



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN

NIVEL DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

## TÍTULO

EL TRABAJO EN EQUIPOS EN LA PRÁCTICA DE VALORES EN LOS DOCENTES, DEL COLEGIO BACHILLERATO CATAMAYO, DEL CANTÓN CATAMAYO, DE LA PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2012 – 2013. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS.

Tesis previa a optar el grado de Magister en Administración Educativa

**AUTOR:**

Mg. Sc. Édgar Alberto Castro Aguirre

**DIRECTOR DE TESIS:** 1859

Dr. Manuel Lizardo Tusa Tusa, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2014

## CERTIFICACIÓN

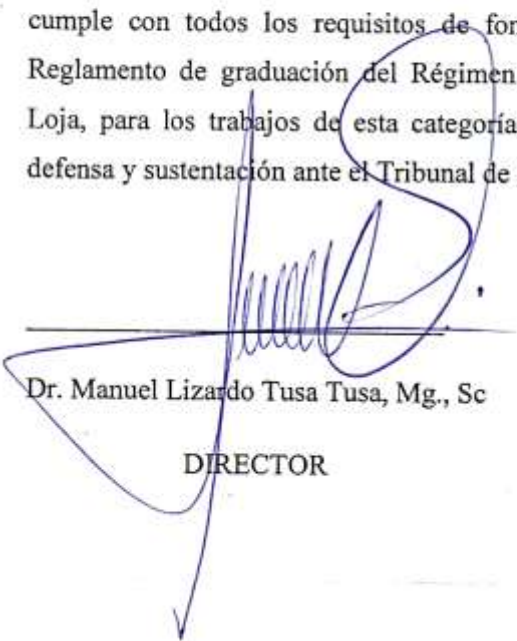
Dr. Manuel Lizardo Tusa Tusa, Mg. Sc

DIRECTOR DE TESIS

### CERTIFICA:

Haber dirigido, asesorado, revisado y orientado en todas sus partes, el desarrollo de la tesis para la obtención del título de Magíster en Administración Educativa, titulada: "EL TRABAJO EN EQUIPOS EN LA PRÁCTICA DE VALORES EN LOS DOCENTES, DEL COLEGIO BACHILLERATO CATAMAYO, DEL CANTÓN CATAMAYO, DE LA PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2012 – 1013. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS", realizado por el postulante, Édgar Alberto Castro Aguirre, la cual cumple con todos los requisitos de fondo y forma establecidos por el respectivo Reglamento de graduación del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, para los trabajos de esta categoría, por tanto autorizo su presentación para la defensa y sustentación ante el Tribunal de grado correspondiente.

Loja, 09 de Junio 2014



Dr. Manuel Lizardo Tusa Tusa, Mg., Sc

DIRECTOR

## AUTORÍA

Yo, Édgar Alberto Castro Aguirre, declaro ser el autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Autor: Édgar Alberto Castro Aguirre

Firma.....

Cédula: 1100645363

Loja, 11 de Junio 2014

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo Édgar Alberto Castro Aguirre, con número de cédula 1100645363 declaro ser autor de la tesis titulada **“EL TRABAJO EN EQUIPOS EN LA PRÁCTICA DE VALORES EN LOS DOCENTES, DEL COLEGIO BACHILLERATO CATAMAYO, DEL CANTÓN CATAMAYO, DE LA PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2012 – 1013. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS”**, como requisito para optar al grado de Magíster en Administración Educativa; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 11 días del mes de junio del dos mil catorce, firma el autor.

Firma: \_\_\_\_\_



Autor: Édgar Alberto Castro Aguirre

Cédula: 1100645363 Dirección: Loja, correo electrónico: ealca57@yahoo.es

Teléfono: 2576298.celular: 0986890357

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

Director de tesis: Dr. Manuel Lizardo Tusa Tusa. Mg. Sc.

Tribunal de Grado: Dra. Carmen Mercedes Quezada, Mg. Sc. PRESIDENTE

Dr. Oscar Cabrera Iñiguez, Mg. Sc.

PRIMER VOCAL

Dr. José Efraín Macao, Mg. Sc.

SEGUNDO VOCAL

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi imperecedero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja; al Nivel de Postgrado del Área de la Educación, el Arte y la Comunicación, a sus autoridades y maestros; de manera especial al Dr. Manuel Lizardo Tusa Tusa Mg Sc, director de tesis que con elevado profesionalismo, experiencia y conocimiento científico supo inculcar en mi persona el deseo de investigar.

Édgar Alberto

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación, lo dedico con elevado afecto y cariño, a mis padres y hermano que ya no están conmigo, pero que viven dentro de mi mente y corazón; a mi esposa Doris de la Nube; a todos mis queridos hijos; Édgar Stalin, Karla Austrejilda, e Iván Patricio; de la misma manera a mis nueras: Ximena Marlith, y Carol Nathaly, a mi yerno Erick Santiago; así como también, a mis adorables nietos: Ariel Alberto, Aylín Monserrath y Evans Alessandro, que constituyen el motivo de mi superación personal y profesional, y que estoy plenamente seguro se convertirá en la luz sempiterna de dulce ejemplo, que les permitirá caminar hacia la cima del éxito, para ser excelentes profesionales, emprendedores y ciudadanos de bien.

Édgar Alberto

**ÁMBITO GEOGRÁFICO DE LA INVESTIGACIÓN**

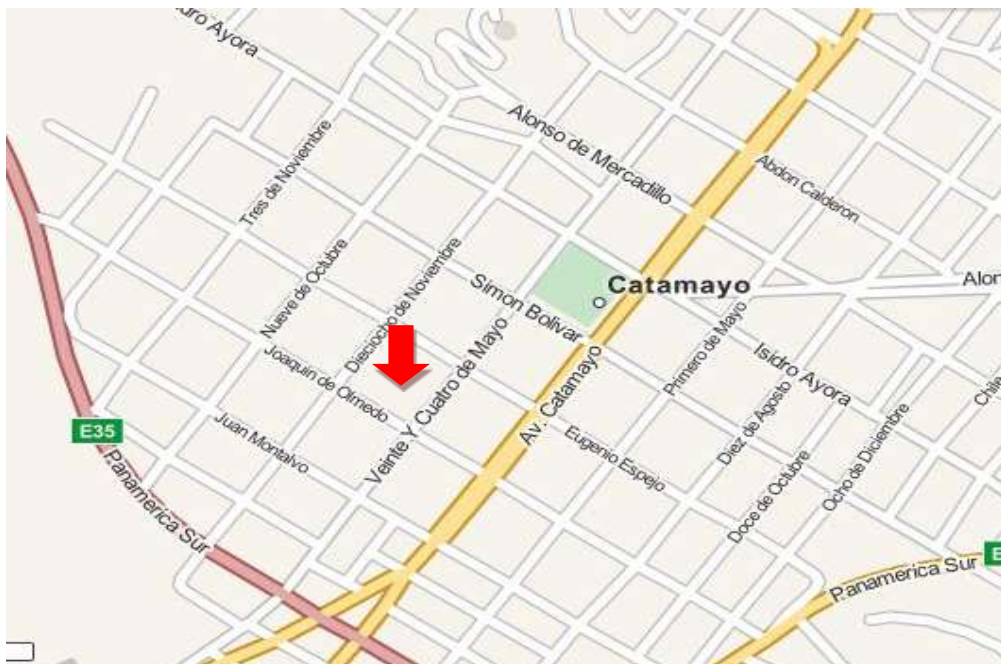
**BIBLIOTECA:** Área de la Educación, el Arte y la Comunicación

TIPO DE DOCUMENTO	AUTOR/NOMBRE DEL DOCUMENTO	FUENTE	FECHA AÑO	ÁMBITO GEOGRÁFICO						OTRAS DEGRADACIONES	NOTAS OBSERVACIONES
				NACIONAL	REGIONAL	PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA	BARRIOS COMUNIDAD		
TESIS	<p><b>Édgar Alberto Castro Aguirre/</b></p> <p><b>“El trabajo en equipos en la práctica de valores en los docentes, del colegio bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 1013. Lineamientos alternativos”</b></p>	UNL	2014	ECUADOR	ZONA 7	LOJA	CATAMAYO	CATAMAYO	EL PORVENIR	CD	Magíster en Administración Educativa

## MAPA GEOGRÁFICO DEL CANTÓN CATAMAYO



## CROQUIS DEL SITIO DE INVESTIGACIÓN





## ESQUEMA DE TESIS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

ÁMBITO GEOGRÁFICO

ESQUEMA DE CONTENIDOS

- a. TÍTULO
- b. RESUMEN  
SUMMARY
- c. INTRODUCCIÓN
- d. REVISIÓN DE LITERATURA
- e. MATERIALES Y MÉTODOS
- f. RESULTADOS
- g. DISCUSIÓN
- h. CONCLUSIONES
- i. RECOMENDACIONES  
LINMIENTOS PROPOSITIVOS
- j. BIBLIOGRAFÍA
- k. ANEXOS

**a. TÍTULO**

**EL TRABAJO EN EQUIPOS EN LA PRÁCTICA DE VALORES EN LOS DOCENTES, DEL COLEGIO BACHILLERATO CATAMAYO, DEL CANTÓN CATAMAYO, DE LA PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2012 – 2013. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS.**

## **b. RESUMEN**

El trabajo en equipos en la práctica de valores en los docentes, del colegio bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013. Lineamientos alternativos se delimitó para investigar ¿Cómo influye el trabajo en equipos en la práctica de valores del desempeño docente del Colegio Bachillerato Catamayo?

El objetivo general determina la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores, de los docentes, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del Cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013. Se utilizó los métodos: inductivo – deductivo; analítico – sintético. Y la técnica de la encuesta. Población: 39 docentes, 720 estudiantes, 390 padres de familia. Muestra: 90 estudiantes, 80 padres de familia, 39 docentes.

Conclusión: estudiantes, padres de familia y docentes encuestados manifiestan que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en el desempeño del docente, tampoco en la interacción con la comunidad educativa.

## **SUMMARY**

Teamwork in the practice of values in educational, baccalaureate college Catamayo Catamayo Canton, in the province of Loja, in the period 2012 - . Alternative 2013 Guidelines was delimited to investigate how does teamwork in practice of teacher performance values Baccalaureate College Catamayo?

The overall objective determines the influence of teamwork in the practice of values , teachers, Baccalaureate College “Catamayo “Canton Catamayo, in the province of Loja, in the period 2012 - 2013 methods was used. Inductive - deductive; Analytical - synthetic. And the survey technique. Population: 39 teachers, 720 students, 390 parents. Sample: 90 students, 80 parents, 39 teachers.

Conclusion: students, parents and teachers surveyed report that teamwork in the practice of values does not affect the performance of the teacher, not interacting with the educational community.

### **c. INTRODUCCIÓN**

Las instituciones educativas de la ciudad, provincia y el país no son iguales, ni tienen la misma estructura e infraestructura, a pesar de estar regidas por la misma Ley Orgánica de Educación Intercultural; así como tampoco tienen, la misma visión y misión o no les adorna como una norma de cultura, la misma metodología, pedagogía o didáctica dentro de su currículum educativo.

Por esta razón, se seleccionó al Colegio Bachillerato Catamayo, que al igual que los demás colegios posee también problemas y virtudes que merece investigar y contribuir a su posible solución. En estas consideraciones el tema de trabajo se concreta en investigar: El trabajo en equipos en la práctica de valores en los docentes, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, de la provincia de Loja, en el período 2012– 2013. Lineamientos alternativos. Consecuentemente, el problema radica en ¿Cómo influye el trabajo en equipos en la práctica de valores del desempeño docente del Colegio Bachillerato Catamayo, del Cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el período 2012 -2013?

El presente trabajo de investigación que involucra a investigadores, profesores, padres de familia y estudiantes se justifica entre otras, por las siguientes razones: Permite indagar la forma cómo el trabajo en equipos en la práctica de valores influyen en el desempeño docente y en la interacción de éste, con la comunidad educativa del Colegio de Bachillerato Catamayo. La investigación también se justifica, porque no existe un hombre isla que trabaje solo o en forma individual, sin demostrar una actitud, un comportamiento y sin relacionarse con los demás; por ello, motiva y compromete a desarrollar una investigación basada en una acción ética y profesional, con la finalidad de presentar lineamientos alternativos para su inmediata aplicación. Por otra parte, como ex docente del colegio y como egresado de la maestría, se considera que el presente trabajo sea una fuente permanente de consulta e indudablemente una base para nuevas investigaciones que tengan que ver con el trabajo en equipos en la práctica de valores del desempeño docente del Colegio Bachillerato “Catamayo”, y de los docentes en general. Finalmente, el presente trabajo de investigación, tiene su justificación; porque al desarrollar y cumplir con los objetivos, constituye un requisito legal que

establece la Universidad Nacional de Loja, para otorgar el título de Magister en Administración Educativa.

Frente a la presente problemática se plantea los siguientes objetivos.

### **Objetivo general**

Determinar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores, en los docentes, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del Cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013.

### **Objetivos específicos:**

1. Establecer la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores en el desempeño de los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el período 2012 – 2013. Para cumplir con el presente objetivo se utiliza el método analítico - sintético, para realizar la interpretación de cada respuesta que otorgaron las encuestas aplicadas a los estudiantes, padres de familia y docentes del Colegio Bachillerato Catamayo. La información se recoge mediante la técnica de la encuesta que se aplicó a una muestra de 39 docentes, 90 estudiantes y 80 padres de familia dentro de una población de 39 docentes, 720 estudiantes y 390 padres de familia, mediante preguntas previamente definidas.

También se emplea el método inductivo - deductivo que permite analizar e interpretar los resultados para encontrar las semejanzas y diferencias que viabilizaron la elaboración de las conclusiones.

2. Caracterizar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores en la interacción de los docentes con la comunidad educativa, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el período 2012 – 2013. Se utiliza los métodos: analítico – sintético; inductivo -

deductivo, y la técnica de la encuesta, mediante preguntas previamente estructuradas.

3. Elaborar lineamientos alternativos que permitan desarrollar el trabajo en equipos en la práctica de valores, para contribuir al fortalecimiento del desempeño de los docentes, y la interacción de éste con la comunidad educativa del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja. Se utiliza los métodos, analítico – sintético; inductivo - deductivo, y la técnica de la encuesta, mediante preguntas previamente estructuradas.

El presente trabajo de investigación contiene las siguientes partes: Título, resumen en castellano y traducido al inglés, introducción, revisión de literatura, materiales y métodos, resultados, Discusión, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

Al término de la presente investigación se establece las siguientes conclusiones:

- Según el criterio de los estudiantes y padres de familia encuestados, el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo.
- Según el criterio de los docentes el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en parte en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo.
- Los estudiantes y padres de familia encuestados consideran que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en el desempeño docente.
- Los docentes encuestados manifiestan que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en parte en el desempeño docente.
- De acuerdo al criterio de los estudiantes, padres de familia y docentes encuestados indican que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa.

#### **d. REVISIÓN DE LITERATURA**

Iniciar una actividad de revisión de literatura para abordar la fundamentación de un tema de investigación, resulta un proceso muy delicado, debido a la decisión de ir seleccionando los temas y contenidos más útiles que ayuden a orientar el objetivo propuesto; más aún, cuando se trata de temas como: el trabajo en equipos y la práctica de valores, dentro del trabajo diario de los docentes.

Pero el ser humano es eminentemente social, por ello vive en sociedad; no hay en consecuencia el “hombre isla”, menos aún, por su función y naturaleza, el docente.

Quintana (1980), ayuda a fundamentar la idea antes expresada al decir lo siguiente:

Vivir en sociedad equivale a poseer unos determinados status y desempeñar una serie de roles.

El status estado o situaciones la posición que la persona ocupa dentro de un grupo social.

