidad.

Esta investigación se ubica en el enfoque cualitativo, ya que una de sus características consiste en involucrarse directamente con las personas que se estudian, en este caso, con los docentes y con sus experiencias personales. En este sentido Patton (1990) citado por Hernández (2003) "define los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones". Según Hernández (2003) mencionan que "los estudios cualitativos no pretenden generalizar de manera intrínseca los resultados a poblaciones más amplias, ni necesariamente obtener muestras representativas (bajo la ley de la probabilidad)".

2.1.1 Tipo de estudio

La presente investigación se define con un diseño transversal descriptivo; ya que consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal como son expresadas por ellos mismos y no como uno los describe.

2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para obtener información en relación al objeto de investigación, se diseñaron instrumentos con preguntas abiertas, considerando para su realización aspectos relacionados con los conflictos al trabajar en equipo, los cuales fueron considerados como ejes de análisis para la codificación de la información obtenida.

Considerando la disposición de los docentes y alumnos para la aplicación de estos instrumentos y otros elementos claves, se seleccionó a criterio del investigador el grupo a estudiar porque en éste se presentaba más problemáticas que ayudaron en la recolección de datos.

Para buscar la validez de este instrumento, primeramente se procedió a darlo a conocer al asesor y compañeros investigadores quienes emitieron sus dudas y plantearon sus sugerencias en relación a la objetividad de las preguntas que se planteaban. Posteriormente se aplicaron cuestionarios a estudiantes y docentes, se llevaron a cabo en los diversos periodos de trabajo de campo con el fin de darle un seguimiento a la investigación, esta duró dos años y dentro de ello una práctica de campo intensiva de seis meses.

Los instrumentos de investigación son aquellas herramientas que le sirvieron al investigador para ampliar la información del objeto de estudio; con la ayuda de éstas el etnógrafo logró clarificar su búsqueda; los instrumentos empleados en la presente investigación son los siguientes:

2.2.1 El cuestionario

Un cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o más ideas a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

Las preguntas cerradas contienen 5 categorías o alternativas de respuestas que han sido delimitadas. Es decir, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuestas y ellos deben circunscribirse a ellas. Pueden ser dicotómicas (dos alternativas de respuestas) o incluir varias alternativas de respuestas.

En cambio, las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado; en teoría, es infinito.

Los cuestionarios con preguntas abiertas son útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas. Son también utilizados cuando se quiere conocer con mayor profundidad una opinión o los motivos de un comportamiento. En relación a esto Black, J. y Champion (1976) citados por Hernández (2003) mencionan que: "El nivel educativo, la capacidad de manejo del lenguaje y otros factores pueden afectar la calidad de las respuestas. Asimismo, responder a preguntas abiertas requiere de un mayor esfuerzo y de más tiempo. Este tipo de preguntas se utilizan a menudo en cuestionarios de corte cualitativo". En esta perspectiva Hernández (2003) expresa que la elección del tipo de

preguntas que contenga el cuestionario depende del grado en que se puedan predecir las posibles respuestas.

El cuestionario es un instrumento que puede considerarse como uno de los más utilizados para la recolección de datos, en este estudio se utilizaron varios y los ítems eran 15 enfocadas en la primera jornada de observación a los problemas que presentan los alumnos para conocer los conflictos de los mismos y en el segundo momento, las interrogantes se enfocaron al trabajo en equipo de los alumnos. Se utilizó el cuestionario de preguntas abiertas para que el investigador pueda obtener un panorama general de los alumnos, con esto tener una idea sobre el objeto de estudio, que posteriormente se reforzó con las entrevistas semiestructuradas que le sirvieron para comparar resultados.

Es importante señalar que los alumnos (26) y docentes (9) participaron positivamente en la aplicación de este instrumento pues respondieron las cuestiones sin problema alguno.

2.2.2 Entrevistas no estructuradas

Según Van Dalen y Meyer (1994) La entrevista, desde el punto de vista del método, es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una indagación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar,

asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. La ventaja esencial de la entrevista sirvió para proporcionar datos relativos a conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas de los alumnos, que por su misma naturaleza casi imposible de observar desde fuera. Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablarnos acerca de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado o proyecta hacer. Las entrevistas pueden ser estructuradas y semiestructuradas, estas últimas fueron las utilizadas en este estudio. Una entrevista no estructurada o no formalizada es aquella en que exista un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y las respuestas. No se guían por un cuestionario o modelo rígido, sino que discurren con cierto grado de espontaneidad, mayor o menor según el tipo concreto de entrevista que se realice.

Una de las características de este instrumento consiste en tener la particularidad de cuestionamientos inductivos en forma de diálogo o conversación sobre el tema estudiado. De esta forma la entrevista proporciona mayor solidez en la información que se obtiene del individuo y, por tanto, dada su flexibilidad, puede ser adaptada a las características de los sujetos estudiados. En este caso, el entrevistador puede explorar, indagar; es decir, cuestionar las razones de la pregunta y permitiendo con ello una empatía entre el entrevistador y entrevistado.

Buscando fiabilidad en relación a la búsqueda de información, la entrevista fue utilizada con el propósito de obtenerla verbalmente de los sujetos que participan en la presente investigación y así darle mayor sustento a la misma. Es importante mencionar que las cuestiones de la entrevista fueron 7 de apoyo tomando en

consideración puntos centrales que el cuestionario aplicado primeramente había arrojado, pero durante la aplicación de éstas fueron incrementándose a 15 o 18 ítems tomando en consideración la opinión de los alumnos, gestos y actitudes que obligaban al investigador al cuestionar con mayor profundidad cierta pregunta.

Con la información obtenida se llevó a cabo la interpretación en primer momento de estos resultados, posteriormente se comparó con la del cuestionario para clarificar más la investigación y encontrar similitudes y diferencias que se estudiaron en su momento.

2.2.3 Técnica de Observación Participante

La observación participante se utilizó para poder convivir y vivir entre la gente que uno estudia, llegar a conocer su lenguaje y sus formas de vida a través de uno como intruso (investigador) con una continua interacción con ellos en la vida diaria.

Para Sanmartín Ricardo (2003) se trata de una técnica característica del trabajo de campo antropológico, que busca especialmente comprender la alteridad.

Se hace usando los órganos de los sentidos, ya que toda observación necesita de una estrategia cognitiva. Se utilizaron los sentidos para realizar un proceso de categorización de lo que vemos.

La observación es una técnica de recopilación de datos ya que se rige por una búsqueda deliberada, llevada a cabo con cuidado y premeditación. Para ello, se precisa de un "sexto sentido" que significa tener siempre la conciencia de que se está investigando.

Esta técnica se utilizó para recopilar los datos que se consideraron importantes en relación con el objeto de la investigación.

La observación fue intencionada. Esto significa que el etnógrafo se comunicó con la gente, trabajó con ellos, se asistió a sus funciones sociales, y visitas a las casas de los alumnos, es decir, se estuvo presente en tantas situaciones como fue posible. En este caso el investigador acompañó a los alumnos en las horas libres, horas de receso, reuniones de los alumnos, de tal forma que ganó la confianza de los alumnos permitiendo a éstos aceptarlo como parte del grupo.

En la etnografía el investigador vive con el objeto de estudio diversas situaciones, se hace cómplice de ellos, todo esto con la finalidad de permitir, recoger información, detectando las características particulares y ver las diferencias entre su mundo y el de los otros de manera que le permita comprender la realidad de los otros. Con eso se aprendió a conocer el objeto de estudio en tantos ambientes y facetas como se pudo, con objeto de conocer sus puntos de vistas para aprender a usarlos, ya que, como se ha observado, se trata de lograr una socialización secundaria, que permita no solo saber como actúan los otros sino poder actuar como si fueran ellos.

Para este estudio el investigador presentó una actitud de disposición para tal fin, debido a que el trabajo fue arduo porque implica hacer una revisión escrita de la teoría, haber planteado el problema, formulando hipótesis y asumiendo roles diversos e incorporándose a las rutinas de alumnos y profesores. En este trabajo entra en juego el contexto de la observación. Las normas de la observación participante que utilizó el observador en todo momento fueron:

- No bajar la guardia dando las cosas por supuesta.
- Prestar atención a los aspectos culturales de la situación.
- Tener experiencias desde dentro y desde fuera.
- Realizar un registro sistemático de la observación.

Se conoció, observó y analizó lo relacionado con el planteamiento del problema, los supuestos y las unidades de observación planteadas a fin de considerar en todo el contexto estudiado.

Según San Martín Ricardo (2003) Es importante mencionar que la observación participante es la estructura de este tipo de investigación la cualitativa, ya que mediante el resultado de lo investigado se puede triangular lo recabado con lo arrojado por los cuestionarios y entrevistas.

Es importante hacer hincapié en que la vértebra de la investigación etnográfica es la observación participante, éste se llevó a cabo en las dos jornadas de observación y en los dos años de cursos escolar, ya que el investigador estuvo en contacto con los alumnos 4 horas a la semana y en todo momento el investigador

tomaba nota de lo vivido dentro y fuera del aula, se observa en los registros obtenidos en la investigación.

2.3 Análisis de los datos

Para el análisis de datos se utilizaron modelos de investigación etnográficas como los de Bertely (1998) que consiste en realizar un cuadro descriptivo donde el investigador anotaba la frecuencia de lo observado, de ahí visualizar lo arrojado por la investigación; así como la forma de trabajo de Elsie Rockwel (1994) que consiste en escribir lo observado, interpretarlo, y posteriormente contrastarlo con la teoría y posteriormente triangular.

Un ejemplo de ese cuadro descriptivo se puede observar en el anexo 1.

La triangulación permitió en esta investigación reinterpretar la situación del objeto de estudio, a la luz de las evidencias provenientes de todas las fuentes empleadas en la investigación. Constituye una técnica de validación que consiste en "cruzar", cualitativamente hablando, la información recabada. Su propósito está dirigido a ofrecer la credibilidad de los hallazgos. La triangulación pudo adoptar varias formas, pero su esencia fundamental fue combinar los resultados con dos o más estrategias de investigación diferentes en el estudio de las mismas unidades empíricas.

La triangulación es un procedimiento muy poderoso de "contraste" (Angulo Rasco citado por Martínez Rodríguez, 1990), a través de éste el investigador interpretativo contribuye a lograr la credibilidad de su estudio. La triangulación es un procedimiento imprescindible cuyo uso requiere habilidad por parte del investigador para garantizar que el contraste de las diferentes percepciones conduzca a interpretaciones consistentes y válidas.

Una vez triangulada la información se procede a la sistematización como un proceso de adquisición del conocimiento que permitió rescatar, descubrir, ordenar, jerarquizar, interpretar y reflexionar experiencias observadas, conociéndolas no como experiencias aisladas sino en contextos y en procesos dinámicos y que nos permite modificar, mejorar o adecuar prácticas entre todos los agentes y actores sociales involucrados en ellas.

La sistematización se realizó para obtener resultados entre los que se mencionan los siguientes: para definir el objetivo de estudio y clarificarlo tomando en cuenta la experiencia empírica y compararla con la de campo en un contexto, para tener una información completa, que respondan a las necesidades y demandas de una problemática presentada en el aula o que influya en el proceso enseñanza aprendizaje.