El rol (papel o función a desempeñar) es el conjunto de obligaciones que tiene una persona, reconocidas y exigidas por los grupos de que forma parte; o sea, designa el conjunto de actitudes que los demás pueden esperar de un sujeto. (p. 17)

En estas consideraciones, el docente, es en su conjunto, un ser humano, social, que tiene ideas, necesidades, problemas, metas, y de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General, en sus artículos 10 y 11, tiene derechos y obligaciones.

A continuación solamente se copiará las que considero las más pertinentes para el presente caso.



**Art. 10.- Derechos:**

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, en todos los niveles y modalidades según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes, de naturaleza, educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana.

**Art. 11.- Obligaciones:**

- a. Ser actores fundamentales en una educación pertinente de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.
- b. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a sus autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.
- c. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa.
- d. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas. (págs. 62 – 63 – 64).

En la misma Ley Orgánica de Educación Intercultural se señala también entre otras razones el ámbito, los principios y los fines de la educación, y se recoge algunos aspectos, de estos temas anotados; en razón de que tienen relación con el tema de investigación: el trabajo en equipos y la práctica de valores.

Así, se señala por ejemplo que: en el Art. 1.- en el ámbito, la Ley de Educación, a más de garantizar el derecho a la educación, también garantiza las relaciones entre sus actores.

En el Art. 2.- que hace referencia a los principios, en el literal i, manifiesta textualmente lo siguiente: Educación en valores.- La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores, que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, a la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia, y la eliminación de toda forma de discriminación.

En el Art. 3, de la misma Ley, literal g, acerca de los fines de la educación, uno de sus fines, señala que: se contribuirá, al desarrollo integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas para garantizar la plena realización individual y la realización colectiva, que permita en el marco del Buen Vivir o Sumak Kawsay. (págs.49 – 54).

Todo el aspecto se ha señalado de nuestra Ley de Educación, nada se puede hacer, solamente con el aporte individual del docente; sino más bien, dentro de un trabajo en equipo y con práctica de valores.

Volviendo al tema, si el docente, es un ser social, se considera que también su trabajo dentro de la docencia, no debe ser únicamente individual; sino también complementar con un trabajo en equipo, dentro de la práctica de valores; de esta manera, los docentes podremos, elaborar una planificación académica integral; informar y dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, con problemas de bajo rendimiento, y sobre todo desarrollar las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa.

Además, “en sentido general, los ejes transversales dentro del proceso educativo, abarcan temáticas tales como: la formación de una ciudadanía democrática, para el desarrollo de valores humanos universales (Actualización y fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, 2010, p. 16).

Jaramillo, (2008), manifiesta:

La actividad del docente – coordinador para suscitar en los estudiantes el apetecido dinamismo, que es de suma importancia en la educación, y de manera especial en el aprendizaje, hace que el docente tenga una infinidad de recursos metodológicos – didácticos que le den la solvencia necesaria y la respectiva credibilidad. (p. 55).

**La educación.** Según el diccionario, pequeño Larousse Ilustrado, indica que la educación viene del latín, educativo, que significa acción de desarrollar las facultades físicas, intelectuales y morales: la educación es el complemento de la instrucción y es sinónimo de enseñanza.

Según Ottaway, “la educación es el proceso de preparar a la gente para que encuadre bien en esa compleja estructura social y desempeñe papeles sociales particulares como miembros de más de un grupo institucional” (Ottaway, 1965, p.13).

Entre tanto que “Durkheim, no duda en definir a la educación como la acción de una generación sobre otra para adaptarla a las pautas de conducta establecidas” (Quintana, 1980, p. 7).

Por estas razones, se puede agregar a estas presentes definiciones de educación, que este término es parte de la vida del ser humano, que si no fuera por la educación, no tendríamos la fundamentación para sentirnos seres racionales con un poder nítido para darle sustento a la comunicación humana, que nos permita vivir en sociedad, y ser útiles entre todos.

Si bien es cierto la educación puede ser obra de la familia, la sociedad, que de hecho la da; sin embargo, esta función está determinada para que sea ejercida con elevada solvencia, por el docente, educador, maestro o coordinador, dentro del aula en un proceso de interacción entre el estudiante y el maestro, y en contribución con los padres de familia y las autoridades de cada Institución educativa.

**Educador.** Para definir este término, se apoya en primer lugar, en lo que menciona Jaramillo (2008), quien expresa lo siguiente:

El Diccionario de las Ciencias de la Educación, de la editorial Diagonal – Santillana, respecto al maestro manifiesta: “del latín magister, jefe, maestro. Persona de autoridad en algún campo y que, por ello, influye en la formación de los demás. El que posee capacidad, habilidad o maestría para ejercer un oficio manual o dirigir un taller en el que trabajan artesanos de categoría inferior o aprendices.

Educador. Persona de autoridad en materia de enseñanza y que tiene por profesión la labor docente.

Etimológicamente son distintos los conceptos de maestro y educador. Maestro es el que imparte una enseñanza determinada, dirigiendo su actuación a la formación de determinadas aptitudes intelectuales o habilidades profesionales.

El educador se dirige a la formación integral y se centra sobre todo en la formación del carácter. No obstante, hoy se utilizan los dos términos indistintamente, ya que el uso de un tercero, profesor, se refiere más específicamente al que proporciona sobre todo conocimientos; es decir, contenidos instructivos. (p. 58, 59).

Después de leer las expresiones antes señaladas, se puede agregar que César Jaramillo Rodríguez, en su pequeño libro de ensayos pedagógicos, recoge una definición de educador o profesor completamente clara, y que por tanto, libera de otros comentarios; sin embargo, no se anota que también existe el término de docente para denominarlo al educador o maestro.

Por estas razones, no se detendrá a definir el término de docente, sino más bien, se agrega que el rol que le corresponde, tomando a consideración la enseñanza desde la teoría cognitiva; Escuela Activa y Constructivismo, y para ello.

Santillana (2009), expresa, lo siguiente:

Docente: Como Piaget concibe el desarrollo como un proceso completamente autónomo, con regularidades internas propias que no dependen de la enseñanza,

la influencia que tiene el docente es nula. En esta perspectiva, el rol de los maestros se reduce a ser un guía, animador o facilitador del aprendizaje, siendo su responsabilidad crear las condiciones y la atmósfera más favorables para que los estudiantes se desarrollen. Como los lemas de este modelo pedagógico son “aprender haciendo” y “manipular es aprender”, los docentes deben ofrecer a los estudiantes un ambiente armonioso con infinidad de materiales concretos para que puedan tocarlos y palparlos. (p. 22).

El presente enfoque que realiza Santillana, da en mayor grado la razón, porque si de acuerdo a la teoría constructivista la acción del docente es nula, y si los estudiantes son los que construyen el conocimiento, la metodología de utilizar el trabajo en equipos y la práctica de los valores es fundamental, para enseñar y aprender; por ello se justifica plenamente el presente trabajo de investigación.

## **EL TRABAJO EN EQUIPOS.**

**Reunirse en equipo es el principio.**

**Mantenerse en equipo es el progreso.**

**Trabajar en equipo asegura el éxito.**

**Henry Ford.**

No se pretende de ninguna manera opacar el trabajo individual del ser humano, más aún del docente, pero, hay seguridad, que no es lo mismo; el trabajo individual, comparado con el trabajo en equipos, por esta razón se buscará los fundamentos necesarios, para justificar este aserto.

Se empezará realizando un enfoque comparativo entre equipo de trabajo y trabajo en equipo; para ello, se utiliza los términos, enviados en internet por Nelson Ramos, cuando a un resumen del libro, titulado bien hecho, de los autores: Ken Blanchard, Thad Lacinak, Chck Tompkins y Jim Ballard; y entonces se selecciona lo siguiente:

**El equipo de trabajo**, es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

**El trabajo en equipo**, se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

De las diferentes definiciones de **trabajo en equipo**, se decide anotar las siguientes:

“Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida” (Katzenbach y K. Smith).

“Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados” (Fainstein Héctor).

Buscando más definiciones del trabajo en equipos, se recurre ahora a Roeders (2006), quien manifiesta lo siguiente:

El trabajo con equipos de alumnos se puede interpretar como la organización de un rally en el salón. Los grupos de alumnos, en equipos, intentan realizar su mejor prestación. En esta forma es esencial la colaboración dentro de los grupos y la competencia entre ellos. Esta estructura refuerza su compromiso con la meta del grupo y crea con ello un lazo de confianza entre los miembros del equipo (Slavin, 1983). Con el tiempo, los alumnos considerarán a su equipo como la base de confianza, adonde pueden ir también con sus problemas. (p. 1).

Guerrero (2011), expresa sobre el tema, que:

Los equipos y el trabajo en equipo constituyen lo más “urgente”, que está sucediendo hoy en día, en las organizaciones los equipos y el trabajo en equipo están de “moda”. La evidencia es abundantemente clara: los equipos efectivos

producen resultados que exceden, con mucho, al desempeño de los individuos no relacionados.

Los equipos son importantes, por un buen número de razones: Primera, gran parte de la conducta individual, tiene sus orígenes en las normas y los valores socioculturales del equipo de trabajo. Si el equipo, como tal, cambia esas normas y esos valores, los efectos sobre la conducta individual son inmediatos y perdurables. Segunda, muchas tareas son tan complejas que no es posible que las desempeñen los individuos aislados; las personas deben trabajar juntas para llevarlas a cabo.

Tercera, los equipos crean sinergia, es decir la suma de los esfuerzos, de los integrantes de un equipo, es mucho mayor, que la suma de los esfuerzos individuales, de las personas que trabajan solas. Cuarta, los equipos satisfacen las necesidades de las personas, en la interacción social, a nivel social, logran reconocimiento y respeto, los equipos nutren a la naturaleza humana. (p. 194, 195).

Guerrero (2011), agrega algo importante.

Otra fuente de información excelente, acerca de los equipos, es *The Wisdom of Teams: Creating the High – Performance Organization*, de Jon Katzenbach y Douglas Smith, quienes manifiestan que: un grupo de individuos se convierte en equipo cuando, se comprometen a alcanzar las metas de un desempeño superior. Sin metas de desempeño exigentes, los grupos jamás se cristalizan en equipos.

Una característica clave, de los equipos de desempeño superior, es la disciplina; “los grupos se convierten en equipos, mediante una acción disciplinada; le dan forma a un propósito común, convienen en las metas de desempeño, definen un enfoque de trabajo común y se hacen mutuamente responsables de los resultados lograr que los grupos se conviertan en equipos es un trabajo arduo, pero, eso es lo que se requiere para crear organizaciones de desempeño superior. (p. 196).

### **Características del trabajo en equipo:**

- . Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- . Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- . Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- . Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.

**Requisitos para el trabajo en equipo.** Nelson Ramos, cuando hace un resumen del libro titulado bien hecho, de los autores: Ken Blanchard, Thad Lacinak, Chck Tompkins y Jim Ballard; indica lo siguiente:

**Buenas comunicaciones interpersonales.** Es generar un clima en el cual la comunicación sea fluida, que se escuche a los otros y se manifiesten los desacuerdos, que exista respeto entre las personas, y que haya algún grado de afecto entre los integrantes.

**Equipo concentrado en la tarea.** Se deben generar las condiciones para que el equipo se concentre en la tarea, en función de lo programado.

**Definir la organización del equipo.** Debe limitarse las funciones que cumplirá cada persona, dar a conocer las normas de funcionamiento, cómo va a ser la dirección y quién la ejercerá y establecer un calendario de reuniones.

**Establecer la situación, tema o problema a trabajar.** Es necesario establecer claramente la situación, tema o problema en el cual se va a trabajar, preparar un



programa objetivo, con clara y precisa definición de objetivos y con metas alcanzables.

**Interés por alcanzar el objetivo.** Debe haber interés por alcanzar el objetivo común y estar de acuerdo en éste, considerando las motivaciones de cada miembro del grupo.

**Crear un clima democrático.** En donde cada persona pueda expresarse libremente sin ser juzgado por sus compañeros, y donde cada idea pasa a ser del grupo, por lo tanto rechazar una idea no es rechazar a la persona.

**Ejercer el consenso en la toma de decisiones.** En la medida que se escuchan las opiniones de todos, se obtiene el máximo de información antes de decidir, y los integrantes se convencen con argumentos más que con votaciones.

**Disposición a colaborar y a intercambiar conocimientos y destrezas.** Esto implica contar con un tiempo necesario para que cada integrante pueda mostrar a los otros lo que sabe y esté dispuesto a entregar los conocimientos que posee para que los demás también lo aprendan. (p. 16, 17).

### **Técnicas para viabilizar el trabajo grupal**

Chehaybar (1982), propone las siguientes:

**Encuadre,** es la actividad que se realiza al inicio de clases para poder explicar toda la programación que se encuentra expuesta en el plan analítico de la asignatura, los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de los contenidos a trabajar, la calidad del tema, la forma de trabajar; así como para explicar cuál es el grado de responsabilidad que tiene que asumir cada uno de los integrantes del grupo.

**Plenaria,** Es la tercera fase de construcción del conocimiento, aquí el estudiante expone todas las ideas comprendidas y asimiladas en las instancias anteriores, también es el momento de plantear las dudas, para que el grupo dé respuesta a las inquietudes; es el momento de llegar a las conclusiones esquemáticas, al resumen del documento estudiado, analizado y comprendido. Esta actividad debe ser celosamente vigilada y canalizada por el coordinador del paralelo o de aula.

**Preguntas y respuestas.** Es la oportunidad de dar respuesta a una serie de interrogantes para la consolidación de los conocimientos y que surgen en la preparación individual del documento.

Esta técnica de trabajo se quede aplicar de acuerdo a las siguientes características:

- Que el profesor plantee sus propias interrogantes para que los alumnos trabajen en los pequeños grupos, y luego llegar a la conclusión de cada una de las preguntas para tratar de obtener un consenso, no una imposición.
- Que los alumnos planteen sus propias preguntas como producto del trabajo individual del documento, y el profesor seleccione y ordene las interrogantes a discutirse y trabajarlas en los pequeños grupos, el coordinador tiene que buscar el consenso en las respuestas planteadas por cada uno de los grupos.

**Diálogos simultáneos,** permite que cada uno de los estudiantes comente las lecturas con sus compañeros, para llegar a una mejor comprensión de los contenidos expuestos en el documento de trabajo, exige responsabilidad, esfuerzo y deseo de apropiarse de los contenidos.

**Asesores y asesorados,** se trabaja en dos grandes grupos, el de asesor y el de asesorados, los estudiantes aprenden a dialogar, a sustentar ciertas ideas y a asimilar la calidad de criterios que el asesor le brinda al asesorado. El alumno

presenta las ideas y luego se lo orienta, se lo retroalimenta para que pueda seguir sustentando sus puntos de vista. Cada alumno puede aconsejar y luego se finaliza con las conclusiones.

**El simposio**, se requiere de un grupo de especialistas para que sustenten sus puntos de vista sobre una determinada problemática o tema de discusión. Los alumnos deben ser debidamente seleccionados y tienen la obligación de ampliar y reforzar todas sus exposiciones, para lo cual el coordinador debe orientar las consultas y las fuentes de información; después de haber expuesto sus puntos de vista debe sustentar las interrogantes que le formula el auditorio, para aclarar sus planteamientos o para rectificar algunos posibles errores. Hay que llegar a las conclusiones.

**Diálogo**, este procedimiento permite que el estudiante aprenda a pensar para poder exponer sus puntos de vista, que pueda verbalizar sus conocimientos y los pueda exponer fundamentada mente, el coordinador debe propiciar el dialogo en forma planificada.

**La entrevista**, es una conversación seria, que propicia la comunicación interpersonal y facilita el poder de comprensión de los aprendizajes en forma individual del documento objeto de estudio.

**Prueba flash**, permite determinar cuál es el grado de interés y de compromiso que asume el estudiante en su proceso de formación, es una prueba diagnóstica para observar el proceso de asimilación de los contenidos; es una prueba de control de trabajo individual.

**Banco de preguntas y respuestas**. Es una técnica que exige que en primer lugar el coordinador de aula elabore las preguntas y las respuestas en fichas para cada uno de los ítems; luego se estructura los grupos de tres o cuatro integrantes para que den sus respuestas grupales; luego se pasa a la plenaria.

**Preguntas de libro abierto.** En esta técnica se debe extraer las preguntas del documento objeto y plantearlas con precisión y objetividad; los grupos para abordar esta tarea pueden ser de dos o tres integrantes, luego se llega a la plenaria a exponer las respuestas.

**El debate,** es una discusión, un diálogo de dos personas ante un grupo, quienes abordan el documento objeto de estudio, se requiere previamente seleccionar a los alumnos que va a debatir. El debate nos permite completar, aclarar y reforzar los conceptos. Los demás estudiantes que no participan deben realizar el trabajo individual, se concluye con la plenaria.

**Promoción de ideas,** es muy utilizado en la búsqueda de problemas que se quiere abordar en la investigación, el alumno al plantear sus interrogantes ya conoce parte del problema y lo que quiere es tener una mayor seguridad sobre el conocimientos del problema que quiere abordar. (p. 79 a 90).

### **El rol del profesor.**

La Universidad Camilo José Cela en su Enciclopedia de Pedagogía, No.1, manifiesta lo siguiente en cuanto al rol del profesor dentro del grupo en el aula:

**El rol autocrático.** El control por parte del profesor es absoluto y el alumno obedece por miedo al castigo. La relación es totalmente asistemática y el clima de clase es de pasividad.

**El rol democrático.** (Tanner, 1980): en este caso el control es compartido y las normas y decisiones se toman de común acuerdo. El modelo de interacción es interdependiente simétrico.

**El rol laissez faire.** La autoridad del maestro se diluye en el grupo, no existe ningún tipo de control ni disciplina y el grupo funciona de forma desorganizada y sin rumbo. El grupo no llega a conseguir los objetivos propuestos. (p. 382).

## **PRÁCTICA DE VALORES**

**“Todo el mundo piensa en cambiar al mundo,  
pero nadie piensa en cambiarse a sí mismo”.**

**León Tolstoi.**

Corresponde en esta ocasión tratar un tema muy delicado, pero de gran importancia para el desarrollo y práctica de las buenas acciones, evitando siempre realizar malos comportamientos, en las mujeres y los hombres que forman parte de una determinada sociedad.

Se inicia, consecuentemente, a buscar teoría que permita fundamentar la práctica de valores.

Montero (2008 – 2009), expresa:

Los hombres no se hacen en silencio, sino en la palabra, en el trabajo, en la acción, en la reflexión. Más si decir la palabra verdadera, que es trabajo, que es praxis, es transformar el mundo, decirlo no es privilegio de algunos hombres, sino derecho de todos los hombres. (p. 51).

Por lo anteriormente escrito, se considera que los valores no son únicamente para enunciarlos e informarlos a través del lenguaje oral o escrito; son las acciones del ser humano que le brinda dignidad, consideración, estima, dentro del grupo, la familia, y la sociedad, permitiéndolo desarrollar una vida cotidiana de tranquilidad, de regocijo, y que si todos los hombres y mujeres practicáramos tendríamos una mejor sociedad.

### **Definición:**

Gutiérrez (2006), define el valor en las personas de la siguiente manera:

Es el conjunto de cualidades que poseen los seres humanos y que les permiten comportarse como hombres y mujeres valiosos, son las características que los

distinguen de los demás seres vivos; es el carácter adquirido que les lleva a apreciar lo importante, lo necesario, lo útil y lo costoso. (p. 260).

El Comité Español del Unicef y Brahma Kumaris World Spiritual University (1998), define a los valores de la siguiente forma:

El valor es la vivencia razonada y firme de que algo es bueno o malo y de que conviene más o menos reflejan la personalidad de los individuos y son la expresión del tono cultural, moral, afectivo, social y espiritual, marcado por la familia, la escuela, las instituciones y la sociedad en que nos ha tocado vivir. (p. 11).

**El sentido de los valores en la educación.** Parra (2003), manifiesta al respecto lo siguiente:

Cada sociedad, en un momento determinado de su historia, selecciona del sistema general de valores aquellos que considera más adecuados para satisfacer las necesidades sociales, siendo la escuela la institución encargada de su transmisión y desarrollo, por medio de la actividad educativa que se desarrolla en su seno.

La educación es, por tanto, aquella actividad cultural que se lleva a cabo en un contexto intencionalmente organizado para la transmisión de los conocimientos, las habilidades y los valores que son demandados por el grupo social. Así, pues, todo proceso educativo está relacionado con los valores.

Por medio de la educación, todo grupo humano tiende a perpetuarse, siendo los valores el medio que da cohesión al grupo al proporcionarles unos determinados estándares de vida. En todo tiempo y lugar, la escuela ha contribuido, de forma decisiva, al proceso de socialización de las jóvenes generaciones en los valores comunes, compartidos por el grupo social, con el fin de garantizar el orden en la vida social y su continuidad.

Si la transmisión de unos valores considerados como fundamentales, era indispensable en las sociedades tradicionales con el fin de preservar sus tradiciones y sus formas de vida- marcadas por su uniformidad- cuanto más complejas y plurales son las sociedades, como acontece en las sociedades democráticas actuales, tanto más necesaria se hace la tarea de una educación en valores para el mantenimiento de la cohesión social. (p. 8).

**La Educación en valores y su práctica en el aula.** Parra (2003), nuevamente ayuda a entender el presente tema al expresar lo siguiente:

Según Brezinka (1990,121) en cita de Quintana Cabanas (1998,234), la educación en valores viene a ser una corrección de la democracia liberal a favor de ciertas virtudes cívicas imprescindibles y de los deberes fundamentales que los individuos tienen con la colectividad. En este sentido, "las personas necesitan que en medio de todo cambio haya algo (relativamente) estable: unos bienes culturales transmitidos, tradición y, con ello, también unas formas (relativamente) permanentes de interpretar el mundo y unas normas fijas de regir la vida, además de una coacción social y unos controles, a fin de que los individuos adquieran y conserven un autocontrol según esas normas". Para que sea posible y eficaz ese aprendizaje de valores se requieren tres condiciones principales: una relativa unidad y congruencia en los valores de los agentes educativos (familia, escuela y estado); la constancia de sus costumbres, y, el buen ejemplo de las personas con las cuáles uno convive afectivamente.

Analizado el tema desde una perspectiva estrictamente pedagógica, los valores aparecen formulados de forma prescriptiva en los currículos oficiales, reformulados en los proyectos educativos y en los idearios de cada centro educativo, dónde se acomodan a la cosmovisión de cada comunidad educativa, y se concretan y materializan en el proceso de intervención educativa que emprende cada profesor en el aula.

La construcción del currículum está, por tanto, sujeta a una opción por determinados valores, a su jerarquización, y a su sistematización y estructuración de los mismos. En cuanto praxis educativa deberá posibilitar la recreación y creación de valores, y la propia jerarquización por parte del educando (Llopis y Ballester, 2001). Se trata, pues, en última instancia, y como fase terminal de un proceso educativo que se inicia con las formulaciones de las metas establecidas para la educación obligatoria, de procurar que el educando vaya adquiriendo los valores adecuados y los interiorice y traduzca luego en un proyecto personal de vida que guíe sus obras como individuo y como ciudadano de una colectividad. Aceptada, pues, la necesidad de una educación en valores de forma específica, dos son los problemas que el educador ha de asumir: qué valores y actitudes pueden y deben ser contenidos de la educación y por medio de qué técnicas y estrategias se pretenden transmitir. (p. 9).

**El problema de la selección de los valores.** Parra (2003), escribe:

Una de las cuestiones principales que en este momento centra el debate axiológico, a nivel mundial, es el siguiente: ¿Cuáles son los valores fundamentales a los que deben someterse los ciudadanos para no desorientarse ante el rápido y fuerte cambio de valores que afecta a la sociedad actual? La respuesta dependerá de la postura ideológica que se adopte.

Para los tradicionalistas, de orientación objetivista en relación con los valores, la formación de la personalidad humana ha de fundamentarse sobre la base de los "valores absolutos", universalmente aceptados: los valores éticos, estéticos y religiosos, tales como, la verdad, el valor, la justicia, la equidad, la libertad, la belleza, la bondad o la compasión por el prójimo. Son valores predicados desde todos los contextos sociales y fomentados desde todas las instancias educativas: la familia, la escuela, la iglesia o el estado, aunque no siempre practicados. Se trata de una propuesta atemporal, abstracta, escasamente operativa y con dificultades para llevarse a la práctica.

Para los modernistas, defensores de la objetivación histórica de los valores, (racionalista) lo esencial de la educación moderna estriba en formar a unos hombres capaces de enfrentar los problemas que les plantea la civilización moderna, capaces de aprovechar las oportunidades de desarrollo cultural y humano que les ofrece el mundo actual y de saber hacia que meta aspira y cómo alcanzarla.

Los modernistas pensaban que el hombre moderno ha de liberarse de los viejos valores tradicionales de orientación marcadamente religiosa, al igual que del espíritu de la cultura tradicional, que el hombre debe medirse totalmente con



arreglo a las categorías objetivas de la acción eficiente, basada en la conquista de los éxitos materiales.

**Clasificación de los valores.** Gutiérrez (2006), clasifica a los valores de la siguiente manera:

- Valores vitales. Traen como consecuencia la salud se puede conseguir mediante una adecuada educación física e higiénica.
- Valores hedónicos. Conducen al placer y a la alegría; se fomentan mediante el hábito de observar la naturaleza y se obtiene por medio de la educación moral y artística.
- Valores económicos, se consideran valores de uso y de cambio; se alcanzan a través de la educación económica y artística.
- Valores de conocimiento científico. Dan acceso a la verdad y llevan a la aproximación, a la probabilidad y a la exactitud. Se consiguen por la educación científica.
- Valores morales. Integran el valor clásico de bien. Conducen a la bondad, valentía, veracidad, justicia, templanza, amor a la patria, etcétera. Se alcanzan a través de la educación moral y cívica.
- Valores estéticos. Corresponden al valor clásico de la belleza; traen como consecuencia la gracia, la elegancia y la apreciación de la belleza en todos los seres. Se obtienen mediante la educación estética.
- Valores eróticos. Llevan a la práctica de la ternura, la dicha, el cariño y el amor. Se consiguen por la educación en el amor y en el servicio.
- Valores religiosos. Se persigue con ellos llegar a la santidad, a la gracia, a la piedad, a la beatitud, a la bienaventuranza. Se consiguen mediante una educación religiosa.
- Valores psicológicos. Son importantes en la vida de la persona, incrementan la individualidad original del ser humano. La seguridad que empieza en la familia. Aquí se encuentra la convivencia, la enseñanza, la estima y el reconocimiento.
- Valores sociales. Encaminados al bien común, no al egoísmo ni al individualismo, están el altruismo como el secreto del éxito del ser

humano, así como la responsabilidad, honradez, libertad, decisión, compromiso y derechos humanos.

- Valores espirituales. Perfeccionan más profundamente la calidad de vida. Se trata de la paz, “armonía en el orden con los demás”; la alegría, privilegio de los que tienen confianza en Dios; la bondad, fomentada al seguir los principios del Creador; el amor, como lo más sublime, la mayor jerarquía, plenitud y excelencia que sentido a la vida y que conduce al ser humano a su calidad total como persona. (p. 273, 274).

## **El trabajo en equipos en la práctica de valores**

**El mejor método para superar los obstáculos**

**es el método de equipo.**

**COLIN L. POWELL.**

Recuperado de: <http://www.habitatbogota.gov.co>. Se encuentra que:

Trabajar en equipo es coordinar e integrar esfuerzos entre varias personas que se necesitan entre sí para lograr un resultado; es embarcarse en una misma empresa o en una misma causa. No obstante, para que haya trabajo en equipo no es suficiente con que nos identifiquemos con los objetivos, las metas y las normas adecuadas; es preciso además, que compartamos unos valores y principios éticos mínimos.

El trabajo en equipo necesariamente exige solidaridad, vocación de servicio, equidad, autonomía, respeto, responsabilidad, participación, diálogo concertación y autodesarrollo. Con el trabajo en equipo se alcanzan mejores y más óptimos resultados, y el aprendizaje individual deviene colectivo e institucional. Se facilita así la búsqueda conjunta de soluciones y la superación mancomunada de los obstáculos.

Para que haya trabajo en equipo, todos y todas debemos disponer de oportunidades para aportar nuestros conocimientos y experiencias y para enriquecernos con la ayuda de los demás. El intercambio de ideas, opiniones, maneras de ver y de sentir, nos permite adquirir una visión más amplia del mundo y reconocer los diversos ángulos y matices de cada una de las situaciones o sucesos.

El trabajo en equipo fomenta la creatividad, la motivación y el liderazgo colectivo. En él, la responsabilidad personal se transforma en responsabilidad compartida. Trabajando en equipo se avanza en la humanización de la administración, se obtienen mayores niveles de productividad y se mejora la prestación del servicio.

Cabrera Ángel y Arias Teresa (1999), en el presente tema expresan que:

En cualquier organización que espere de su gente que funcione de una forma altamente eficaz, las decisiones que toman los miembros del equipo deben ser dirigidas por creencias... estas creencias internas proveen una monitorización auto correctora del comportamiento de la gente. Los miembros del equipo deben inquirir, discutir, e interiorizar la visión y valores para que puedan tomar decisiones empresariales que muevan a la organización a través de esta visión, teniendo comportamientos con los valores de la organización.

El resultado de este uso de la visión y los valores es una organización en la que sus miembros funcionan como compañeros que están de acuerdo en su propósito, valores operativos y esperanzas para el futuro. De este acuerdo como éste nace un poderoso mecanismo para el funcionamiento altamente efectivo de los equipos. (pág.137).

## **e. MATERIALES Y MÉTODOS**

La presente investigación se caracteriza por ser de carácter descriptiva y se utiliza los siguientes métodos, técnicas e instrumentos.

### **MÉTODOS**

#### **Método inductivo – deductivo.**

Propone partir de hechos generales hasta llegar a conclusiones particulares, con el fin de interpretar lógicamente los resultados obtenidos de las encuestas que se aplica a los docentes, estudiantes y padres de familia. Elaborar las conclusiones y recomendaciones.

Se utiliza para desarrollar la temática, plantear el problema, proponer los objetivos, y para establecer la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores en el desempeño docente, del Colegio Bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013.

#### **Método analítico – sintético**

Este método consiste en mostrar en conjunto las distintas realidades de la investigación, además ayuda a conocer los beneficios del trabajo en equipos y la práctica de valores y su influencia en el desempeño docente. Este método se lo emplea para, realizar el análisis e interpretación de los datos empíricos obtenidos sobre El trabajo en equipos en la práctica de valores en los docentes, del Colegio Bachillerato Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013. Lineamientos alternativos.

**Método descriptivo.** Permite evidenciar y detallar la problemática planteada, plantear el problema, proponer los objetivos, elaborar el marco teórico, recopilar y analizar la información de campo recolectada, además recoger información sobre el trabajo en equipos, la educación en valores y el desempeño docente.

## TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

En el proceso de investigación se utiliza las siguientes técnicas:

**La técnica bibliográfica**, con la finalidad de revisar toda la información documental bibliográfica relacionada con el presente tema de investigación.