Otro objeto de la sistematización fue encontrar datos que demostraban frecuencia constante en el proceso de investigación a los que se les llamó ejes de análisis. También se sistematiza para dar mejor cuerpo a la investigación con modificaciones pertinentes que se le hacen de acuerdo a lo arrojado por la

sistematización para identificar factores que han favorecido o no la ejecución de la investigación

Teniendo la información recabada y sistematizada, se procedió a su análisis para descubrir los ejes que daban forma al objeto de estudio surgido de esta investigación etnográfica; se elaboró un escrito en donde se describió e interpretaron los datos considerando los ejes encontrados, con ello el investigador centró su objeto de estudio. Por lo que a continuación se presenta los resultados de la investigación en los siguientes ejes de análisis:

CONFLICTOS DE LOS ALUMNOS
Ejes :
<ul style="list-style-type: none"> ■ Conflictos de Valoración (no son tomados en cuenta) ■ Conflictos de Información (Comunicación negativa) ■ Conflictos de comportamiento ■ Conflictos de Roles ■ Apatía /Desinterés
TRABAJO EN EQUIPO
Ejes :
<ul style="list-style-type: none"> ■ Formas de trabajo (División de tareas, normas) ■ Liderazgo (Democrático y Autoritario)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Formas de trabajo (Instrucciones, Organización de equipos) ■ Liderazgo (Democrático y Autoritario)

Partiendo de la tabla anterior y tomando en consideración la triangulación de los instrumentos y técnicas utilizadas en este estudio en el siguiente capítulo se describen las situaciones encontradas en la investigación.

CAPITULO III

CONFLICTOS QUE ATRAVIESAN LOS ALUMNOS

La educación ha dejado de ser un simple campo de aplicación de conceptos y metodología para convertirse en un hecho fundamental y consustancial propia de desarrollo humano. Grandes teóricos como Vigotsky (1981) y Piaget (1989), han reconocido el rol de la educación, tanto en la evolución cognitiva de los seres humanos como en el proceso de evolución cultural histórica de la raza humana.

Desde una perspectiva ética, el conflicto podría definirse como una situación de enfrentamiento provocada por una contraposición de intereses, ya sea real o aparente, en relación con un mismo asunto, pudiendo llegar a producir verdadera angustia en las personas cuando no se vislumbra una salida satisfactoria y el asunto es importante para ellas (Cortina, 1997).

El presente capítulo hace referencia al resultado de un largo proceso de investigación realizado en varios períodos de trabajo de campo y se centra en los conflictos que presentaron los alumnos al trabajar en equipo en el nivel medio superior con un grupo de segundo grado de preparatoria.

Para Grasa (1987), el conflicto supone la pugna entre personas o grupos interdependientes que tienen objetivos incompatibles, o al menos percepciones incompatibles; en el grupo investigado estas problemáticas se presentan debido a la división del grupo por situaciones que han tenido, y por no solucionarlos, esto

crea un ambiente poco favorable para la comunicación, compañerismo y organización y se nota en la actitud y comportamiento que éstos manifiestan a sus compañeros con gestos, malas palabras entre otros.

Vygotsky (1981) señala que la cultura cotidiana en la que se desarrolla un alumno determina sus disposiciones, competencias y sistemas de creencias. Los estudiantes pueden encontrar contrastes culturales entre su contexto familiar y otros lugares, especialmente el escolar. Las conexiones entre el colegio y el entorno son claves para ampliar las posibilidades de éstos o para integrar sus sistemas de creencias o sus costumbres en la cultura y los comportamientos generales de la sociedad. Grundy Shirley (1998) considera que esta integración es compleja y que es necesario desarrollar mecanismos más eficaces por lo que es natural que dentro de la institución educativa se presenten varias problemáticas que le servirán al alumno para su formación personal.

La atención a las características personales de los alumnos, a sus diferentes visiones o perspectivas sobre la realidad como lo menciona Vigotsky (1981), aseguran un aprendizaje con significado en el contexto real en el que viven los alumnos y en el que enseñan los profesores.

Partiendo de los 4 últimos principios del pensamiento de Piaget (1989), que mencionan que en el desarrollo del aprendizaje son importantes los conflictos cognitivos o contradicciones cognitivas; la interacción social favorece el aprendizaje; la experiencia física supone una toma de conciencia de la realidad que facilita la solución de problemas e impulsa el aprendizaje y estas experiencias deben estructurarse de manera que se privilegie la cooperación, la colaboración y

el intercambio de puntos de vista en la búsqueda conjunta del conocimiento (aprendizaje interactivo). Se menciona que en la vida escolar es necesaria la interacción positiva o negativa de los alumnos para que puedan obtener experiencias que les den herramientas para relacionarse de manera efectiva en el mundo cambiante en el que viven.

Desde éste punto de vista, la verdadera educación consiste en aportar las condiciones necesarias para permitirle desarrollar al alumno funciones cognitivas y afectivas, madurar y desarrollarse efectivamente en el lugar en que se encuentre.

Esta educación constructivista, plantea que lo mejor de garantizar los aprendizajes, es ayudar al estudiante a desarrollar y hacer más maduros sus pensamientos y sus emociones; es válida no solo para lo estrictamente cognitivo sino también para el desarrollo de los valores. El constructivismo según Coll (2002,) estimula el aprendizaje favoreciendo el desarrollo del sujeto para que éste asimile la realidad, considerando especialmente la capacidad que todo sujeto posee para ello. De esta manera, llegará a comprender lo que lo rodea de acuerdo a sus tiempos y necesidades internas.

Así mismo Kerlinger, F. Y Lee, H. (2002), expresan que la educación es un proceso dinámico y complejo que debe modificarse en razón de los cambios evolutivos que se experimentan, de hecho, se educa en función de un sistema ideológico de valores morales, filosóficos y éticos; establecido en la sociedad con el propósito de que el sujeto actúe en la transformación de su entorno para contrarrestar así, los altos porcentajes existentes de conflictos y situaciones

escolares productos de la falta de fe en los valores y la moral que conllevan bajo rendimiento académico y deserción escolar.

La creación de un equipo de trabajo siempre supone la existencia potencial de conflictos cuya resolución es básica, para poder cumplir los objetivos de la actividad a realizar. Lo que es evitable es que lleguen a alterar de forma importante la marcha del proyecto.

Es evidente que este tema afecta a todos, por lo que se debe promover la convivencia y afrontar los conflictos en el aula. Los profesores tienen que encontrar ese equilibrio que permita conjugar el desarrollo personal de ellos y de su alumnado con la instrucción. ("Sin un mínimo de educación no puede haber instrucción"). Es muy probable que tengan que invertir tiempo en conseguir una "mínima educación" en el alumnado para poder instruirles después.

3.1 Conflictos de los alumnos

Los conflictos son situaciones de crisis que surgen cuando las inquietudes de dos o más personas parecen incompatibles. Parte del problema de la convivencia y la disciplina procede del propio "formato-escuela" y del actual sistema educativo. Los docentes deben luchar juntos para adaptarse de mejor manera para el bien de los estudiantes en la medida de sus posibilidades.

Gimeno y Ángel Pérez (1996) mencionan que no basta con conocer la realidad y poder modificar el curriculum, sino que es fundamental producir cambios reales

en la práctica del mismo que experimentan alumnos y profesores. Lawrence Stenhouse (1985) teórico del interés práctico, indica que el docente como investigador de su práctica debe organizar su propio currículum de trabajo. Es el docente quien conoce las necesidades y problemáticas que atraviesan los alumnos en sus diversas actividades, incluyendo los conflictos al trabajar en equipo.

En el nivel medio superior esta problemática se presenta en varios momentos debido a diversos factores que de algún u otro modo obstaculizan actividades escolares como es la labor de equipo.

Los conflictos muchas veces no pueden resolverse, sólo contenerse o atenuarse. Los docentes no pueden (ni deben) pretender arreglar la vida de un alumno en unos meses si el alumno lleva toda una vida con un rol definido. Lo anterior no quiere decir que no se impliquen en su tarea como educadores: han de hacer lo que esté a su mano; no sólo por la utilidad y por el alumno sino por una mejora educativa.

En los centros educativos se pueden distinguir varios tipos de conflictos de acuerdo al documento: pedagogía grupal del Autor: Hernández Ángeles (1999), Como: Conflictos de Valoración, Conflictos de información, Conflictos de comportamiento, Conflictos de Roles entre otros.

El conflicto forma parte de la convivencia humana y constituye una fuente de aprendizaje, desarrollo y maduración personal, ya que la persona debe poner en marcha una serie de mecanismos que favorezcan una gestión positiva del mismo de acuerdo con Ortega (2001), citado por Vázquez (2001) el conflicto también

presenta un carácter imprevisible, pues resulta muy difícil prever el momento en el que aparecerá un nuevo conflicto, la gravedad del mismo, los cambios cualitativos y los efectos traumáticos que originará el conflicto a las personas implicadas, etc.

3.1.1 Tipología de conflictos:

En este capítulo se presentan los resultados de estas herramientas obtenidos a través de las aplicaciones de los instrumentos de investigación.

En cuanto a los cuestionarios se puede expresar, que los conflictos de los alumnos influyen de manera directa en la relación entre ellos y con el grupo mismo, pues al no comunicarse, organizarse y por la falta de un buen liderazgo, la actividad a realizarse se paraliza por momentos, y, se realiza con la participación mínima de los integrantes del equipo, esto se debe a los conflictos presentados en el proceso y se observa al presentar el resultado y no es realizado por todos. (ver figura 1)

Los conflictos que presentan los alumnos al trabajar en equipo tomando en consideración la pedagogía grupal de Hernández Ángeles (1999) y el resultado de los cuestionarios arroja lo siguiente:

Conflicto de valoración: Se presenta cuando los valores de dos personas o grupos son incompatibles, y no hay respeto por ellos, actitudes observadas en algunos alumnos en las sesiones y se observa más cuando se necesita para realizar el trabajo con otros compañeros.

Conflicto de objetivos: Cuando en un grupo no se logran concertar los objetivos, o cuando los objetivos de un grupo perjudican a otros, esto se manifiesta cuando en un equipo existen varios líderes y estos al no llevarse y querer dirigir al grupo, tratan de imponer su autoridad creando un ambiente incómodo.

Conflicto de información: sucede cuando encontramos averías o problemas en la comunicación y también al entorpecer el acceso a la información por parte de una persona o de un grupo a otro. Este conflicto es el más frecuente por los comentarios o chismes que se dan entre alumnos, esto origina la mayoría de las problemáticas observadas.

Conflicto de poder: se establece por la lucha de las garantías, privilegios y posibilidades que da el poder. Se manifiesta en los líderes de cada subgrupo a tal grado que se agreden verbalmente cuando no se realiza lo que un líder desea.