**La encuesta**, se aplica mediante preguntas previamente estructuradas a estudiantes, docentes y padres de familia, con la finalidad de recabar información acerca del trabajo en equipos en la práctica de valores de los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo.

**Los instrumentos**, que se utiliza para desarrollar la presente investigación son: el cuestionario de preguntas para la aplicación de la encuesta a estudiantes, padres de familia y docentes.

## POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN COLEGIO BACHILLERATO "CATANMAYO"			
No.	TALENTO HUMANO	TOTAL	MUESTRA
01	Estudiantes	720	90
02	Padres de familia	390	80
03	Docentes	39	39

La población con la que se cuenta para el desarrollo de la presente investigación es de 39 docentes, 720 estudiantes y 390 padres de familia.

La muestra se obtiene utilizando la fórmula:

Cálculo de la muestra:

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

Dónde:

**n** = Tamaño de la muestra, o sea el número de unidades estadísticas en la muestra.

**N** = Universo o número de unidades fundamentales en la población total.

**PQ**= Varianza de la población con respecto a las principales características que se van a representar. Es un valor constante que equivale ó 0.25.

**N -1**= Es una corrección geométrica que se usa para muestras grandes, mayores de 30.

**E** = Error máximo admisible para las inferencias y las estimaciones. Un valor que, generalmente, varía entre 0.01 y 0.09; y,

**K** = Nivel de significancia con el que se va a realizar el tratamiento de las estimaciones. Es valor constante igual a 2.

Fórmula para calcular la muestra de los estudiantes:

$$n = \frac{0,25 \times 720}{(720 - 1) \frac{(0,1)^2}{(2)^2} + 0,25}$$

$$n = \frac{180}{(719) \frac{0,01}{4} + 0,25}$$

$$n = \frac{180}{(719) (0,0025) + 0,25}$$

$$n = \frac{180}{1798 + 0,25}$$

$$n = \frac{180}{2.0475}$$

$$n = 87.91$$

El tamaño de la muestra es 87,91; es decir, se encuesta a 90 estudiantes.

**Fórmula para calcular la muestra de los padres de familia:**

$$n = \frac{0,25 \times 390}{(390 - 1) \frac{(0,1)^2}{(2)^2} + 0,25}$$

$$n = 97,50$$

-----

$$389 \times 0,0025 + 0,25$$

$$n = 97,50$$

-----

$$1,2225$$

$$n = 79,75 \text{ Padres de familia.}$$

El tamaño de la muestra es de: **79,75**; es decir, se entrevista a 80 padres de familia.

A los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo se encuesta a toda la población, la misma que equivale a 39.

## **f. RESULTADOS**

### **RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO DE BACHILLERATO CATAMAYO.**

**El conocimiento siempre quiere aumentar, es como el fuego, que primero debe ser encendido por un agente externo, pero después se propagará por sí mismo.**

**Dr. SAMUEL JOHNSON**

**1.- ¿Ud., ha participado en actividades de trabajo en equipos como práctica de valores dentro de la institución?**

**CUADRO 1**

<b>Indicadores</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	12	13%
NO	15	17%
EN PARTE	63	70%
TOTAL	90	100.00%

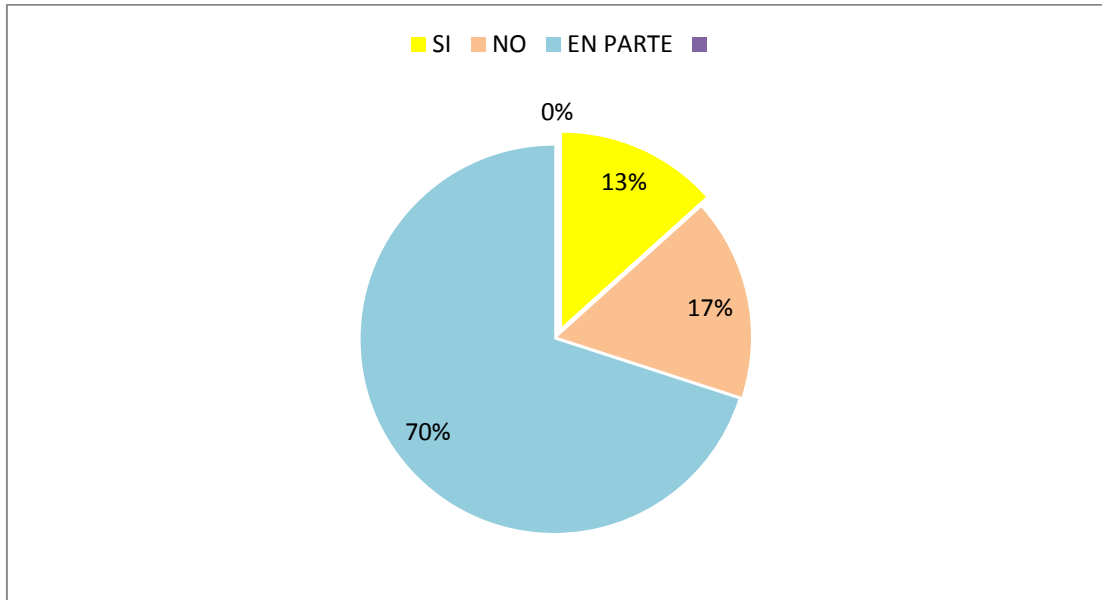
**Fuente:** Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

**Elaboración:** Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.



## GRÁFICA 1

Participación en el trabajo en equipos.



### Análisis e interpretación

Del 100% de encuestados, el 13%, que corresponde a 12 encuestados, señalan que sí han participado en actividades de trabajo en equipos como práctica de valores dentro de la institución; el 17%, que corresponden a 15 encuestados indican que no han participado; en cambio el 70%, que representan a 63 encuestados, indican que han participado en parte.

Este análisis demuestra, que no existe una mayoría contundente que respalde a la alternativa sí, ya que en mayor porcentaje consideran que asisten en parte. Por tal razón se justifica la investigación acerca del trabajo en equipos en la práctica de valores.

El trabajo en equipo es una acción conjunta, metódica y coordinada de distintos profesionales o técnicos que con la coordinación de un responsable procuran, bajo un solo programa, alcanzar objetivos comunes. (Aranda, 1985, págs. 46 – 47).

**2.- ¿De acuerdo a su criterio el docente demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores?**

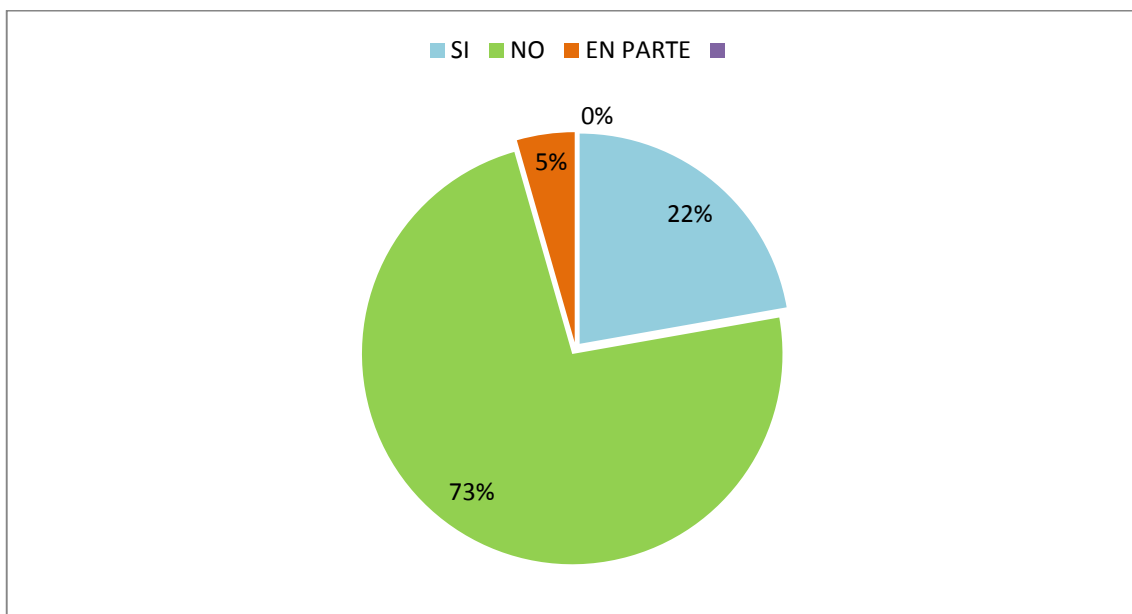
**CUADRO 2**

Indicadores	F	%
SI	20	22%
NO	66	73%
EN PARTE	4	5%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.  
Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014

**GRÁFICA 2**

Conocimiento de trabajo en equipos en la práctica de valores.



### **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se desprende, que el 22%, que corresponde a 20 encuestados, indican que, el docente sí demuestra conocimiento en actividades de

trabajo en equipos en la práctica de valores; el 73%, que representan a 66 encuestados manifiestan que los profesores del Colegio de Bachillerato Catamayo no demuestran conocimiento; el 5%, que representa a 4 encuestados, manifiestan que los docentes demuestran conocimiento en parte, del trabajo en equipos en la práctica de valores.

Esto preocupa, porque no existe una mayoría de docentes que demuestren conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores, el mayor porcentaje indica que el docente del colegio no demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en prácticas de valores, y apenas un poco menos de una cuarta parte dice que sí demuestran; acción que amerita que las autoridades del Colegio, busquen alternativas que permitan desarrollar actividades de mejoramiento docente para favorecer que los educadores de actitud frente al problema.

El trabajo en equipo es un pequeño grupo de personas que con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos (Ander, 2006, p. 32).

**3.- ¿Según su criterio el docente genera las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores?**

**CUADRO 3**

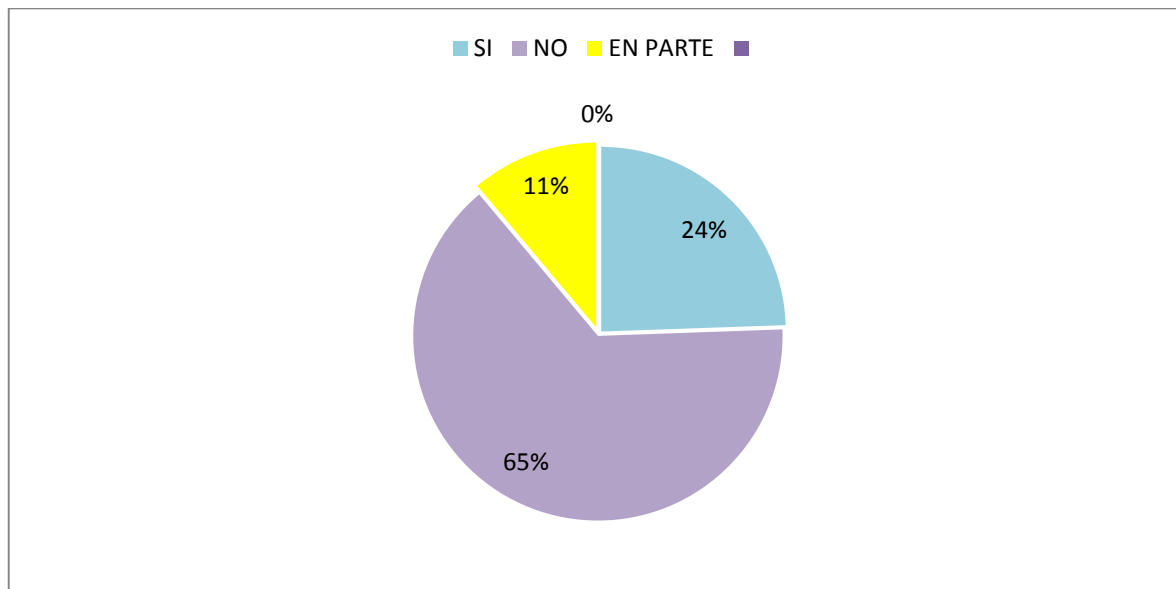
Indicadores	f	%
SI	22	24%
NO	58	65%
EN PARTE	10	11%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014

### GRÁFICA No. 3

El docente genera condiciones para el trabajo en equipos.



#### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se deduce que el 24 %, que corresponde a 22 encuestados, manifiestan que el docente sí genera las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores; 65 %, que representa a 58 encuestados, indican que el docente no genera condiciones; sin embargo el 11%, que representa a 10 encuestados expresan que el docente genera únicamente en parte, las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores.

La presente actitud de los maestros del Colegio de Bachillerato Catamayo, es preocupante, en virtud, de no existir una mayoría de docentes que se preocupen de generar dentro del aula las condiciones necesarias para que una metodología tan importante como es el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores, no llega a una cuarta parte; y en cambio, un poco más de la media parte de encuestados, refleja, que los docentes no generan dentro del aula las condiciones para el desarrollo del trabajo en equipos en la práctica de valores.

“El hombre es un ser social por naturaleza, hasta el momento no se encuentra como forma de vida a un hombre isla, puesto que vivir es estar integrado en la sociedad. (Quintana, 2008, p. 14).

**4.- ¿La dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, permite el cumplimiento de la práctica de valores?**

**CUADRO 4**

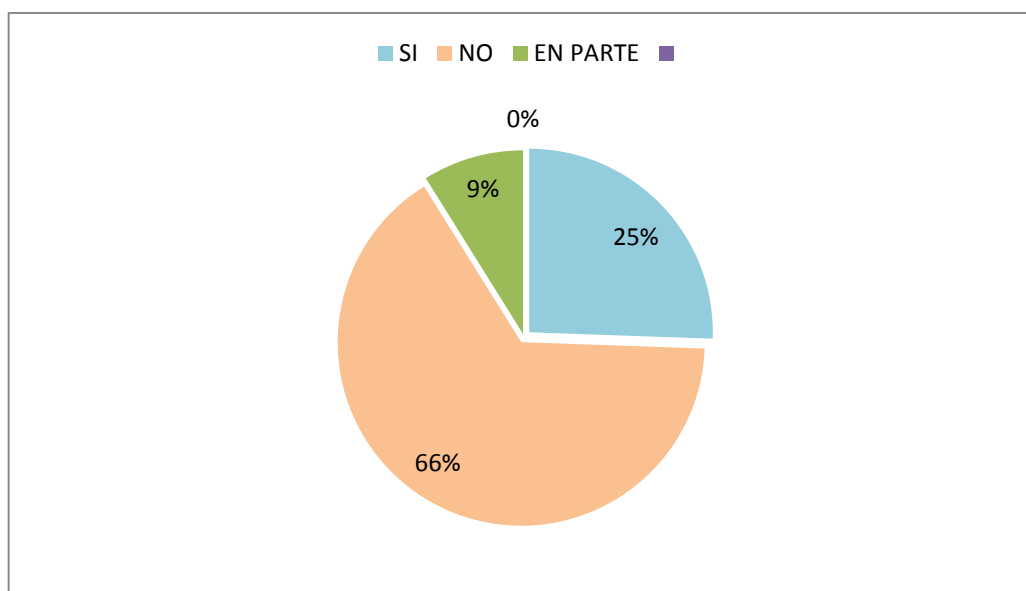
Indicadores	f	%
SI	23	25%
NO	59	66%
EN PARTE	8	9%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 4**

La dinámica del docente en los trabajos en equipos.



**Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que, el 25 %, que representa a 23 encuestados, expresan que la dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos,

sí permite el cumplimiento de la práctica de valores; el 66 % que representan a 59 encuestados señalan que la dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, no, permite el cumplimiento de la práctica de valores; y en cambio el 9%, que representan a 8 encuestados manifiestan que la dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, permite en parte el cumplimiento de la práctica de valores.

Por lo expresado en líneas anteriores, se induce que no existe una mayoría de docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo, cuya dinámica que aplica en los trabajos en equipos permita el cumplimiento de la práctica de valores, apenas un poco menos que una cuarta parte del total de encuestados, consideran que sí; en cambio un porcentaje mayor que pasa a la media parte del total de encuestados que resulta ser la mayoría, señalan que no.

Nuris Batista Tejeda, (2008), expresa que los valores: son criterios o juicios que están presentes en la sociedad y que orientan las normas, actitudes, opiniones y conductas de las personas. Representan el fundamento de las normas por las que la sociedad se rige, y sobre todo, la base a partir de la cual los distintos grupos sociales aceptan o rechazan determinadas actitudes o comportamientos. Los valores no son directamente observables, pero se manifiestan a través de la conducta de cada persona, que influenciada por sus contextos y trayectoria vitales sacan a la luz sus pautas de comportamiento a través de los estilos de vida (p. 69).

**5.- ¿Según su criterio, en el colegio los docentes tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores?**

**CUADRO 5**

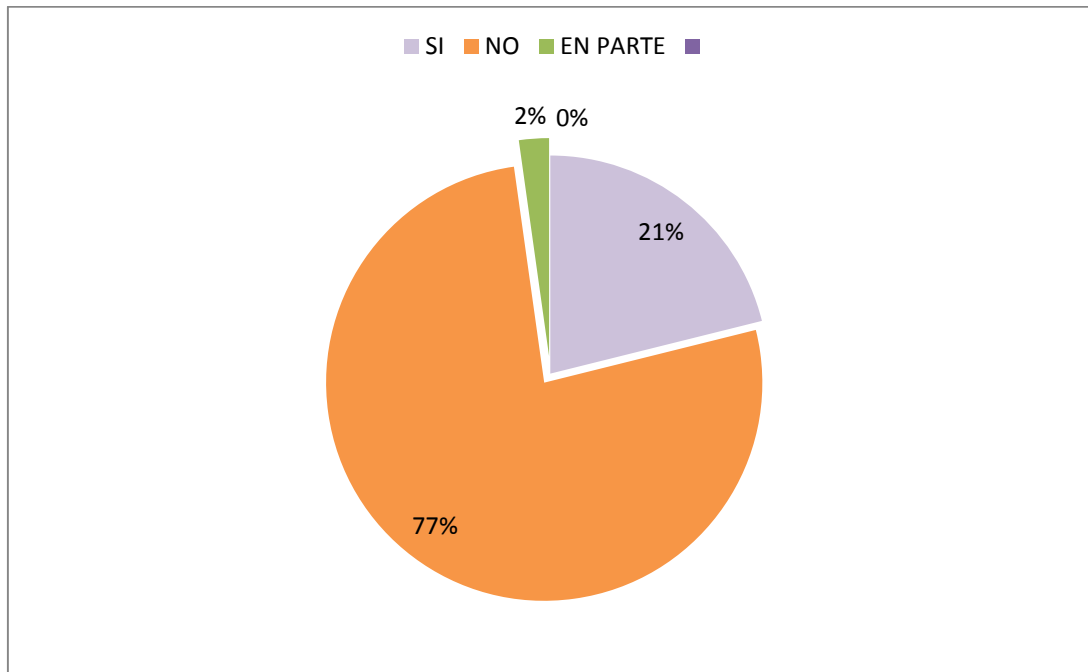
Indicadores	f	%
SI	19	21%
NO	69	77%
EN PARTE	2	2%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 5

Los docentes y la cultura del trabajo en equipos.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, el 21%, que pertenece a 19 encuestados manifiestan que en el colegio los docentes sí tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores; el 77%, que corresponde a 69 encuestados expresan que los docentes no tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores; finalmente el 2%, que representa a 2 encuestados, indican que los docentes en parte tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores.

De todo esto se colige, que en el Colegio Bachillerato Catamayo, no se llega a una cuarta parte de los encuestados, que digan que los docentes, sí tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores. Pero en cambio, más de la media parte, que inclusive se aproxima a las tres cuartas partes del total de encuestados dicen que no. Situación que preocupa en razón de que su aplicación permitirá mejorar sustancialmente el rendimiento del proceso de interacción y aprendizaje entre alumno y docente.

Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados” (Katzenbach y K. Smith). Batista (2008), señala que los valores no son directamente observables, pero se manifiestan a través de la conducta de cada persona, que influenciada por sus contextos y trayectoria vitales sacan a la luz sus pautas de comportamiento a través de los estilos de vida. (p. 69).

**6.- ¿Cree Ud. Qué el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente, del colegio influye en la formación estudiantil?**

**CUADRO 6**

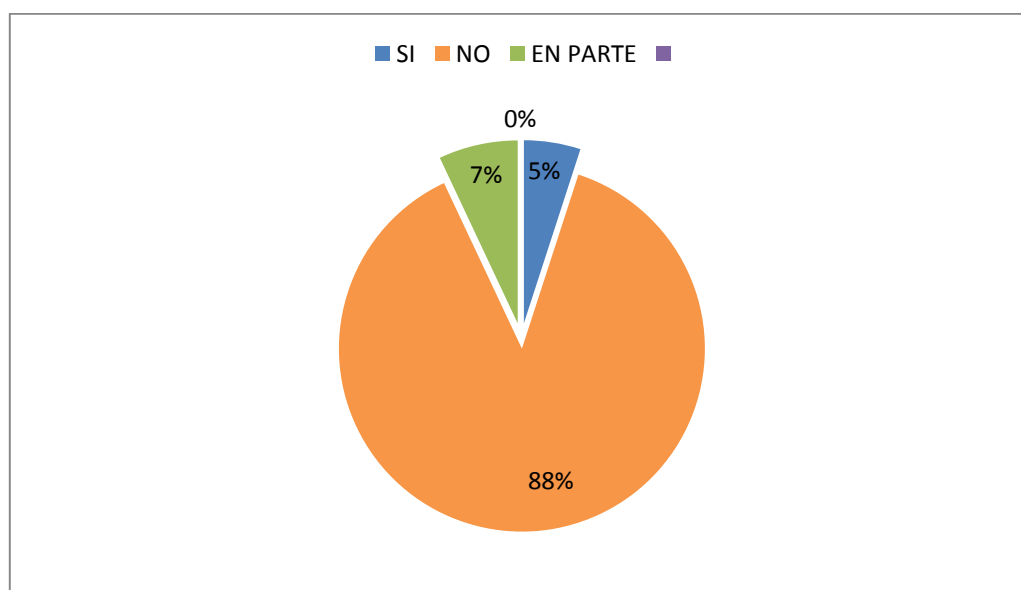
Indicadores	f	%
SI	5	5%
NO	79	88%
EN PARTE	6	7%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 6**

Influencia del trabajo en equipos y la práctica de valores.





## **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se resume que; el 5%, que pertenece a 5 encuestados, expresan, que el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente, del colegio sí, influye en la formación estudiantil; el 88%, que representan a 79 encuestados indican que no; y el 7%, que corresponde a 6 encuestados manifiestan que en parte.

De todo lo manifestado se concluye que del total de encuestados, un poco más de las tres cuartas partes expresan, que el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente del Colegio Bachillerato Catamayo no influye en la formación estudiantil, cantidad muy considerable, que ratifica nuestra preocupación por conocer esta influencia. Y apenas una cantidad muy pequeña, expresan que no y lo mismo en parte.

Ballenato Prieto (2005), manifiesta que el trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. Nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda. (p. 21).

**7.- ¿Según su criterio el docente posee un gran conjunto de valores que le permite ser ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia?**

**CUADRO 7**

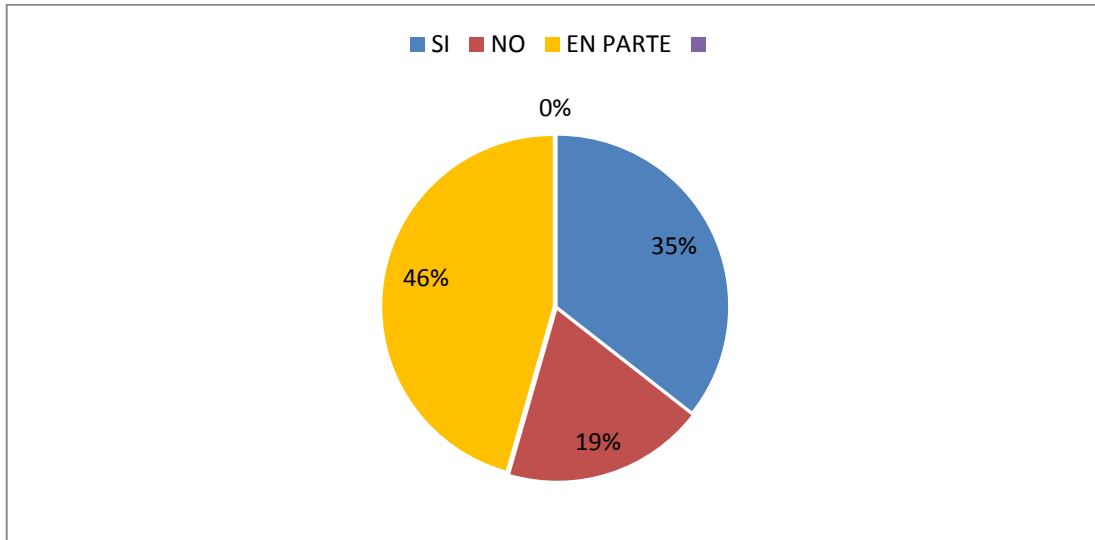
Indicadores	f	%
SI	32	35%
NO	17	19%
EN PARTE	41	46%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 7

El docente ejemplo de valores.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que el 35 %, que corresponde a 32 encuestados, señalan que el docente sí, posee un gran conjunto de valores que le permite ser ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia; en cambio el 19%, que representa a 17 encuestados, mencionan que no; y el 46%, que corresponde a 41 encuestados aclaran que solamente en parte.

Constituye un aspecto que llama la atención, y merece una gran reflexión de parte de los docentes, porque únicamente más de un cuarto por ciento de encuestados creen que los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo, sí tienen un gran conjunto de valores para ser un ejemplo de trabajo en equipos; no así un poco menos de la mitad del total de encuestados consideran que los docentes poseen en parte. Es necesario entonces que los docentes estén claros que la educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores, tal cual lo señala nuestra Ley Orgánica de Educación Intercultural.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), expresa que: la educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género,

condición de migración, la equidad y la eliminación de toda forma de discriminación. (2011, 32).

**8.- ¿El docente en el aula motiva a los estudiantes para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?**

**CUADRO 8**

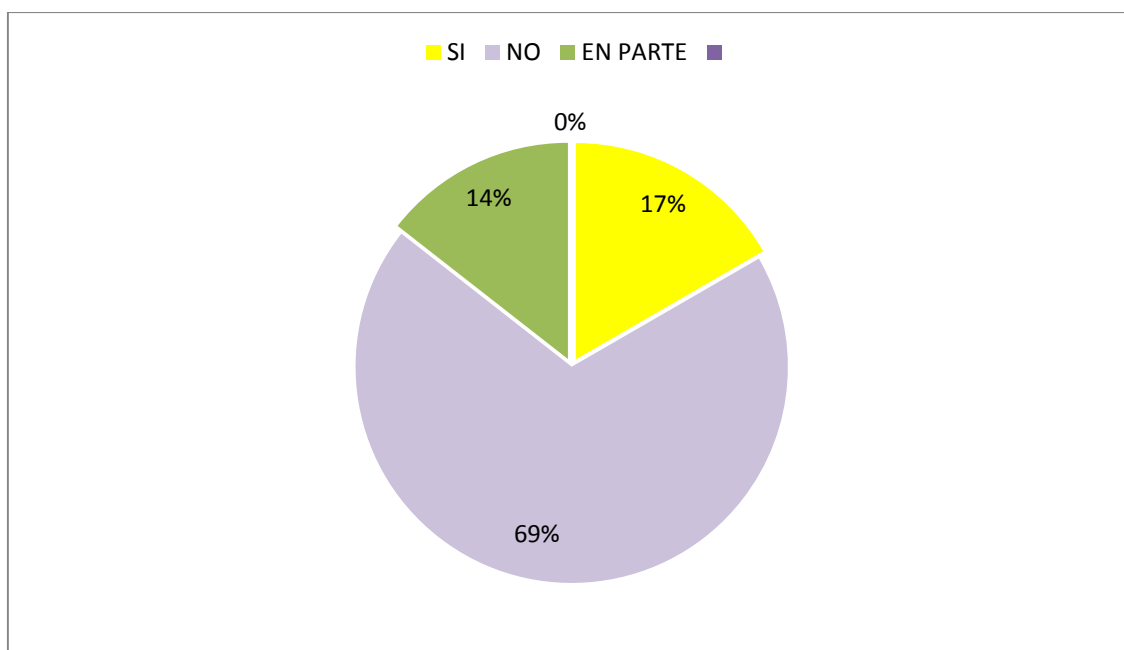
Indicadores	f	%
SI	15	17%
NO	62	69 %
EN PARTE	13	14%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014

**GRÁFICA 8**

El docente motiva a los estudiantes.



## **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se desprende que; el 17%, que corresponde a 15 encuestados, manifiestan que el docente en el aula sí, motiva a los estudiantes para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores; el 69%, que representa a 62 encuestados, explican que no; en cambio el 14%, que equivale a 13 encuestados, aclaran que es en parte.

Se puede entonces deducir, que en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo se necesita un cambio de actitud, para que motiven en forma constante y permanente dentro del proceso de interacción educativa, para que sus estudiantes sean un ejemplo de trabajo en equipos y se propicie la práctica de valores; en razón de que apenas, se aproxima a un poco menos de una cuarta parte del total de encuestados, que mencionan que los docentes sí motivan a sus estudiantes; en cambio, un poco más de la mitad del total de encuestados que es la mayoría, expresan, que los docentes no motivan a los estudiantes. Por esta razón no sólo que no se está cumpliendo con lo que señala la Ley de Educación sino tampoco está contribuyendo a la formación de un mejor ciudadano, un mejor ser humano que contribuya al buen vivir.

Castillo y Cabrerizo (2005), acerca del desempeño docente expresan que se trata de una relación con todos los ámbitos del ejercicio de la enseñanza en la que el docente no sólo es aquel que está a cargo de un grupo de estudiantes,

sino que es también activo participante en los debates académicos, generador de conocimiento con sus pares, trabajador en equipo, propulsor de alternativas ante situaciones de diferencias individuales, etc. (Pogré, 1995).