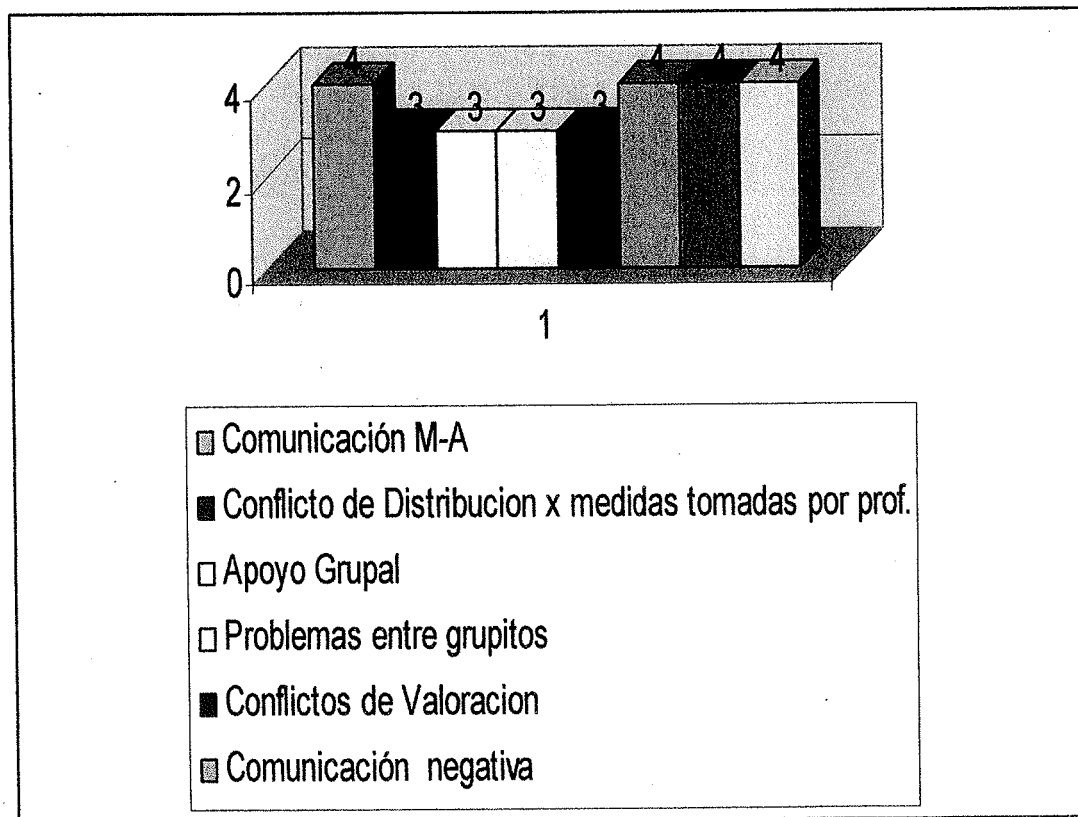
Conflictos de comportamiento: son las actitudes determinadas por los efectos que tiene nuestra actuación sobre otra persona o situación, que según los intereses o costumbres de ella, le generan cierta reacción ante alguna persona, esto se presenta con gestos y muecas hacia los compañeros cuando no quieren trabajar con estos.

Tomando en consideración la tipología anterior se menciona lo siguiente: La comunicación de los alumnos no es correcta ya que se agreden verbal y gestualmente, esto lleva como consecuencia un clima de tensión y mala organización hacia la actividad a realizar, perjudicando el objetivo del trabajo en equipo.

Otro elemento que arrojó el cuestionario está relacionado a la comunicación del docente hacia las actividades de grupo, mostrando que es pasiva, pues se limita a presentar instrucciones, en algunos casos no las presenta dejando a la deriva el trabajo, sin dar opiniones o explicar correctamente lo que se desea o el objetivo de dicha labor.

En cuanto a la técnica de observación participante y tomando en consideración los elementos recurrentes en varios días de la observación y visión del objeto de estudio en todo momento de clases (4 veces a la semana) se presenta lo siguiente:

Figura 1 sistematización de conflictos recurrentes



Partiendo de la sistematización anterior y lo observado se puede manifestar que el grupo mantiene una buena relación con el profesor, existe comunicación, esto no se presenta con todos los docentes pues con algunos profesores han tenido varios problemas, en los cuales el grupo ha demostrado su unión, alianza que no existe al trabajar en equipo.

La confianza que manifiestan los alumnos hacia el profesor y el método utilizado en esta investigación (etnográfico), permitió una visión más clara y precisa de lo vivido por los alumnos hacia algunos maestros y hacia sus compañeros mismos. Permitted observar que los alumnos se encuentran distribuidos por afinidad y se presentan conflictos cuando en alguna tarea los distribuyen con educandos ajenos a sus grupitos.

Los conflictos que presentan los alumnos al trabajar en equipo de manera general son de acuerdo a la Tipología de la pedagogía grupal según Hernández Ángeles (1999). Y son los siguientes:

- Conflictos de Valoración (no son tomados en cuenta)
- Conflictos de Información (Comunicación negativa)
- Conflictos de comportamiento
- Conflictos de Roles
- Apatía /Desinterés

Considerando lo anterior seguidamente se abordarán actitudes que los alumnos han demostrado en las tareas de equipo:

Agresividad. Los alumnos utilizan frases irónicas, la actitud de ignorar al otro, deseo de agresión física, entre otros estas actitudes se presentan en el siguiente ejemplo:

AS: eres una floja y no quiero trabajar contigo, además no haces nada para integrarte

A2: ¿Sabes que? ¡Me vale (insultos) si quieren o no quieren trabajar conmigo! Yo no vine a hacer amigos, vine a estudiar.

La agresión de los alumnos (Conflicto de comportamiento) se manifiesta por el hecho de no querer socializar o porque no desean trabajar con compañeros diferentes a su forma de ser y lo manifiestan con expresiones provocadoras que generan otros conflictos.

Imposición. Este comportamiento se basa en la ofensiva y/o en el ataque para lograr la victoria. Generalmente lo hacen de manera indirecta y en algunos casos directa siempre y cuando la persona no los esté observando; se perciben de igual manera: burlas, y muecas o gestos que se hacen para comunicar su sentir de enojo o molestia. Esto se presenta en el siguiente ejemplo:

Actividad en equipo, las alumnas se encuentran en grupos de 5 integrantes, una alumna al no venir su compañera se integra a un grupo de trabajo.

A3: que les parece si para esta actividad utilizamos cartulinas en lugar de láminas y dos explican el tema

A4: no, vamos a usar láminas.

3.4 Conflictos de Información

La información es un fenómeno que proporciona significado o sentido a las cosas. En sentido general, la información es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje sobre un determinado ente o fenómeno. Los datos se perciben, se integran y generan la información necesaria para producir el conocimiento que es el que finalmente permite tomar decisiones para realizar las acciones cotidianas que aseguran la existencia. La sabiduría consiste en determinar correctamente cuándo, cómo, dónde y con qué objetivo emplear el conocimiento adquirido. Ortega, P. (2001).

La palabra información es polisémica, es decir, se usa en muchos sentidos diferentes. El DRAE ofrece varias definiciones entre las que se puede destacar "Acción y efecto de informar", "Comunicación o adquisición de conocimientos" y "Conocimientos así comunicados o adquiridos". En otras palabras, la información puede ser tanto la cosa que se comunica, como el acto de comunicar, como el resultado de la comunicación.

En las aulas esto sucede cuando encontramos problemas en la comunicación (Desinformación según el diccionario real de la lengua española es el acto de silenciar o manipular la verdad, habitualmente en los medios de comunicación de masas.), y también al entorpecer el acceso a la información por parte de una persona o de un grupo a otro. Este conflicto es el más frecuente por los comentarios o mala información que se presenta entre alumnos, esto provoca la mayoría de las problemáticas observadas en el siguiente ejemplo:

La sesión inició 9:00 am. Un grupo de alumnas decidieron realizar una actividad.

Z: Pónganse todos en círculo

Los alumnos incluyendo el profesor, hacen un círculo en el salón y se sientan en las sillas.

A8: No, van a estar de pie.

Todos: lo hubieran dicho.

A6: Pónganse uno de cada grupo, uno de diseño y uno de puericultura.

A9: Mejor así como están

¡Ya pónganse de acuerdo!

Las alumnas acomodan a un alumno de cada grupo, en eso una alumna da las instrucciones.

A5: Voy a elegir una persona, esa persona va decir un número, luego los voy a numerar y van a decir, ¿Qué les parece esa persona?

¿Que han aprendido de esa persona?, después se revuelven y hacemos lo mismo

En eso otra compañera interrumpe.

A9: No, mejor que así como están le hagan las cuestiones a la persona que tienen a su lado, es mejor, ¿quién quiere iniciar?

A8: ¿Qué están haciendo? ¿Por qué no hacen lo que ya habíamos dicho?

A1: Es S la que está cambiando todo, es mejor que no se estén moviendo,

A8: Cálmense, porque todos se están alterando, mejor sigamos.

A9: Pues hagan lo que quieran (la alumna se enoja y se va al rincón del salón)

El conflicto de información es muy común al trabajar en equipo, debido al número de los implicados en la tarea, se presenta cuando una persona involuntariamente se sale de lo establecido y ejecuta alguna acción que cree conveniente, sin embargo al ser un trabajo en equipo implica que los demás miembros estén de acuerdo, cuando no todos comparten esa idea lo manifiestan con actitudes que generan otros conflictos y crean problemáticas que si no se controlan pueden perjudicar el trabajo a realizar.

3.5 Otros tipos de Conflictos

Considerando los conflictos resultantes de este proceso de investigación, es importante mencionar que se observaron otros tipos de conflictos con menor repetición presentes en el grupo estudiado y son los que se describen a continuación:

3.5.1 Conflictos de comportamiento

La palabra comportamiento generalmente se refiere a acciones de un objeto u organismo, usualmente en relación con su entorno o mundo de estímulos. El

comportamiento puede ser consciente o inconsciente, público u oculto, voluntario o involuntario. Dentro del comportamiento está la autorregulación que es la forma en que el ser humano se regula y se controla así mismo.

Son las actitudes determinadas por los efectos que tiene la actuación de un individuo sobre otra persona o situación, que según los intereses o costumbres de ella, le generan cierta reacción.

Existen varios tipos de comportamientos problemáticos como los que se han abordado en esta investigación en la que los alumnos suelen incurrir, por lo general no tienen claro cual(es) son los reales causantes de estos comportamientos. Es importante detectar y ayudar a detectar este tipo de comportamientos en uno o varios componentes del grupo, y de esta forma buscar las causas y herramientas para resolver las situaciones de conflicto que estos generan.

Personalidades conflictivas: existen dentro de casi todos los grupos, integrantes que pueden generar molestias, celos o incomodidades que a largo plazo pueden generar conflictos internos. A continuación se enumeran algunas de ellas:

3.5.2 Tipos de conflictos de comportamiento según Hernández Ángeles (1999)

- Los sujetos monosilábicos: por lo general muestran poco compromiso con los objetivos del grupo, suelen contestar lo mínimo ante un requerimiento, tratar de hacer lo imprescindible, sin conciencia de que estos

comportamientos no aportan a los objetivos del grupo y generan molestias a sus compañeros. en los equipos estos alumnos por lo general son ignorados para evitar problema y la mayor aportación es no hacer nada siempre y cuando apoye económicamente o financie la tarea.

- Los sujetos que no escuchan: son personas que no prestan atención y por lo general suelen no realizar las tareas solicitadas o realizarlas mal. Estos alumnos por lo general actúan así en período corto de tiempo y al paso del mismo se acoplan cuando se dan cuenta de que nadie les hace caso o todos están contra sus ideas.

- Los sujetos soñadores: son personas que "sueñan despiertas", por lo general no son productivos, cometen errores y divagan, pero a menudo suelen tener ideas que pueden ser consideradas brillantes.

- Los sujetos distantes: Son reservados, solitarios, poco interesados en el trabajo de equipo, intentar integrarlos a un equipo sólo tiene un efecto negativo en el intercambio de ideas y experiencias. Estos alumnos por lo general pasan desapercibidos y por lo general existe uno en cada grupo de clase. Aquí el docente juega un papel importante el de emplear alguna estrategia que permita al alumno integrarse al grupo. Un Ejemplo de este tipo de alumno se presenta en el siguiente párrafo:

Z: R2 ¿Por qué no te integras?

AA: De por si así es ella, nunca habla, no hace nada.

B: ¿Por qué R? ¿Te da pena?

R2: No, (mueve la cabeza y baja la, vista y sigue sin hacer nada).

Z: Debes de trabajar por que el trabajo es en equipo. Denle algo para que haga.

Una alumna le cuestiona, ella responde pero es muy concreta y no da pauta a que exista una interacción.

Difícilmente se pueda cambiar a estas personas y muchas veces es preferible, asignarle tareas individuales, o integrarlos a otros con un perfil similar. Claro que para realizar esta acción el docente debe conocer bien el contexto del centro escolar.

- Los sujetos reticentes: por lo general son muy reservados, no aportan la información o guardan sus conocimientos como secretos. Esto los hace sentir importantes, necesarios y les da una cierta sensación de poder.

Desde el rol de líder o como docente al alumno se le deberá pedir información concreta y detallada, puede ser una pregunta directa u opinión sobre algo para interesarlo a la clase; Una vez obtenida ésta, agradecerles, y hacerles sentir que su aporte al grupo es necesario y valioso.

Los alumnos son multifacéticos y la conducta que adoptan depende en sí de los ánimos que estos tengan ante la actividad y de la actitud que el profesor presente al momento de solicitar algún trabajo, por lo general si existe uno de los sujetos ya mencionados en un grupo, el equipo puede realizar y cumplir con su

objetivo siempre y cuando el docente involucre a estos alumnos de alguna manera u otra en la realización de dicha labor

Otro tipo de conflicto presente en el grupo estudiado hace referencia al papel que cada miembro del equipo debe realizar, y es el siguiente:

3.5.2 Conflictos de Roles

El rol social según Cuauhtémoc Anda (2004), es la conducta que adopta el individuo de acuerdo al lugar en que se encuentre.

El conflicto de rol puede darse cuando a un individuo se le pide que haga alguna tarea que no forma parte de su persona, o cuando existe un conflicto entre su trabajo y sus creencias personales.

En el trabajo en equipo, este conflicto hace referencia a las funciones que debe realizar cada integrante y al no quedar claras, ni definidas no las asumen y genera problemas pues los alumnos no se ocupan de su responsabilidad ni se sienten parte del equipo; esto trae como consecuencia la presencia de los conflictos antes mencionados.

En el bachillerato Francisco de Montejó el conflicto de roles se puede observar considerando el siguiente ejemplo:

Z: Buenos días muchachos.

¿Trajeron su material?

A: ¿Qué material? ¿No dijo nada?

B2. No se hagan, ayer formamos los equipos y les dije que hoy aquí vamos a responder unas cuestiones para analizarlas mañana.

Z: ¿Qué esperan ustedes para trabajar?

A1: es que no vino la jefa del equipo

A2: No nos dijo que había que traer algo

A.: No trajimos nada.

El conflicto de rol que manifiestan los alumnos es por la falta de responsabilidad de éstos, al ejecutar alguna tarea, y por no asumir su función prefiere acusar a los demás sintiéndose con esta acción libre de todo compromiso, por lo general estas conductas son repetitivas al ejecutar un trabajo en equipo en el nivel bachillerato.

Esta situación se presenta de manera común en las aulas por la falta de comunicación e información de los alumnos, este ambiente genera alguno de los conflictos ya mencionados por lo que es importante considerar las instrucciones antes de solicitar un trabajo en equipo.

3.5.3 Apatía/ Desinterés

La apatía es la pérdida del interés y dificultad para la concentración hacia uno o varios aspectos del medio ambiente.

El desinterés es una actitud negativa o desánimo ante determinados estímulos que lo rodea. La apatía y el desinterés tienen muchas fuentes que los engendran. Para comprender esta situación es necesario considerar: la historia personal, el ambiente familiar, las motivaciones sociales, las influencias de los medios masivos de comunicación etc.

Las actitudes antes mencionadas se observaron en algunos alumnos al trabajar en grupo, donde prefieren dejar que los demás miembros de equipo realicen la actividad y éstos se limitan a observar o en otro caso ni se involucran en la actividad. esta actitud se puede observar en el siguiente ejemplo:

Equipo 4

2 trabajan y 2 juegan su celular.

Z: dejen esos celulares, porque deben estar trabajando.

B3: mi cel. Tiene Internet y estoy investigando lo que nos tocó.

(El maestro cerciora si es verdad, y sigue, puede observar que uno de ellos sí investiga pero la otra persona sólo se dedica a jugar)

Z: ¿El tuyo también tiene Internet'? te voy a quitar el cel., mejor ponte a trabajar.

La alumna asiente con la cabeza y cuando nota que el profesor no la observa, sigue jugando.

La apatía puede ser específica, hacia una persona, actividad o entorno. Es una reacción común ante el estrés, manifestándose como «impotencia aprendida» y está comúnmente relacionada con la depresión. También puede reflejar una falta

no patológica de interés en cosas que no se consideran importantes. En este caso el desinterés de la alumna es hacia la tarea a realizar, prefiere hacer otra cosa (jugar el celular) que la actividad misma. En un grupo una o dos personas siempre van a optar por hacer algo diferente, aquí el profesor debe vigilar que el trabajo se realice y buscar la manera adecuada de llamar la atención del alumno para que cumpla con el objetivo de la sesión.

Algunos especialistas se han referido a una situación como de contagio: la apatía y el aburrimiento se transmiten de un alumno a otro, de los alumnos a los profesores, de los profesores a los alumnos y la institución contagia a todos.

Cabe mencionar que el docente puede pensar que sus intenciones son buenas (y ser así en el nivel consciente) puede pretender la reflexión crítica, aprendizaje creador, enseñanza activa, promoción de la personalidad, rescate del sujeto, etc. pero definir el vínculo pedagógico como atadura de dependencia y sometimiento, y aquí es donde se da una de las contradicciones más severas que sufren muchos docentes que de muy buena fe e intenciones más que nobles, se quejan de comprobar que sus alumnos están afectados por este síndrome del desinterés y la apatía como se ha encontrado en este trabajo de investigación.

CAPITULO IV

TRABAJO DE ALUMNOS Y PROFESORES EN ACTIVIDADES DE EQUIPO

Formas de trabajo de alumnos en actividades de equipo. El trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo "coordinado", en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta". (Fainstein 1997).

El trabajo en equipo es una oportunidad de aprendizaje, facilita las tareas de una organización y la potencia de los involucrados.

Para Fainstein (1997)," Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados".

El trabajo en equipo observado en el nivel medio superior se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utilizan los alumnos para lograr las metas propuestas, es decir a la forma en que se organizan; En este contexto la organización del trabajo en equipo cae de forma directa en el profesor, quien debe de poner en claro las instrucciones antes de realizar alguna actividad de este tipo.

En la investigación se encontró que el liderazgo del profesor varía dependiendo de la actividad a realizar y de la actitud de los alumnos; en cierto momento es autoritario y en otro democrático.

4.1 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo según Ezequiel Ander y María A. (2007), se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. De acuerdo a lo arrojado por la investigación se obtuvo que en el grupo estudiado los alumnos no trabajan en equipo de manera completa, ya que se observaron deficiencias en ciertos aspectos del trabajo en equipo, que directa o indirectamente afecte sus resultados, su relación y compañerismo. Por lo que se expresa que los alumnos observados saben y tienen la idea de esta actividad, pero presentan problemáticas como en cualquier organización social y se observa con mayor frecuencia cuando son formados por los profesores y no cuando éstos eligen a los miembros de su equipo.

Estos alumnos tienen el concepto de trabajo en equipo como un conjunto de personas que intercambian ideas, cooperan, se organizan para llegar a una meta y con ello aprender entre todos.

En relación a esta labor, expresan que es bueno trabajar por afinidad porque la actividad se realiza a gusto y también cuando son formados por los profesores, porque socializan y conocen a más integrantes.

Por lo que si el trabajo es en el aula, el profesor los puede formar, pero si es una tarea extensa que requiere de juntarse, los alumnos prefieren elegir a sus compañeros.

Los problemas recurrentes que presentan los alumnos al trabajar en equipo en esta investigación son:

- Tensión entre diferentes personas o grupos
- Dificultad para llegar a acuerdos
- Diferencias no resueltas
- Choques de intereses y comportamientos
- Incompatibilidad de intereses.
- Situación que limita al grupo para realizar un trabajo o desarrollar un tema en forma eficiente y satisfactoria

De acuerdo al resultado del cuestionario enfocado a la organización de los alumnos en el trabajo en equipo y tomando como objetivo: conocer la forma en que los alumnos se comunican, organizan al trabajo en equipo y describir la influencia de su liderazgo al realizar esta actividad, se puede decir que es mínima ya que improvisan y dejan todo a ultima hora, el líder del grupo no delega responsabilidades y al querer realizar un buen trabajo termina haciéndolo solo, y al final entrega el trabajo manifestando que todos lo realizaron.

En cuanto a conocer y describir cuáles son los problemas que presentan los alumnos al trabajar en equipo, su organización, liderazgo y el papel que juega cada integrante en el equipo, las entrevistas arrojaron que los alumnos en cuanto

a su organización toman en consideración si la tarea se va a realizar dentro o fuera de la escuela, se cuestiona el horario de reunión y establecen reglas para que asistan puntualmente al trabajo.

Los objetivos que se proponen no están bien planteados ya que la mayoría de las veces lo hacen por cumplir y obtener una calificación ya que el fin último de los alumnos de acuerdo a lo observado es no perjudicar su puntaje, para la calificación final. La organización más conocida por los alumnos es la técnica de repartir el trabajo tomando en cuenta opiniones. Si es un trabajo que se puede realizar de manera individual como exposiciones, cada quien lo realiza en su casa, si es una representación, baile, etc. se reúnen, y se exhorta a que sean responsables y que todos cooperen lamentablemente esto no se ejecuta como los alumnos lo planean en el aula, pues la mayoría de los alumnos no cumplen con lo establecido y se crean los conflictos.