**9.- ¿El docente en las reuniones de padres de familia los motiva para que sus hijos sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?**

**CUADRO 9**

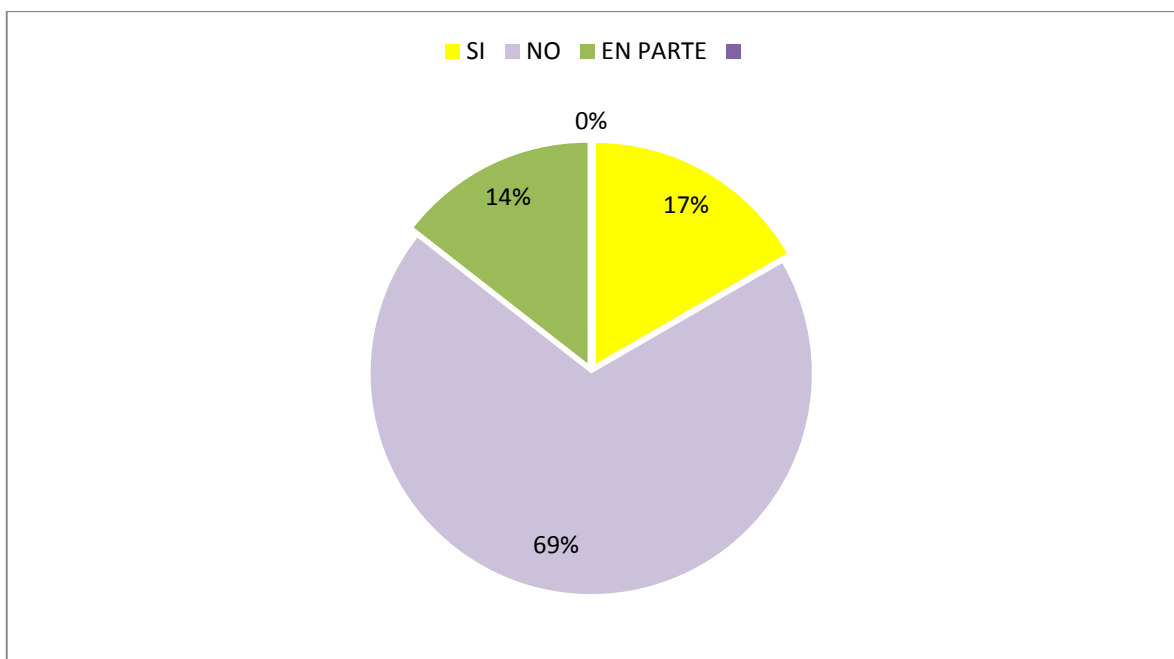
Indicadores	f	%
SI	15	17%
NO	62	69%
EN PARTE	13	14%
TOTAL	90	100.00%

**Fuente:** Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

**Elaboración:** Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 9**

El docente motiva a los padres de familia.



## **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se desprende que; el 17%, que corresponde a 15 encuestados, manifiestan que el docente en el aula sí, motiva a los padres de familia para que sus hijos sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores; el 69%, que representa a 62 encuestados, explican que no; en cambio el 14%, que equivale a 13 encuestados, expresan que en parte.

Se puede entonces deducir, que en los docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo se necesita un cambio de actitud, para que motiven en forma constante y permanente dentro del proceso de interacción educativa, a los padres de familia para que sus hijos sean un ejemplo de trabajo en equipos y se propicie la práctica de valores; en razón de que apenas, se aproxima a un poco menos de una cuarta parte del total de encuestados, que mencionan que los docentes sí motivan a sus estudiantes; en cambio, un poco más allá de la mitad del total de encuestados y que es la mayoría expresan, que los docentes no motivan a los padres de familia. Por esta razón no sólo que no se está cumpliendo con lo que señala la Ley de Educación sino tampoco está contribuyendo a la formación de un mejor ciudadano, un mejor ser humano que contribuya al buen vivir.

Castillo y Cabrerizo (2005), expresa que el desempeño docente se trata de una relación con todos los ámbitos del ejercicio de la enseñanza en la que el docente no sólo es aquel que está a cargo de un grupo de estudiantes, sino que es también activo participante en los debates académicos, generador de conocimiento con sus pares, trabajador en equipo, propulsor de alternativas ante situaciones de diferencias individuales, etc. (Pogré, 1995).

**10.- ¿El trabajo en equipos y la práctica de valores permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa?**

**CUADRO 10**

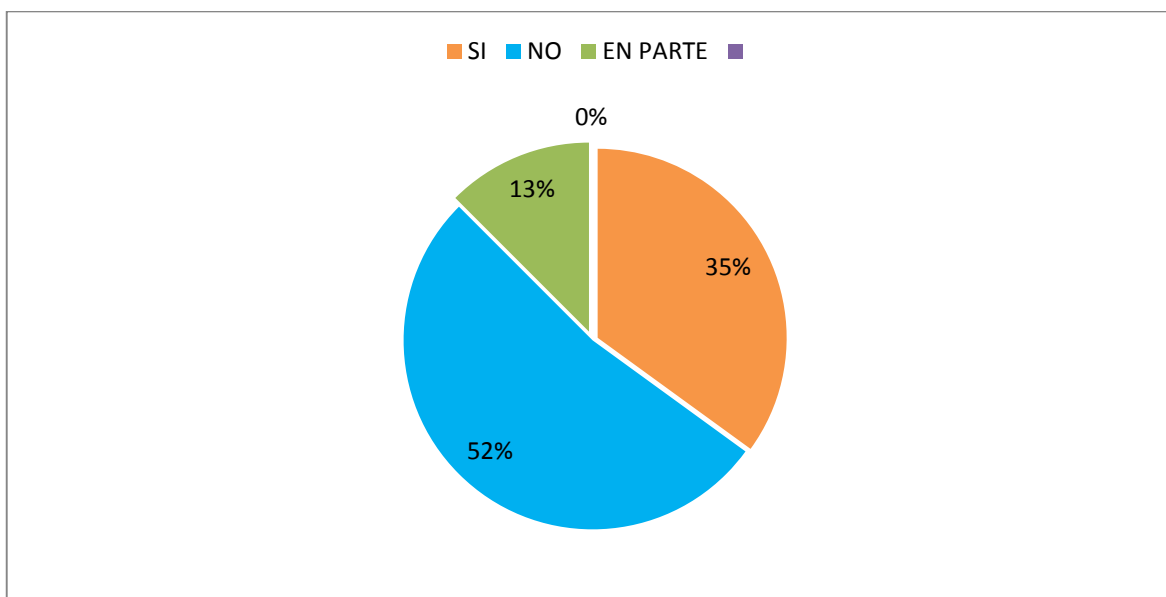
Indicadores	f	%
SI	28	35%
NO	42	52%
EN PARTE	10	13%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 10**

Interrelación de los elementos de la comunidad educativa.



**Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados; el 35%, que corresponde a 28 encuestados, señalan que el trabajo en equipos y la práctica de valores sí, permite una interrelación dinámica

entre todos los elementos de su comunidad educativa; el 52%, que equivale a 42 encuestados, manifiestan que no; y el 13%, que representa a 10 encuestados, indican que en parte.

De acuerdo a lo expuesto, se determina que la mayor parte del total de encuestados están plenamente conscientes, que el trabajo en equipos y la práctica de valores no permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa; y apenas un poco más de una cuarta parte aproximadamente del total de encuestados en cambio expresan que sí, de lo anteriormente expuesto; se concluye que en el Colegio Bachillerato Catamayo, el trabajo en equipos en la práctica de valores no permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de la comunidad educativa.

Pérez (1999) expresa que los docentes deben desarrollar un clima activo, y pasen a realizar un trabajo con mayor interacción que contribuya a “potenciar y aprovechar la especialización del profesorado, asignar diferentes niveles de responsabilidad, crear oportunidades de promoción; para ello, es necesario la creación de un clima institucional favorable en tanto que trabajar en equipo implica procesos complejos de aprendizaje e interacción que pueden verse en peligro si no concurren circunstancias relacionadas, tanto con la constitución del grupo en sí, como con las técnicas y procedimiento de acción e interacción que se utilicen (p.216).

**11.- ¿Según su criterio el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en el desempeño de los docentes?**

**CUADRO 11**

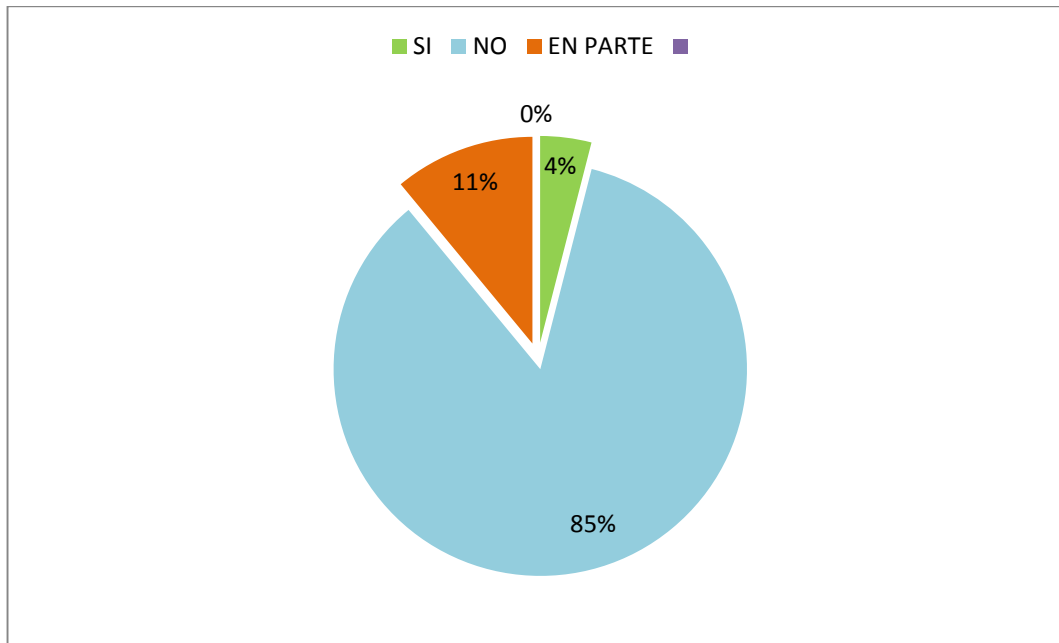
Indicadores	f	%
SI	4	4%
NO	76	85%
EN PARTE	10	11%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.  
Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014



## GRÁFICA 11

Desempeño docente.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados; el 4%, que corresponde a 4 encuestados, manifiestan que el trabajo en equipos en la práctica de valores sí, influye en el desempeño de los docentes; el 85%, que equivale a 76 encuestados señalan que no; y el 11%, que corresponde a 10 encuestados, en cambio expresan que en parte.

De lo expuesto se desprende, que la mayoría del total de encuestados están muy conscientes que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en el desempeño de los docentes; en cambio, una pequeña parte del total de encuestados, que no llega a la mitad de un cuarto del total de encuestados expresan que sí, y en parte. Este aserto nos ayuda a fundamentar nuestro tema de investigación y anima para contribuir a su posible solución.

Castillo (2006) manifiesta, que el desempeño docente hace referencia a una concepción clara de las cualidades que hay que esperar de un buen docente, no sólo por la posesión

de las mejores calificaciones académicas posibles, sino también por las actitudes y los rasgos personales deseables, por lo tanto, las responsabilidades que un docente debe cumplir en una institución educativa, están relacionadas con ciertas características de formación y de personalidad, y a la vez, con el dominio de la materia que enseña, con su capacidad crítica y con el conocimiento de las metodologías y técnicas imprescindibles para su desarrollo en el aula. (p. 212).

**12.- ¿Ud. considera que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa?**

**CUADRO 12**

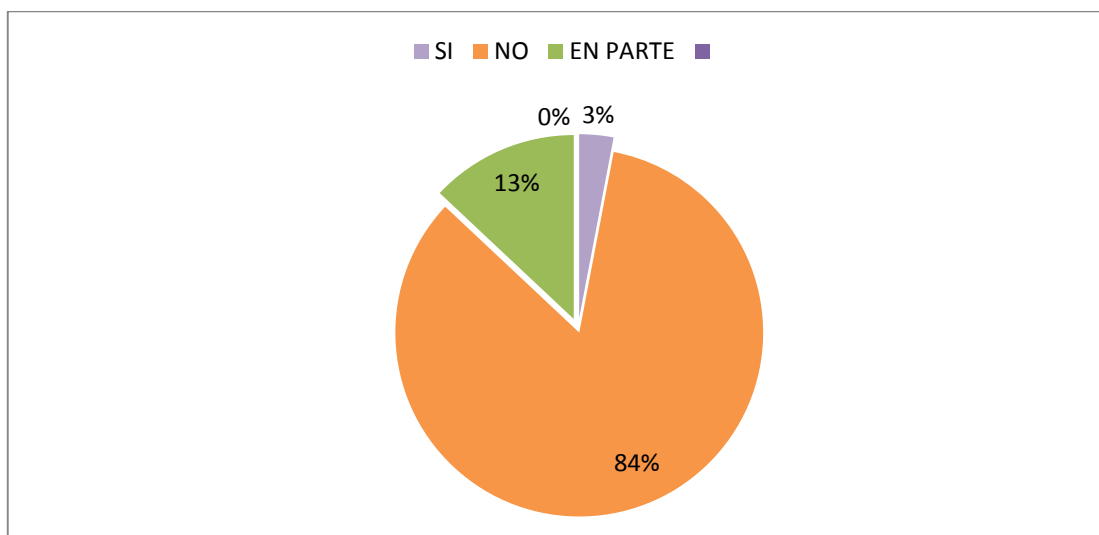
Indicadores	f	%
SI	3	3%
NO	75	84%
EN PARTE	12	13%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 12**

La interacción de los docentes.



## **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 3%, que representa a los 3 encuestados, señalan que el trabajo en equipos en la práctica de valores sí, influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa; el 84%, que representa a 75 encuestados, manifiestan que no; y el 13%, que corresponde a 12 encuestados, manifiestan que en parte.

Lo expresado se deduce que la mayoría de encuestados están conscientes que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa; porque la interacción es acción recíproca en donde el individuo que forme parte de una comunidad posee una necesidad de identificación cultural y de pertenencia, que es necesario satisfacer, a través de la educación. Por esta razón amerita que los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo realicen un cambio de actitud, con la finalidad de interactuar de mejor manera con la comunidad educativa; puesto que su labor docente no puede estar separada de su accionar docente, con el trabajo en equipos y su relación con el entorno al cual pertenece el colegio.

En la página de Google, en Asuntos pedagógicos Sandy Santamaría envía lo siguiente: Por lo tanto la relación docente – alumno – comunidad debe tener entre sus principales características de aprendizaje, el brindar situaciones lo más concretas posibles y vivenciales con su entorno natural, cultural y social.

Dentro de la comunidad está la familia, que pertenece a una cultura y, por lo tanto, en la medida en que se favorezca esa relación, se afirman también los lazos de valoración y estima de ella. Si hablamos de la comunidad educativa, es la encargada de la toma de conciencia de su realidad global, del tipo de relaciones que los hombres establecen entre sí y con la naturaleza, de los problemas derivados de dichas relaciones y sus causas profundas. Ella desarrolla mediante una práctica que vincula al educando con la comunidad, valores y actitudes que promueven un comportamiento dirigido hacia la transformación superadora de esa realidad, tanto en sus aspectos naturales como

sociales, desarrollando en el educando las habilidades y aptitudes necesarias para dicha transformación.

**13.- ¿La elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) fue producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa?**

**CUADRO 13**

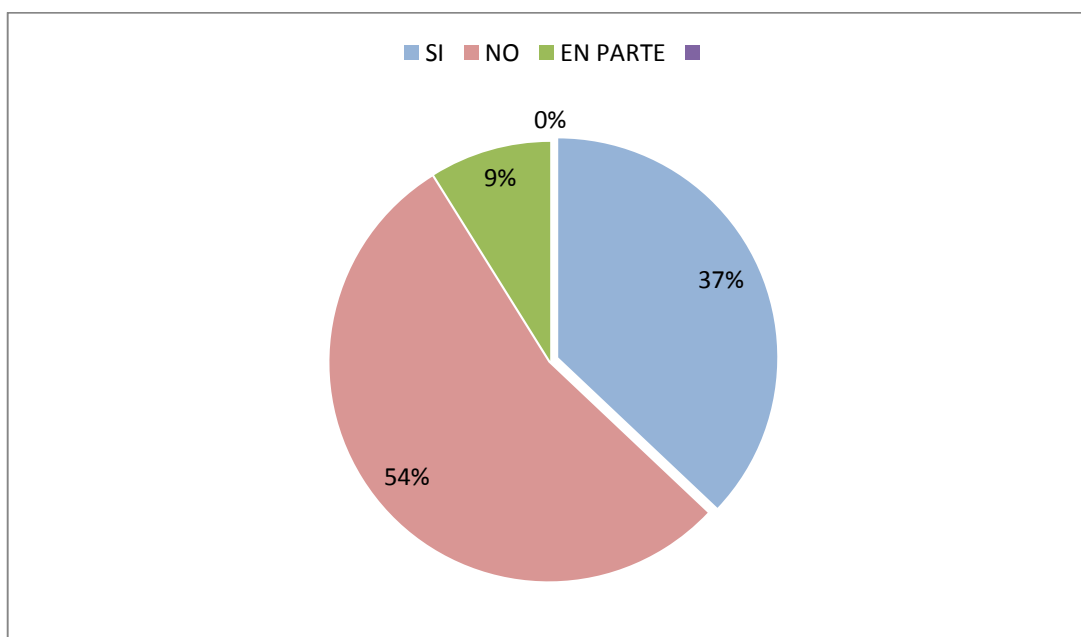
Indicadores	f	%
SI	33	37%
NO	49	54%
EN PARTE	8	9%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 13**

La filosofía institucional.