4.1.1 Comunicación

La comunicación es el proceso a través del cual es posible la transmisión de ideas, hace posible la comprensión, puede ser verbal y no verbal y posee cinco elementos básicos:

1. Emisor: quien transmite el mensaje
2. Receptor, al quien va dirigido el mensaje
3. Mensaje: posee el contenido de la información

4. Código: símbolos utilizados para presentar el mensaje

5. Puesta en relieve o camuflaje, se refiere a las decisiones que toma el emisor antes de presentar el mensaje, ésta se basa en el mensaje y el código.

(Anameli Monroy de Velasco, Ethel Kupferman Silberstein 1994).

Una de las primeras problemáticas al trabajar en equipo es la comunicación, se puede decir que todos quieren opinar; los ruidos que se presentan en la comunicación interfieren y deforman el mensaje y producen distorsión, ante esta situación los alumnos en su mayoría logran comunicarse, pero no con todos, ya que existen compañeros inconformes que no participan en esta actividad por lo que no opinan y otros gritan para ser escuchados.

Al principio después de un tiempo se logran comunicar, ya que al inicio del trabajo es importante, pero no todos aportan y si el resultado no es el esperado, buscan culpables, esto crea conflictos.

En el equipo si existen varias opiniones los alumnos tratan de unificar para crear una sola, pero si algún compañero quiere realizar su idea, los alumnos eligen por democracia o le preguntan al profesor para ver qué idea es la mejor o cómo solucionar la problemática. Existen situaciones en la que no se toma en cuenta ideas de algunos integrantes y se presenta cuando la opinión es ajena al tema, cuando ya está estructurado el trabajo y cuando alguien quiere hacer todo lo que desea. Los alumnos demuestran su inconformidad y lo ignoran por un momento, haciéndole ver que está en un error y le hacen saber que el trabajo es de todos y no de una sola persona.

Organizar un trabajo en equipo resulta difícil para personas adultas y es más difícil cuando se trata del grupo estudiado donde la comunicación y la interacción presentan varias problemáticas como lo observamos en el siguiente ejemplo, tomado de un registro de observación.

A M: Mira P ayer te pregunté ¿qué iba hacer? únicamente me dijiste: forra la caja y tú y P se pusieron hacer el material y no dejaron que ni N ni yo les ayudemos, tampoco nos pidieron nuestra opinión. Y no me gusta lo que están haciendo, está simple y si lo comparas con la de los demás está feo. La alumna se quita y se va con sus amigas. Y expresa el descontento y habla mal de su equipo.

¡Esta feo! ¡No así lo hubiera hecho!

La jefa del equipo, se acerca al maestro.

A: ¿Puedo hablar con usted afuera?

M: Vamos.

A: Mire maestro, mi equipo no me gusta, N no hace nada solo esta echadita, M solo se pasea por el salón y P aunque es mi amiga únicamente se pasa quejando de todo y no trabaja, todo yo lo estoy haciendo. Que las obligue.

M: Ahora veo qué hago, no te preocupes

La alumna se retira y viene P

Maestro N no ha hecho nada que la obligue porque no es justo que tenga calificación si no hizo nada.

M: Vamos al salón. Y terminen.

El maestro habla con M y N.

¿Qué pasó por qué no están trabajando?

M: Maestro ellas no nos dejan trabajar, todo ellas lo quieren hacer y se quejan que porque no hemos hecho nada.

N. Mejor lo hubiera hecho sola, lo que están haciendo está muy feo, no escribir y está muy simple.

Z; No vuelva a hacer que trabajemos con ellas por favor.

En el ejemplo anterior se observa que las alumnas no se comunican y si lo hacen es para expresar un descontento presente en el trabajo realizado. La forma del trabajo en equipo tiene que ver con la persona que organiza el trabajo y esta responsabilidad recae en los líderes que manejan 2 tipos de liderazgo dependiendo de la situación. (Liderazgo democrático y autoritario), estos puntos se especificarán más adelante.

4.1.2 División del trabajo

Para propiciar el desarrollo de las habilidades se considera asumir el currículo como una tentativa de comunicar los objetivos que han de concebirse en la formación de profesores, de forma tal que permitan la negociación con el

estudiantado y ofrezca al profesor fundamentos para diseñar y evaluar el proyecto educativo. (Gimeno Sacristán 2007).

Partiendo de lo expresado por Gimeno Sacristán referente a la negociación del alumno con el docente, algunos profesores en cuanto a la organización del trabajo en equipo lo dividen de acuerdo a su perspectiva y en otro momento toman en consideración la del alumno.

Cuando el maestro los forma: Una persona asume el liderazgo, organiza y comunica las ideas buscando la participación de todos, logrando un acuerdo.

En ciertos momentos se aceptan las ideas de los demás, aunque los alumnos no están convencidos, no expresan nada para evitar conflictos con los integrantes, eso se refleja más tarde con actitudes al presentarse ciertas dificultades. En primer momento se platican las ideas en el salón, se cuestiona sobre el lugar y la hora para hacer la tarea si no se acaba en la escuela y siempre existen personas inconformes que ponen obstáculos al equipo. Esto se observa en el siguiente ejemplo tomado de un registro de observación:

Equipo 2

Z: H ¿Qué estás haciendo?

H: Nada

M: ¿Por qué no trabajas?

Z: Profe ellos están haciendo el trabajo,

M3_ ¿Por qué no los ayudas?

A: yo únicamente lo voy a explicar, esa es mi parte. Él sacó los puntos, a ella le toca escribir y hacer la lámina.

Z: si es así ya se organizaron, bien.

En este ejemplo se puede notar claramente la división del trabajo que hacen los alumnos, la mayoría de las veces se labora de esta forma. Sin embargo, cuando el docente cuestiona, únicamente el que expone tiene el conocimiento más amplio del tema, y, los otros no tienen conocimiento suficiente para responder y eso trae como consecuencia que la calificación del equipo sea mínima.

Considerando lo observado, cuando los alumnos se forman por afinidad, la situación cambia, ya que éstos al tenerse confianza, saben el momento preciso para trabajar y platicar, expresan opiniones, y se aclaran todas sus dudas. Si es una lectura unas leen, otras sacan puntos, cada una tiene un rol específico para terminar rápido y seguir platicando, si el trabajo no se termina se ponen de acuerdo en el lugar y la hora en que se reunirán para realizar el trabajo.

El trabajo en equipo se logra cuando se agrupan por afinidad y se organiza mejor, ya que saben que el trabajo tiene que realizarse de algún modo u otro, sin dejar a un lado los momentos de relajación y distracción que esta labor trae consigo, se observa en el siguiente ejemplo:

El maestro pide que las alumnas realicen material didáctico para exponer la siguiente sesión.

A1: ¿Cómo pego esto?

A2: Primero pega este color y luego este.

Una alumna escribe, una corta el material, otra organiza lo realizado y una pega.

Existe buena organización en el equipo según se observa y continúan:

A3: ¿Cómo quedaría mejor?

La comunicación, es amena, platican mientras realizan su material,

A4: ¿Profesor Podemos escuchar música?,

Z: Mmm, Veo que están trabajando, pueden escuchar, pero que no le suban tanto para no perjudicar a sus demás compañeras. Se nota que se encuentran a gusto.

Otro aspecto importante es en cuanto al cumplimiento del trabajo, si algún miembro no cumple, primero se le ignora, posteriormente se le dice y si no cambia de actitud se le acusa al profesor o en otro caso se le saca del equipo tomando en cuenta la opinión de todos.

Los alumnos para evitar organizarse, comunicarse, compartir ideas o realizar algún acto que no sea la tarea, prefieren dividirse el trabajo, situación que les trae varios conflictos, cuando uno de los miembros no cumple o lo realiza a medias, esta problemática es visible cuando el profesor les cuestiona sobre el trabajo, pues ninguno puede responder y se empiezan a echar la culpa unos a otros, todos tratando de no quedar mal ante tal situación.

Esta es una de las características del trabajo que se realiza no solo en este grupo, sino en cualquier lugar donde las personas tengan que realizar un trabajo

en equipo; esto se efectúa por costumbre o por la formación que se ha tenido al paso del tiempo.

4.1.3 Establecimiento de Normas y Objetivos

La persona que dirige al equipo es la que por lo general tiene la facilidad de comunicación, tiene buenas ideas posee buena relación con todos los integrantes, inspira confianza. Puede organizar al equipo, reparte responsabilidades, roles, y al conocer a los miembros sabe qué tarea le puede encomendar a cada miembro

En relación al establecimiento de normas y objetivos, los cuestionarios arrojaron que el liderazgo que tienen los alumnos para ellos es bueno, ya que el líder independientemente de que él es quien aporta ideas o sea autoritario, solicita opinión de las demás personas y tiene el carácter para exigir en determinado momento, que los integrantes cumplan con la tarea encomendada.

Enfocado a este punto, las entrevistas de los alumnos arrojaron que cuanto a la persona que organiza el equipo (líder) se elige o se designa porque tiene buenas ideas, tiene capacidad de organizar al grupo, repartir responsabilidades y hacer que los alumnos cumplan de manera autoritaria ya que conoce a los alumnos y los otros trabajan bajo presión, de esta forma están acostumbrados.

El papel que juega el líder es hablar y motivar a que todos cooperen y si nota que alguien no está cumpliendo platica con él, le hace ver que es necesario y asigna una tarea para el integrante y si no cumple tiene la autorización de acusarlo

con el profesor y sacarlo del grupo. Otra tarea del líder es la de solucionar problemas o conflictos, trata que todos opinen y se llega a un buen término.

Los alumnos manifestaron que los organizadores (líderes) en momentos hablan claro y en momentos regañan cuando deben hacerlo, poseen iniciativa y motivan al grupo hacer un buen trabajo, el problema se presenta cuando en el mismo equipo existen 2 o más líderes. Algo frecuente en el grupo estudiado, lo que crea conflicto y obstaculiza esta actividad ya que nadie quiere perder y todos desean la realización de su idea para demostrar qué tan buenos son.

Es importante mencionar que no todo el trabajo realizado por los alumnos de bachillerato es inadecuado, se pudo percibir que directa o indirectamente establecen normas para el trabajo, éstas se enfocan sobre todo en el lugar para realizar el trabajo y la hora. Es importante hacer hincapié, que una de las formas para presionar y hacer que los integrantes del equipo cumplan, es obligándolos con que si no acuden puntualmente lo dejarán fuera del equipo. Esto de alguna manera hace que el equipo tenga una estructura y pueda encaminarse.

En cuanto a los objetivos planteados, el principal objetivo que buscan es la calificación para que no se vean afectados, y, hacen todo lo posible por conseguirlo, así sea discutiendo o imponiendo ideas, esto a los líderes les funciona y de alguna u otra manera le beneficia al resto de equipo en la calificación final.

El trabajo en equipo no únicamente recae en el alumno, sino que también el profesor juega un papel importante, por lo que en el siguiente apartado se presenta información enfocada a él.

4.2 Formas de trabajo del profesor al solicitar actividades en equipo.

Para los profesores el trabajo en equipo que realizan los alumnos no se le puede llamar así, ya que los estudiantes no saben trabajar en equipo de manera efectiva en algunas actividades, pues dividen el trabajo, no todos los miembros cumplen siempre 2 o 3 integrantes no trabajan igual que los demás. Por lo que no se cumple el objetivo, mucho menos se llega a un aprendizaje significativo.

Las actividades donde se observa esta labor son mínimas, y, en ellas están presentes algunos conflictos o problemas con alguien. Para los docentes el trabajo en equipo es bueno, debido a que fomenta la interacción de grupos y la convivencia y ayuda a lograr un aprendizaje significativo

Los problemas que presentan los alumnos al trabajar en equipo, según la visión de los maestros y los instrumentos analizados, se debe principalmente a los subgrupos que existen dentro del salón de clase, por viejas rivalidades, y por el grado de compromiso que le dan a esta tarea. Las problemáticas más comunes son: Apatía, Enemistad, Mala integración, Impuntualidad, No cumplen con su actividad, Ignoran ideas de los demás, Sacan a alguien del grupo, Sarcasmo, Ironías comunicación negativa. No investigan en otras fuentes, hacen muecas. Conflictos que se han explicado en el capítulo III.

Lo antes mencionado se presenta por Inmadurez, Intolerancia hacia los compañeros y a no superar problemas de antaño y al no hacerlo provoca quejas en todo momento.

4.2.1 Organización:

Los motivos que los docentes tienen para solicitar que los alumnos trabajen en equipo son para analizar temas y realizar debates, realizar exposiciones, efectuar un trabajo final o proyecto; con el objeto de hacer que socialicen, se integren, sepan planear, organizarse y se ayuden entre ellos.

La forma en que los docentes organizan a los alumnos depende de la actividad. Los profesores trabajan con su grupo de manera diferente, ya que en ésta influyen sus metas y logros a alcanzar, así como los objetivos de la asignatura, la visión que tienen los docentes de los alumnos, sus necesidades y de los criterios de evaluación que éstos tienen, es importante mencionar que los criterios de evaluación varían de profesor a profesor (se amplían los criterios de evaluación más adelante).

Algunos docentes permiten que los alumnos se organicen por afinidad ya que fomenta la confianza y comunicación, así como promover una mejor organización por parte de los alumnos. Otros docentes permiten que los alumnos formen sus equipos, pero si observan que no está teniendo buenos resultados realizan cambios. Otros, en cambio, los forman para que tengan una mejor socialización.

Las técnicas que utilizan los maestros para formar a los equipos son: con dinámicas (juegos: el barco se hunde, etc.), numeración del 1 al 5 dependiendo del número de integrantes del salón, o en otro caso permiten que estos trabajen

por afinidad, estas técnicas empleadas por los docentes fueron observadas en las sesiones de los mismos.

En el transcurso del trabajo en equipo si el profesor observa ciertos problemas, se da a la tarea de cambiar o modificar el equipo como son: si no están trabajando y solo echan relajo, si están peleando o no se ponen de acuerdo.

Para que el trabajo en equipo logre su objetivo, el profesor debe crear un ambiente para esta actividad, debe motivar a los alumnos a realizar la actividad, presentar el objetivo y lo que se desea alcanzar, no pedirles un trabajo sin explicar ni justificar el porque del mismo, otro aspecto necesario es presentar las instrucciones y características del trabajo, es decir el puntaje que vale cada actividad para que los alumnos sepan qué es lo que el docente desea de ellos.

Con lo antes mencionado y una buena orientación y ayuda del profesor el trabajo en equipo sería un éxito porque habría comunicación abierta en todo momento para alumnos y docentes.

4.2.2. Instrucciones

Se le llama instrucción a un conjunto de enseñanzas o datos impartidos a una persona o entidad. La instrucción es una forma de enseñanza, que consiste en la impartición de conocimientos o datos a una entidad dada, ya sea una persona, un animal o un dispositivo tecnológico. La instrucción puede brindarse en un marco

de aprendizaje y de educación, o bien, con un propósito meramente funcional u operativo. (Definición del diccionario ABC).

Grundy (1998) expresa que el mundo de la praxis es el de la interacción cultural y social; la enseñanza y el aprendizaje son el resultado del diálogo entre profesor y alumno. Por tal motivo se expresa que la instrucción es un elemento importante que el docente considera para solicitar un trabajo en equipo, es la forma de comunicar o solicitar esta actividad. Los profesores expresan lo que se ha de realizar antes de la actividad, aclaran dudas, señalan fechas de entrega de los trabajos solicitan, presentan los objetivos y los puntos principales de ese trabajo, otros se dan a la tarea de escribirlos en el pintarrón, y algunos no presentan objetivos ya que está implícito en la actividad a realizar.

Durante esta actividad el rol del profesor es el de guía, orientador, apoyo y solucionador de conflictos, así como una fuente de información, cuando los alumnos deseen ampliar el trabajo que están haciendo

Las instrucciones que manejan los docentes de acuerdo a lo investigado están bien organizadas, la problemática se manifiesta cuando se lo presentan a los alumnos, pues varios alumnos no comprenden lo que se les solicita, esto trae como consecuencia una mala ejecución de la actividad. Lo que quiere decir que falta además de la organización, estar pendiente de la actividad que realizan los alumnos y cómo lo ejecutan.

A continuación se presenta un párrafo tomado del registro de observación, donde se puede observar una de las varias maneras en la que los profesores solicitan trabajos en equipo a los alumnos en el grupo observado.

Ejemplo:

La sesión inicia 9:50 Am

Z: Buenos días muchachos.

¿Trajeron su material?

A: ¿Qué material? ¿No dijo nada?

M. Muchachos, ayer formamos los equipos y les dije que hoy aquí vamos a responder unas cuestiones para analizarlas mañana.

Z: Organícense, a ver equipo uno, aquí, equipo 2 esquina, 3 en medio, ustedes aquí. Muy bien saquen su libretas les voy a dictar a cada equipo sus cuestiones.

A; ¿Que vamos hacer?

M: Van a responder las cuestiones, tomando en cuenta la opinión de todos los del equipo y lo van a escribir en su papel bond.

A: ¿Podemos poner sólo puntos importantes?

M. Sí de hecho es mejor así para no saturar la lámina

En este ejemplo se puede notar la relación existente entre maestro- alumno y viceversa, en primer momento el profesor solicitó material de la sesión pasada y pidió un trabajo para el módulo asignando tareas específicas a cada equipo, se notó la apertura que tiene el profesor hacia la opinión de los alumnos cuando le preguntaron si se podía poner puntos importantes, el tener apertura hacia los alumnos es fundamental para obtener mejores resultados en el proceso enseñanza aprendizaje.

4.2.3 Criterios de evaluación

El criterio, como elemento constitutivo en toda evaluación, se puede definir como un objetivo establecido previamente en función de lo que razonablemente se puede esperar del alumno. La definición de criterios exigirá que el profesor tenga un conocimiento profundo y global del área a evaluar para poder establecer esa norma o límite. No se puede evaluar adecuadamente una realidad, si no se sabe de qué realidad se trata, según el foro virtual de educación (1998)

Los criterios de evaluación que emplean los docentes varían de acuerdo a la asignatura, es importante expresar que este bachillerato al ser con carrera técnica (puericultura y diseño gráfico), los alumnos tienen asignaturas de tronco común y de especialidad por lo que existen materias que les solicitan de acuerdo a la especialidad ciertas normas y reglas que cumplir para cubrir con el perfil académico y otras se limitan en actividades mas sencillas que se pueden realizar dentro o fuera del aula.

Los criterios que los maestros consideran para solicitar el trabajo y la calificación varía de acuerdo a la actividad. Los elementos más recurrentes de acuerdo a la sistematización de instrumentos fueron: puntualidad, orden, información completa (contenido), calidad, creatividad, bibliografía; evalúan también cuestionando a los alumnos si todos cooperaron, aunque este último punto es muy subjetivo ya que los maestros saben quienes cumplen y quienes no de acuerdo a la conducta demostrada por ellos en las clases. Los criterios de evaluación establecen de alguna manera el tipo y grado de aprendizaje que se

espera, hayan alcanzado los alumnos, con respecto a las capacidades implícitas en los objetivos.

Los maestros al calificar toman muy en cuenta los criterios establecidos pues se los han comunicado previamente a los alumnos y se consideran con el objeto de hacer a los alumnos responsables, organizados y desarrollar en ellos habilidades que les servirán en su formación personal. Cabe mencionar que los criterios antes mencionados fueron los arrojados por las entrevistas y cuestionarios a los profesores.

Los docentes independientemente de cómo formen al grupo para el trabajo, siempre están al pendiente de la actividad a realizar y los orientan a alcanzar los objetivos planteados.

4.3 Influencia del liderazgo de los alumnos al trabajar en equipo

El liderazgo según Ander Ezequiel y María A. (2007), es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional.

La incomunicación, la división del trabajo, el mal liderazgo y la desorganización hacen que el trabajo tenga un mal resultado y que los integrantes critiquen lo

realizado. El responsable al notar que es agredido, hace lo posible por culpar a las demás personas por el poco trabajo que éstas realizaron. Creando con ello conflictos.

En todo lo que al liderazgo se refiere se manifiesta que es negativo o más bien no existe, lejos de centrarse al objetivo de la actividad se centran en las cosas que hacen los demás como las pláticas, jugar celulares etc. esto motiva al resto del grupo a visualizar errores de los otros compañeros y manifestarlo con críticas o burlas, haciendo a un lado la tarea y cuando ya es tiempo de entregar el trabajo, buscan una salida rápida, realizando un trabajo con una dedicación y esfuerzo mínimo.

En cuanto al papel de cada integrante y de acuerdo a lo investigado la mayoría de los alumnos opina en su momento y tratan de tomar ideas de todos para tener una sola, si alguien no está de acuerdo en lo que se ha de realizar se toma un consenso y se deja que la persona ejecute su idea pero solo, sin la ayuda de nadie.

4.3.1 Tipos de Liderazgo

Autoritario

Este liderazgo está constituido por un líder que pretende mantener la solidez de su equipo de trabajo, de sus normas, de sus controles sobre el grupo, y de el

cumplimiento de su trabajo, basado en una rigurosa autoridad, que no se permite flexibilidad alguna, en ninguno de los casos. (Stephen, 2009)

Las personas que están bajo su autoridad, simplemente deben acatar órdenes y cumplirlas sin derecho a opinión y a solicitud de explicaciones o aclaratorias, y sin poder dar sugerencias, hacer observaciones, o solicitar algún cambio a las medidas ya propuestas, no toma en consideración opiniones y mucho menos tiene apertura a críticas, algo muy visible en actitudes de líderes al trabajar en equipo en la escuela. Este tipo de liderazgo, dificulta las relaciones dentro del equipo, porque lejos de haber un ambiente de respeto, se crea un clima de presión, nerviosismo, temor, rabia, e impotencia.

4.3.2 Democrático

Para Stephen (2009), el líder democrático toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitos y claros. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir. Este liderazgo se observa en la formación de los equipos, la realizan los propios alumnos de la manera que consideran más apropiada. Los equipos realizan el trabajo de forma independiente y con el ritmo y método que ellos se marquen.

4.4 Importancia del liderazgo del profesor al trabajar en equipo.

Considerando los resultados de la investigación en cuanto al liderazgo que presentan los docentes, es un liderazgo equilibrado entre el democrático y el autoritario, ya que el profesor platica con los alumnos por si presentan alguna problemática, tratan de solucionarlo, se le llama la atención a los alumnos cuando éstos lo merecen por sus actitudes, y sancionan a los estudiantes si no cumplen con la actividad marcada. Algo que siempre realizan es que recalcan el valor del trabajo.