## **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 37%, que representa a los 33 encuestados, señalan que la elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio); sí, fue producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa; el 54%, que representa a 49 encuestados, manifiestan que no; y el 9%, que corresponde a 8 encuestados, manifiestan que en parte.

De lo expuesto, se determina que un poco más de la mitad de encuestados explican, que la elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) no fue, producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa; y aproximadamente más de una cuarta parte del total de encuestados en cambio expresan que sí; por tal motivo, conviene que los docentes pongan en práctica una norma de cultura de trabajo en equipos y la práctica de valores con todos los elementos de la comunidad educativa.

Aranda (2000) expresa que la planificación estratégica, es un proceso de gestión que permite visualizar, de manera integrada el futuro de la institución, que se deriva de su filosofía, de su misión, de sus orientaciones, de sus objetivos, de sus metas, de sus programas así como de sus estrategias para asegurar su logro. (p. 27).

**14.- ¿El desempeño docente en el aula permite una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores?**

**CUADRO 14**

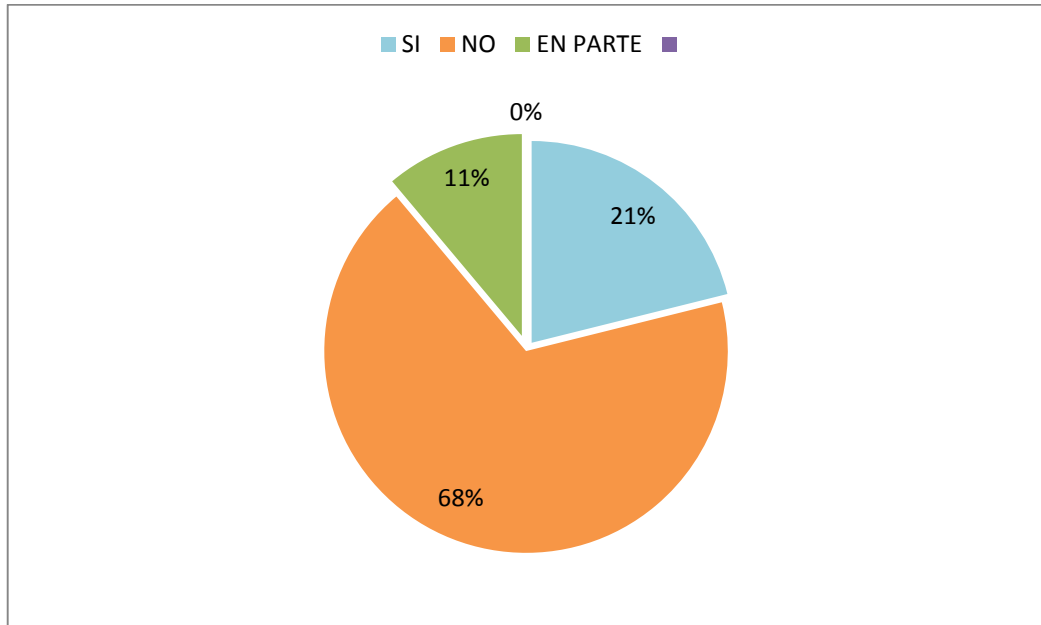
Indicadores	f	%
SI	19	21%
NO	61	68%
EN PARTE	10	11%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 14

Desempeño docente.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 21%, que representa a los 19 encuestados, indican que el desempeño docente en el aula sí, permite una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores; el 68%, que representa a 61 encuestados, manifiestan que no; y el 11%, que corresponde a 10 encuestados, manifiestan que en parte.

De la presente explicación se deduce que no existe una mayoría del total de encuestados que señalen que el desempeño docente del Colegio Bachillerato Catamayo sí, permita una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores; en razón de que más de la mitad del total de encuestados manifiestan que no.

Carranza (2005), indica que: el docente es el actor principal en el proceso de mejoramientos de la calidad educativa, el desempeño profesional tiene que ver con la capacitación continua y el perfeccionamiento docente a fin de que eleve la calidad de la educación y pueda el docente responder a los nuevos retos que el desarrollo de la

ciencia y la tecnología imponen a todas las instituciones educativas y poder de esta forma formar profesionales con calidad integral (p. 170).

**15.- ¿Ud. cree que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo?**

**CUADRO 15**

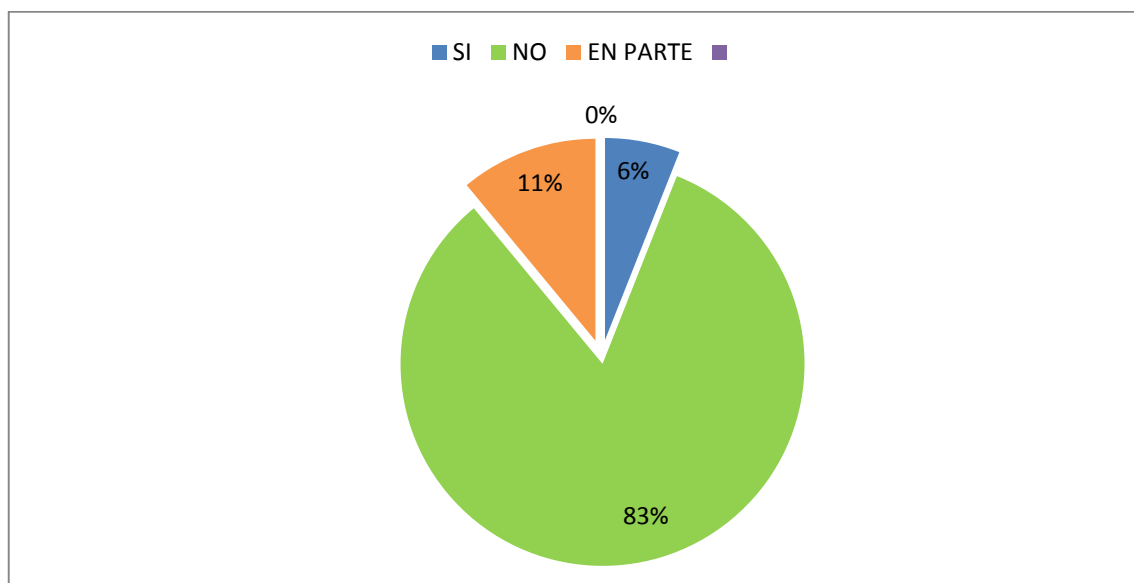
Indicadores	F	%
SI	5	6%
NO	75	83%
EN PARTE	10	11%
TOTAL	90	100.00%

Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 15**

Influencia del trabajo en equipos.



**Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados; el 6%, que pertenece a 5 encuestados, expresan, que el desempeño docente de sus maestros sí, es el resultado del trabajo en equipos, la

práctica de valores y la formación académica; el 83%, que representan a 75 encuestados indican que no; y el 11%, que corresponde a 10 encuestados manifiestan que en parte.

De todo lo manifestado se concluye que del total de encuestados, un poco más de las tres cuartas partes manifiestan que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo, esto demuestra que existe una mayoría de encuestados que están conscientes de la importancia del trabajo en equipos en la práctica de valores y sin embargo, estos aspectos significantes no influyen en los docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo; por tal motivo, se hace imprescindible que los docentes utilicen en su labor cotidiana con mayor frecuencia el trabajo en equipos, como práctica de valores.

Carranza (2005), manifiesta que, no cabe duda que hoy en día ante los nuevos retos de la educación en un mundo globalizado y de permanente cambio, la reflexión, la adecuación y modificación del currículo ha de ser un elemento central en el desempeño de los docentes, el cual se debe enriquecer en función de las necesidades de los estudiantes y su contexto si se desea que se logren aprendizajes eficientes y niveles de calidad de servicio óptimo (p. 170).

## **RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA**

**Cada generación se forma una propia idea de los problemas de la existencia, juzgando a través de ella la educación que ha recibido.**

**René Hubert.**



1.- ¿Ud., ha participado en actividades de trabajo en equipos como práctica de valores dentro de la institución?

**CUADRO 1**

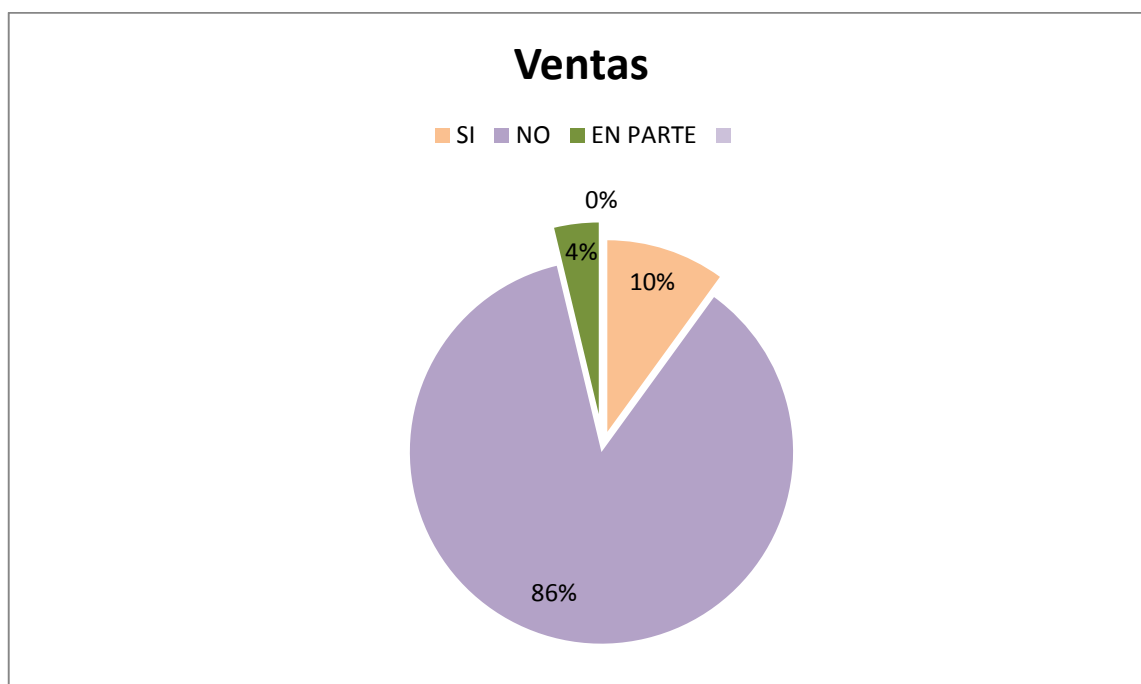
Indicadores	f	%
SI	8	10%
NO	69	86%
EN PARTE	3	4%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 1**

Participación en el trabajo en equipos



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, el 10%, que corresponde a 8 encuestados, señalan que sí han participado en actividades de trabajo en equipos como práctica de valores dentro de la institución; en cambio el 86%, que corresponden a 69 encuestados, indican

que no han participado; y el 4%, que representan a 3 encuestados, indican que han participado en parte.

Este análisis demuestra, que no existe una mayoría que respalde a la alternativa sí, ya que en mayor porcentaje, aproximadamente más de las tres cuartas partes del total de encuestados consideran que no han participado en actividades de trabajos en equipo como práctica de valores dentro de la institución. Por tal razón se justifica la investigación acerca del trabajo en equipos en la práctica de valores.

Araneda (1985), expresa que; el trabajo en equipo es una acción conjunta, metódica y coordinada de distintos profesionales o técnicos que con la coordinación de un responsable procuran, bajo un solo programa, alcanzar objetivos comunes. (p. 46 – 47).

**2.- ¿De acuerdo a su criterio el docente demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores?**

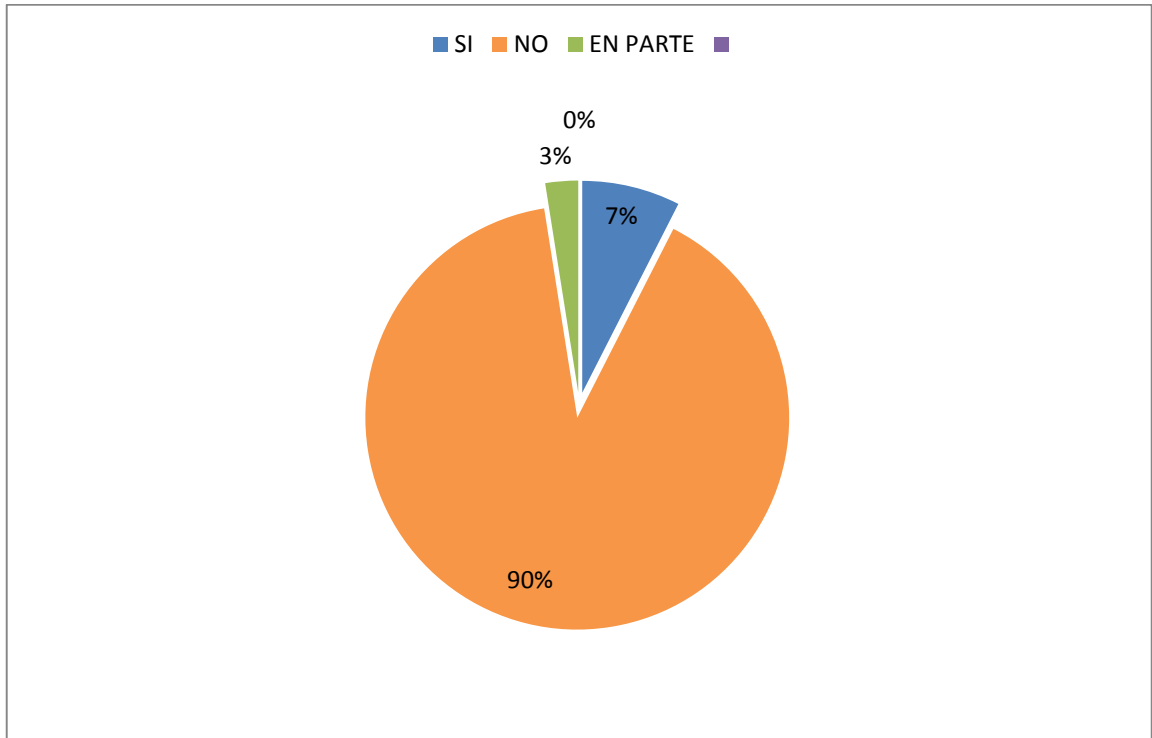
**CUADRO 2**

Indicadores	f	%
SI	6	7%
NO	72	90%
EN PARTE	2	3%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.  
Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 2

Conocimiento del trabajo en equipos en la práctica de valores.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se desprende, que el 7%, que corresponde a 6 encuestados, indican que el docente sí, demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores; el 90%, que representan a 72 encuestados manifiestan que los profesores del Colegio Bachillerato Catamayo no demuestran conocimiento; el 3%, que representa a 2 encuestados expresan que los docentes demuestran conocimiento en parte, del trabajo en equipos en la práctica de valores.