Conocer cuáles son los problemas que percibe al solicitar que los alumnos trabajen en equipo, describir la forma en que se organiza y el papel que juega para que los alumnos realicen esta actividad.

Así, el factor humano (el maestro) que ayuda a un grupo a identificar hacia dónde se dirige y luego lo motiva a alcanzar metas es una parte importante para el logro de éstas. Por lo tanto, todo grupo que tenga un rendimiento máximo, generalmente tiene un líder quien es apto para ejercer el arte del liderazgo. Para esto se debe conocer cuáles son los componentes del mismo:

- a) Capacidad para usar el poder con eficacia y de un modo responsable;
- b) Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y en situaciones diferentes;
- c) Capacidad para inspirar y
- d) Capacidad para actuar en forma tal que desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas.

En cuanto a la influencia de éste, en la labor de los muchachos, los profesores expresaron, que aportan ideas cuando sienten que la situación lo amerite, esto es cuando perciben que los alumnos se están centrado en otra cosa y no en el objetivo a alcanzar; cuando los alumnos cuestionan al profesor sobre ideas a realizar. Otro tipo de influencia que realizan los profesores es cuando exigen a los alumnos ejecutar la tarea de manera correcta en el tiempo establecido y presionan a los alumnos a culminar la actividad.

4.4.1 Actitud democrática del docente

El Docente al presentar una actitud de este tipo presenta algunas de las siguientes características:

- Muestra fuerte preocupación por el grupo, tanto en aspecto personal como en el trabajo.
- Confía en la capacidad y buen juicio del grupo.
- Asigna claramente las tareas para el grupo, con el fin de que el grupo comprenda su responsabilidad.
- Crea un fuerte sentido de solidaridad.
- Toma decisiones compartidas.

4.4.2 Actitud autocrática del docente

El profesor se preocupa mucho por los resultados de las tareas asignadas. Podemos hablar de un interés técnico (Ralph Tyler (1949), Bloom (1956), Hilda Taba (1991), pues la mayoría de los docentes busca cumplir la metas y objetivos sin considerar el desarrollo de habilidades y competencias en el alumno, como lo manejan en sus escritos los autores antes mencionados, buscan el logro de objetivos; y algunas de las características observadas en el proceso de esta investigación ante este liderazgo se presentan a continuación:

- No permite que se inmiscuyan sus sentimientos cuando toma decisiones para resolver una situación crítica en el aula.
- Es firme en sus convicciones.
- Acepta la supervisión y la responsabilidad final en las decisiones.
- Ordena, estructura toda la situación de trabajo y dice a los alumnos qué deben hacer.
- Basa su poder en amenazas y castigos.

Un ejemplo de esta actitud adoptada por un docente se observa en el siguiente ejemplo tomado de un registro de observación:

La sesión inicia 7:05, el maestro llega al salón, tras él unas alumnas que se apuran por llegar.

Z: Buenos días señoritas

A1: buenos días maestro

A2: ¿Maestro podemos pasar?

Z: adelante

A1: Maestro disculpe, usted dijo que seamos puntuales porque el trabajo sería en equipo y varias compañeras no han llegado y ya son las 7:10.

Los equipos quedaron integrados de la siguiente manera: 2 equipos de 3 personas, 1 de 4 y 1 integrante de un equipo, faltando tres de sus compañeras

En eso llegan el resto de las alumnas tarde.

A: ¿maestro podemos pasar? Es que mi mamá tuvo que llevar a mi hermanito, había mucho tránsito vehicular.

Z: No van a poder pasar, recuerden que la clase pasada pedí que fueran puntuales y no sería justo por aquellas compañeras que cumplieron, y se preocuparon, lo siento.

A: pero el trabajo de hoy, nuestro puntaje. Lo podemos traer la próxima clase.

Z; No, y así van a aprender, recuerden que la asignatura consiste en realizar materiales en el salón de clase y no fuera, porque yo tengo que ver la forma de cómo trabajan.

Las alumnas se retiran. En tanto el resto del grupo, trabaja.

Podemos percibir que el docente al inicio tenía un liderazgo democrático, pero la situación expresada por las alumnas hizo que el docente analice su actitud y sea estricto con el resto de las alumnas. Con esto podemos expresar que uno como docente debe de saber en qué momento actuar con rigidez y conocer la

situación en que puede ser flexible con los alumnos para que los alumnos no les tomen la medida a los profesores.

El maestro puede elegir el estilo de liderazgo a ejercer, dependiendo de la madurez del alumno en forma individual, así como del grupo; considerando ésta como la suma de la motivación (querer) más la capacidad (poder) para desarrollar una tarea.

De acuerdo a esto último, se sugiere a los profesores que dependiendo de la situación y el contexto ejerzan un estilo de liderazgo considerando lo siguiente:

- a) **Ordenar.-** Cuando el alumno no está motivado y no tiene los conocimientos para realizar la tarea.
- b) **Persuadir.-** El alumno comienza a adquirir los conocimientos, pero no está motivado para desempeñar la tarea.
- c) **Participar.-** Cuando el alumno posee, hasta cierto grado, el conocimiento y la motivación para llevar a cabo la tarea.
- d) **Delegar.-** El alumno ya está motivado y tiene los conocimientos necesarios para realizar la tarea.

Por lo que un docente adopta un liderazgo dependiendo de la situación que se le presente y esta actitud es válida si se considera el contexto y el momento que se está viviendo en el aula.

CONCLUSIONES

Consideraciones. Los resultados de la presente investigación no son generalizables a otros contextos. Se enmarca dentro de la integración educativa y parte de la necesidad de conocer los conflictos que atraviesan los alumnos de un grupo de nivel medio superior al trabajar en equipo.

La información obtenida y consultada en relación al tema, ha permitido relacionar las opiniones de autores con las presentadas por los docentes y encontrar diferencias y coincidencias que fortalecen la investigación.

El presente estudio ha coleccionado opiniones del docente y alumno que ha permitido conocer concepciones en relación a la integración educativa al trabajar en equipo y de alguna forma nos brinda una panorámica social vinculada a la realidad educativa como son los conflictos que atraviesan los alumnos a la que se ha enfocado este estudio.

Considerando los objetivos y preguntas de investigación que sustentaron y dieron estructura el trabajo de investigación, se expresa que los conflictos que presentan los alumnos al trabajar en equipo varían de acuerdo a las características de éstos, entre estos se encuentran los conflictos de valoración, información, comportamiento, los conflictos de rol así como la apatía y desinterés explicados en los capítulos anteriores, que afectan directamente el trabajo en equipo y se observa durante la ejecución del mismo con acciones que los

responsables del equipo manifiestan al tratar de realizar el trabajo; entre estas actitudes se encuentran la división de la tarea a realizar, el tipo de liderazgo que adopta el jefe del equipo, sin hacer a un lado el papel que juega el profesor al solicitar esta actividad.

En el análisis de los resultados se encontró que para que los alumnos puedan trabajar en equipo se necesita que se tome en consideración las diferentes actitudes de los integrantes, es indispensable que los docentes los inviten y motiven para esta actividad, (empujarlos a comunicarse) preguntarles, solicitarles siempre detalles y siempre que participen agradecerles el aporte y hacerles notar que su colaboración ayuda a cumplir los objetivos del grupo. Se debe prestar atención en todos los integrantes porque es posible que solo estén desmotivados, una forma de asegurar que hayan comprendido lo que se le pide o explica, es transmitirle las instrucciones lo más clara y concisamente y luego, decirle "para asegurar que se haya comprendido bien lo presentado, por favor, explícame lo que dije, no textual, sino, con las palabras de los alumnos.

Por lo general al ser los grupos heterogéneos, existen en su interior alumnos distantes o soñadores, que por lo general dan buen resultado si el docente o el jefe de equipo le encarga tareas que presenten un gran desafío, por lo que el profesor debe de conocer bien a sus alumnos para saber qué les puede solicitar a cada uno de ellos y lo pueden realizar de manera efectiva, también da buen resultado asignarle tareas que deba cumplir con un compañero, es decir hacerlo sentir importante y valorado, lo mencionado con anterioridad se expresa de acuerdo a los resultados de la presente investigación.

Sugerencias

Es fundamental mencionar que los profesores deben de asignarle al estudiante el valor del hombre como persona, guiarlo hacia la integración de todos los sujetos sin condicionamientos o distinciones para que se desenvuelvan en su medio social, es decir familia, escuela y comunidad, con el objetivo de desarrollar en ellos competencias específicas que definen el perfil del egresado de la Educación Media Superior y que son transversales al Sistema Nacional de Bachillerato.

Estas competencias permitirán al alumno según la RIEM, lo siguiente:

- Se autodetermine y cuide de sí mismo, practicando estilos de vida saludables.
- Se exprese y comunique interpretando y emitiendo mensajes pertinentes en distintos contextos mediante la utilización de medios, códigos y herramientas apropiados.
- Piense crítica y reflexivamente, sustentando una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.
- Aprenda de forma autónoma, aprende por iniciativa e interés propio a lo largo de la vida.
- Trabaje en forma colaborativa, participando y colaborando de manera efectiva en equipos diversos.

- Participe con responsabilidad en la sociedad, con una conciencia cívica y ética en la vida de su comunidad, manteniendo una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales con acciones responsables.

En relación a los conflictos que presentan los alumnos, gran parte de los docentes expresan que es natural que en el proceso de integración surjan problemáticas, éstas a su vez favorece su proceso de socialización; lo que significa avances en el desarrollo de su persona, de su autoestima.

Puede inferirse que los docentes reconocen en los alumnos habilidades, dependiendo de la personalidad de éstos, sin embargo reconocen que aún no poseen los conocimientos y estrategias necesarios para trabajar correctamente en equipo.

En lo que respecta al trabajo en equipo puede percibirse en base a lo que expresan los docentes, desconocimiento en relación a estrategias para organizar esta labor, así como la falta de un buen liderazgo en esta actividad, pues en cierto modo caen en ser autoritarios y genera los conflictos mencionados anteriormente.

Los resultados de la presente investigación han permitido conocer una realidad educativa, la cual engloba factores que favorecen el trabajo en equipo por lo que el docente ha sido considerado como elemento clave en este proceso integrador. Aspectos como la aceptación, disposición y preparación son primordiales para que el trabajo en equipo resulte verdaderamente significativo.

De todo ello se puede concluir que en el trabajo en equipo siguen existiendo retos ha vencer, prejuicios que aún continúan latentes, producto tal vez, de los

mitos existentes y de las formas de cómo se ha enseñado en niveles anteriores esta actividad.

Uno de los retos que resulta inaplazable corresponde a la preparación del docente en cuanto a su estrategia en su desempeño profesional al solicitar esta actividad. El docente en definitiva tiene un papel clave en la integración, y socialización del educando, entonces esto conlleva facilitarle y proveerle de los elementos necesarios que propicien que sus concepciones se revaloricen en relación a su práctica educativa. Es elemental enfatizar que el docente requiere ser considerado y apoyado en su labor educativa para que ésta se manifieste positivamente y repercuta en ver la diversidad como un valor y no como una dificultad. Es fundamental hacer hincapié en que el compromiso de la integración de los alumnos hacia alguna tarea que requiera trabajar en equipo, no compete únicamente al docente, si no a la institución, padres de familia y sociedad, ya que éstos forman parte del contexto y de la vida diaria del alumno.

Propuestas para posteriores estudios relativos a la problemática planteada:

- Considerar en la planeación del trabajo en equipo características del grupo, el contexto y la institución misma.
- Elaborar y presentar instrucciones claras para que los alumnos tengan conocimiento de lo que se debe realizar y de lo que el profesor espera de ellos.
- Analizar las expectativas que tienen los alumnos del trabajo a realizar así como las opiniones que estos tienen en relación a la actividad.

- Incentivar con elogios el trabajo de los alumnos puesto que la motivación es indispensable para propiciar en los alumnos actitudes positivas en la realización de estas tareas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anda Gutiérrez Cuauhtémoc (2004). *Introducción a las ciencias sociales*, editorial Limusa. México.

Angulo Rasco (1989). *Hacia una perspectiva deliberada en la construcción del currículum. Investigación en la escuela, ¿Qué profesores queremos formar?* Madrid. Editorial Morata.

Ander Ezequiel y María A. (2007), *Trabajo en equipo*. Editorial progreso

Barrio Valencia y Gloria Domínguez Chillón (2001) *Lenguaje, pensamiento y valores: una mirada al aula*. Ediciones de la Torre.

Belle Andrés (convenio 2004); *Un instrumento efectivo para la integración, 2001-2004* Autor: Secretaría ejecutiva permanente del Convenio de Andrés Bello. Editorial La Secretaría.

Bertely, María (1998), *“La etnografía de la educación”*. Santiago de Chile. Facultad de las ciencias sociales, Universidad de Chile. Books, google.com.mx.

Black. J y Champion, D. (1976), *Métodos y cuestiones en la investigación social*. La Habana. Edit. Ciencias Sociales.

Bloom (1956), *Taxonomía de objetivos educativos: La clasificación de las metas educativas*; pp.2001-2007;BS (Ed.) David McKay Company, Inc.

Coll César (2002), *El constructivismo en el aula*. Editorial Grao.

Cortina (1997). *Educación y ciudadanía: I jornadas de pedagogía*. Escuela de Educación. Venezuela. Editorial Texto C.A.

Fainstein Héctor (1996). *Técnicas de trabajo en equipo*. Cátedra Dr. Héctor Fainstein. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.
La gestión de equipos eficaces: organizaciones del siglo XXI Editprial Macchi

Gimeno y Ángel Pérez (1996) *Comprender y transformar la enseñanza* Editorial . Morata, Madrid

Gimeno Sacristán (2007). *El curriculum: Una reflexión sobre la práctica*. Madrid. Ediciones Morata.

Graham Haydon (1997), *Enseñar Valores: Un nuevo enfoque*. Editorial Morata.

Grasa, R. (1987). *Vivir el conflicto*. Cuadernos de Pedagogía, 1987, No. 150, praxis, Barcelona.

Grundy Shirley (1998). *Producto o praxis del curriculum,s*. España . Editorial Morata.

Hernández Prados, M.A. (2003). *Reflexiones sobre la educación en el siglo XXI. La agresividad en la escuela*. Ponencia presentada al Congreso

Internacional Virtual de Educación 2002. Universidad de las islas Baleares (ISBN:84-7632-744-7).

Horumbia Pérez María (2005). *Ciencias Psicosociales aplicadas*. España. Editorial: Publicacions Edicions UB (Universidad de Barcelona).

Kerlinger, F. Y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. McGraw-Hill: México.

Según Márquez (2004), citado por Rodrigo (2000) *Los valores*. Cadena Tricolor. Caracas Editorial Capriles.

Medina Rivilla, A. (1989). *Didáctica e interacción en el aula*. Bogotá: Editorial Cincel.

Monroy de Velasco Anameli, Ethel Kupferman Silberstein (1994). *Dinámica de grupos: Técnicas y tácticas* Editorial Pax México, 1994

Monroy, A (1990). *Salud sexualidad y adolescencia*. México. Editorial Pax, México.

Ortega, P. (2001). Presentación. En Ortega, P. (Coord) *Conflicto, Violencia y Educación. Interacción entre iguales y aprendizaje cooperativo*. Actas del XX Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación. Murcia. Cajamurcia.

Patton, M. P. (1990), *La evaluación cualitativa y métodos de investigación* (2da ed.). Newbury Park. CA: Sage.

- Pérez Gómez Ángel, (1998), *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid. Editorial Morata.
- Pérez Pérez, C. (1996), *Las normas del curriculum escolar. Técnicas para el aprendizaje de normas en el aula mediante la participación democrática*. Madrid. EOS.
- Peter K. Smith (2004). *Bullying en las escuelas. Las intervenciones pueden ser éxitos*. Editorial Cambridge.
- Piaget J. (1989). *Las regulaciones del discurso: Psicolingüística y pragmática del lenguaje*. Escrito por Jean Caron. Procedencia de la Universidad de California Editorial Gredos.
- Rokwell Elsie. (1994). *Etnografía en educación México*.
- Schwab (1997). *Curriculum y educación: campo semántico de la didáctica* – página 125 de María Pla i Molins – 1997.
- San Martín, Ricardo 2003 . *Observar, escuchar, comparar, escribir. la practica de la investigación cualitativa*^{1ª} Editorial Barcelona
- Stenhouse Lawrence (1985). *Investigación y desarrollo del curriculum*.
- Stephen R. Covey (2009) *el líder interior* Editorial Paidós,
- Tyler Ralph (1949). *La evaluación educativa*. Tabá Hilda, (1991). *Curriculum development: theory and practice (La elaboración del curriculum)*.

Vázquez Gómez, G. (2001) "El conflicto y la escuela en un mundo globalizado"

Van Dalen D.B. y Meyer. 1994. *Manual de técnica de la investigación educativa*. Paidós Educador. DF, México

Vygotsky (1981), *la teoría educativa de Vigotsky en el contexto cultural*.

Velazquez Mendez (2003) *Docencia y Estudiantes. Desvalorización y Bajo Rendimiento Escolar*

Woods Peter. (1989). *La escuela por dentro: la etnografía en la investigación cualitativa*. Barcelona. España. Editorial Paidós.

Martínez Rodríguez, Juan Bautista Archivo Institucional de la Universidad de Huelva (Spain) (Noviembre 1999) Type article Language Spanish. *Redefiniendo la calidad del profesorado y su formación a partir de un nuevo rol del alumnado* (2009) ScientificCommons <http://hdl.Handle.net/10272/1908>

WEBGRAFÍA

Página. Funlibre Hernández Prados Ma. Ángeles. *El líder como gestor del desarrollo grupal*. Bogota. (Octubre 1999). Ediciones cerlibre. www.aulafacil.com/Trabequipo/Lecc-2.htm 12- En caché- Páginas similares.

Reglas doradas para un buen trabajo en grupo. www.monografias.com/trabajos11/grupo/grupo.shtml-94k-

Foro virtual de educación:

http://www.educared.org.ar/vicaria/links_internos/mensajes/1998.asp

Diccionario ABC del internet. <http://www.abcdelinternet.com/abc1.htm>

A N E X O S

ANEXO 1

SISTEMATIZACION DE REGISTRO DE OBSERVACION
GRUPO DE PUERICULTURA Y DISEÑO III

	FECHAS					
	Nov	04- Nov	05- 14-Nov mate	clase Nov	18- Clase Desarro.	19-Nov
Comunicación M-A		X	X	X	X	
Inconformidad por Preferencias		X				X
Conflicto de Distribución x medidas tomadas por prof.		X			X	X
Solidaridad negativa		X				X
Libertinaje		X				X
Apoyo Grupal			X	X		X
Problemas entre grupitos		X	X		X	
Conflictos de Valoración		X			X	X
Comunicación negativa		X	X		X	X
Individualismo		X				X
Conflictos de Información		X	X		X	X
Distanciamiento		X	X	X		X

ANEXO 2**GUÍA DE CUESTIONARIO A ALUMNOS**

El siguiente cuestionario tiene como propósito reunir datos para una investigación acerca de las **relaciones interpersonales** que presentan los alumnos en sus diversas actividades. La información que proporcionas será de utilidad para lograr el objetivo del estudio por lo que te pido respuestas lo más sinceramente posible.

Esta información será utilizada únicamente para los fines de estudio bajo estricta confidencialidad

1. ¿Qué opinas de tu grupo respecto a la manera de cómo se relacionan?
Describe
2. ¿En qué momentos notas que existe mayor unión entre tus compañeros?
3. ¿En que momento notas que no existe unión entre tus compañeros?
4. Si se presentan conflictos entre tus compañeros ¿Cuáles son los motivos?
5. ¿Cuáles son las consecuencias de los disgustos entre tus compañeros?
6. ¿Cómo solucionan sus dificultades?
7. ¿Cuáles son los resultados positivos de mantener una buena relación con tus compañeros?
8. ¿Existe gente que no se siente parte del grupo? ¿por qué lo consideras así?

9. ¿Qué características buscas o percibes en tus compañeros para entablar una buena relación?

ANEXO 3

GUÍA DE CUESTIONARIO A PROFESORES

El siguiente cuestionario tiene como propósito reunir datos para una investigación acerca de las **relaciones interpersonales** que presentan los alumnos en sus diversas actividades. La información que proporciones será de utilidad para lograr el objetivo del estudio por lo que te pido respondas lo mas sinceramente posible.

Esta información será utilizada únicamente para los fines de estudio bajo estricta confidencialidad

1. ¿Qué opinas del grupo respecto a la manera de cómo se relacionan?
Describe
2. ¿En qué momentos notas que existe mayor unión entre esos estudiantes?
3. ¿En que momento notas que no existe unión entre los alumnos?
4. Si se presentan conflictos entre los alumnos ¿Cuáles son los motivos?
5. ¿Cuáles son las consecuencias de los disgustos entre esos alumnos?
6. ¿Cómo solucionan sus dificultades?
7. ¿Cuáles son los resultados positivos de mantener una buena en el grupo y con el grupo?
8. ¿Existe gente que no se siente parte del grupo? ¿por qué lo consideras así?

9. ¿Qué características buscan o perciben lo estudiantes para entablar una buena relación?

ANEXO 4

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A ALUMNOS

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

1. Cómo te sientes al trabajar con tus compañeros
- 2.Cuál es la actitud de tus compañeros al trabajar en alguna tarea
3. Qué es lo que te agrada y que te desagrada de la relación que mantienes con tu grupo
4. Te haz sentido rechazado, menospreciado en tu grupo, en qué momentos.
- 5.Cuál es tu actitud ante esta situación
6. Cuando realizan alguna actividad todos compartan sus ideas
7. Te gusta compartir tus ideas con tus compañeros
8. Existen compañeros que no comparten sus ideas? Cuáles sería la razón
9. Si pudieras cambiar ciertas características de tus compañeros en relación a la forma en que se llevan ¿cuáles cambiarías?