Esto amerita preocupación, porque no existe una mayoría de docentes que demuestren conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores. La mayor parte del total de encuestados indican que el docente no demuestra conocimiento en la técnica de trabajos en equipo en la práctica de valores.

Ezequiel Ander (2006), expresa que el trabajo en equipo es un pequeño grupo de personas que con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos (p. 32).

**3.- ¿Según su criterio el docente genera las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores?**

**CUADRO 3**

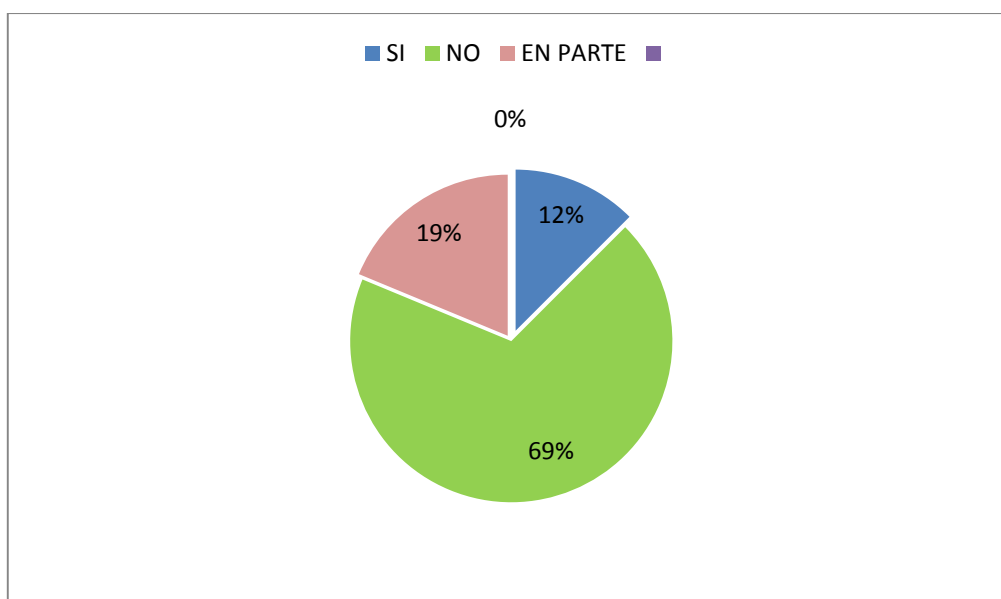
Indicadores	f	%
SI	10	12%
NO	55	69%
EN PARTE	15	19%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014

**GRÁFICA 3**

*El docente genera condiciones para el trabajo en equipos.*



## **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se determina que el 12 %, que corresponde a 10 encuestados, expresan que el docente sí, genera las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores; EL 69 %, que representa a 55 encuestados, indican que no; sin embargo el 19%, que representa a 15 encuestados manifiestan que el docente genera únicamente en parte las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores.

La presente actitud de los maestros del Colegio Bachillerato Catamayo, es preocupante, en virtud, de no existir una mayoría de docentes que se preocupen de generar dentro del aula las condiciones necesarias para que una metodología tan importante como es el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores, no se llega a la mitad de la cuarta parte, pero en cambio, más de la mitad del total de encuestados, expresan, que los docentes no generan en el aula condiciones.

“El hombre es un ser social por naturaleza, hasta el momento no se encuentra como forma de vida a un hombre isla, puesto que vivir es estar integrado en la sociedad. (Quintana, 2008, p. 14).

### **4.- ¿La dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, permite el cumplimiento de la práctica de valores?**

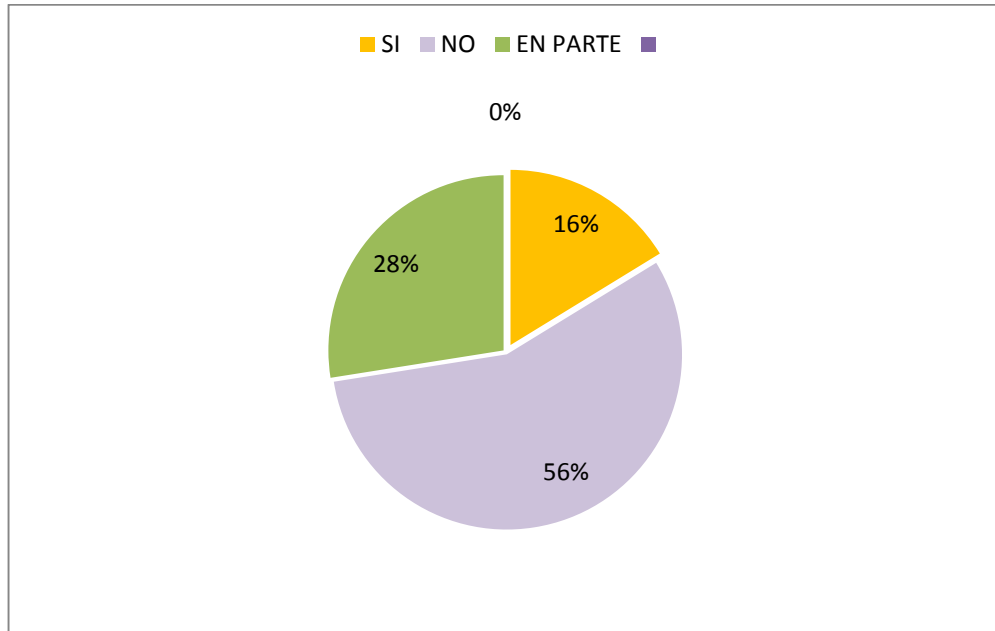
**CUADRO 4**

Indicadores	f	%
Si	13	16%
No	45	56%
En parte	22	28%
Total	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.  
Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 4

La dinámica del docente en los trabajos en equipos.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que, el 16 %, que representa a 13 encuestados, expresan que la dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, sí, permite el cumplimiento de la práctica de valores; el 56 % que representan a 45 encuestados señalan que la dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, permite el cumplimiento de la práctica de valores; y el 28%, que representan a 22 encuestados manifiestan que la dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, permite en parte el cumplimiento de la práctica de valores.

Por lo expresado en líneas anteriores, se deduce que no existe una mayoría de docentes del Colegio Bachillerato Catamayo, que la dinámica que aplica en los trabajos en equipos permita el cumplimiento de la práctica de valores, porque la mayoría, un poco más de la mitad del total de encuestados, consideran que no, y un poco más de una cuarta parte del total de encuestados, lo señala que en parte; por tal razón, conviene que las autoridades del Colegio Bachillerato Catamayo, de manera especial a su Vicerrector supervise la metodología que utiliza el docente del colegio, y luego motive a los

docentes a un cambio de actitud que favorezca que el trabajo en equipos permita el cumplimiento de la práctica de valores.

Nuris Batista Tejeda, (2008), expresa que los valores, son criterios o juicios que están presentes en la sociedad y que orientan las normas, actitudes, opiniones y conductas de las personas. Representan el fundamento de las normas por las que la sociedad se rige, y sobre todo, la base a partir de la cual los distintos grupos sociales aceptan o rechazan determinadas actitudes o comportamientos. Los valores no son directamente observables, pero se manifiestan a través de la conducta de cada persona, de los estilos de vida (p. 69).

**5.- ¿Según su criterio, en el colegio los docentes tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores?**

**CUADRO 5**

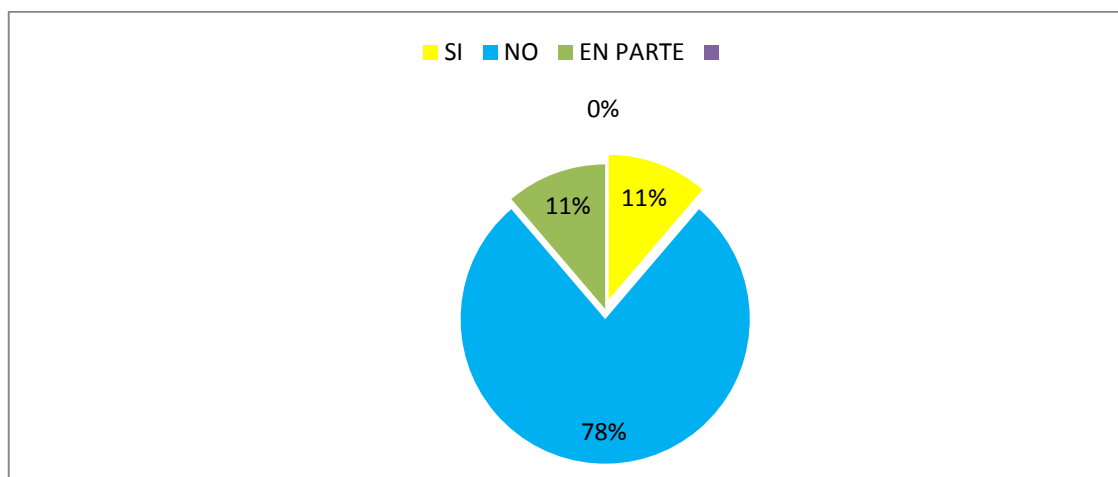
indicadores	f	%
SI	9	11%
NO	62	78%
EN PARTE	9	11%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padrea de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 5**

Los docentes y la cultura, del trabajo en equipos.



## **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 11%, que pertenece a 9 encuestados manifiestan que en el colegio los docentes sí tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores; el 78%, que corresponde a 62 encuestados manifiestan que no; finalmente el 11%, que representa a 9 encuestados, expresan que los docentes en parte tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores.

De todo esto se colige, que no existe una mayoría que manifiesten que en el Colegio Bachillerato Catamayo sí tengan como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores; porque más de la mayoría del total de encuestados expresan que no. Situación que llama la atención y preocupa en razón de que su aplicación permite mejorar el rendimiento del proceso de interacción y aprendizaje entre alumno y docente.

Los valores no son directamente observables, pero se manifiestan a través de la conducta de cada persona, que influenciada por sus contextos y trayectoria vitales sacan a la luz sus pautas de comportamiento a través de los estilos de vida (Batista, 2008, p. 69).

### **6.- ¿Cree Ud. Qué el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente, del colegio influye en la formación estudiantil?**

**CUADRO 6**

Indicadores	f	%
SI	8	10%
NO	61	76%
EN PARTE	11	14%
TOTAL	80	100.00%

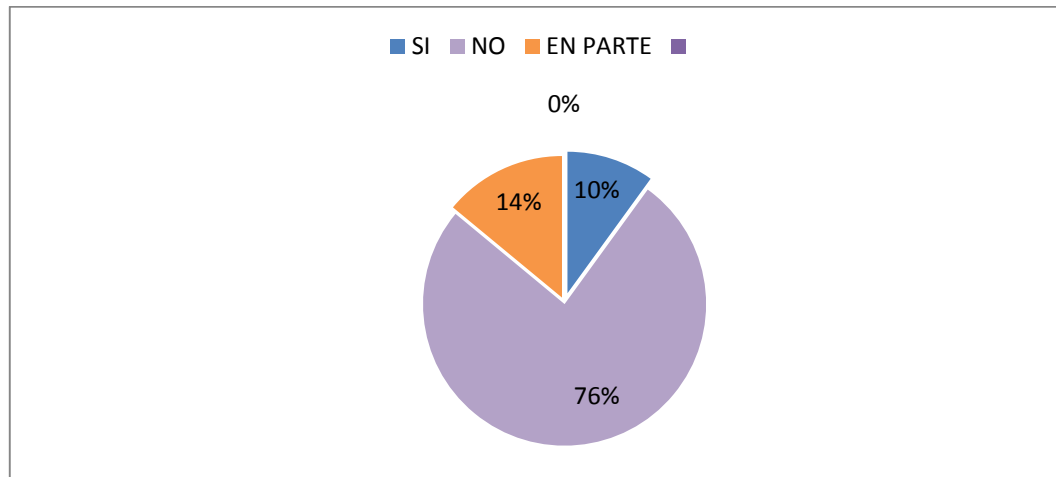
Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.



## GRÁFICA 6

Influencia del trabajo en equipos y la práctica de valores.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se determina que el 10%, que pertenece a 8 encuestados, expresan, que el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente, del colegio sí, influye en la formación estudiantil; el 76%, que representan a 61 encuestados indican que no; y el 14%, que corresponde a 11 encuestados manifiestan que en parte.

De todo lo manifestado se concluye que del total de encuestados, un poco más de la tercera cuartas partes expresan, que el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente del Colegio de Bachillerato Catamayo no influye en la formación estudiantil, cantidad muy considerable, que ratifica la preocupación de investigar el desempeño del docente del colegio acerca del trabajo en equipos y la práctica de valores. Y apenas una cantidad muy pequeña, muy por debajo a una media cuarta parte del total de encuestados, expresan que en parte.

Ballenato Prieto (2005), manifiesta que el trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. Nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda. (p. 21).

**7.- ¿Según su criterio el docente posee un gran conjunto de valores que le permite ser ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia?**

**CUADRO 7**

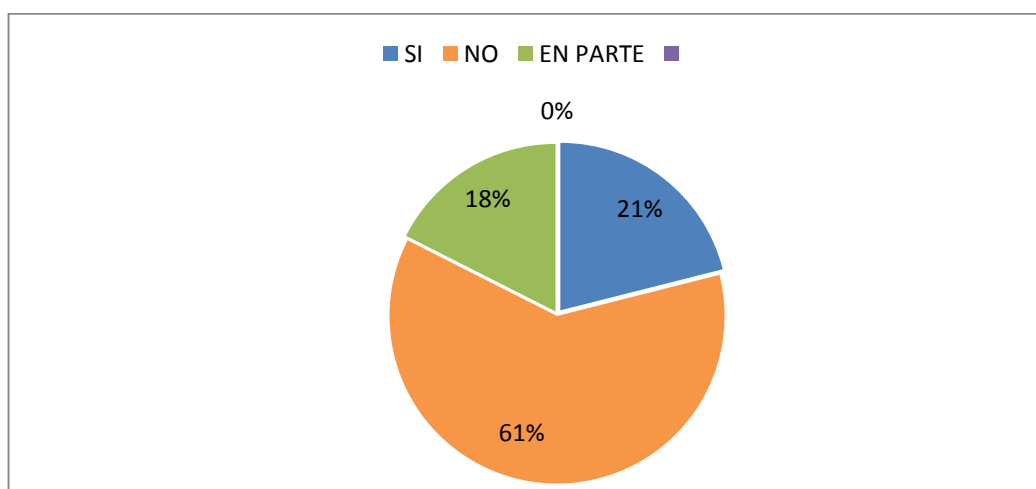
Indicadores	f	%
SI	17	21%
NO	49	61%
EN PARTE	14	18%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 7**

El docente ejemplo de valores.



### **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que el 21 %, que corresponde a 17 encuestados, señalan que el docente sí, posee un gran conjunto de valores que le permite ser ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia; el 61%, que representa a 49 encuestados, mencionan que no; y el 18%, que corresponde a 14 encuestados expresan que en parte.

Constituye un aspecto llamativo, que merece una gran reflexión, porque un poco más de la mitad del total de encuestados consideran que los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo no tienen un gran conjunto de valores para ser un ejemplo de trabajo en equipos; no así un poco menos de una cuarta parte de los encuestados expresan que los docentes sí poseen. En necesario entonces que los docentes reflexionen que la educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores, tal cual lo señala nuestra Ley Orgánica de Educación Intercultural.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), expresa que:la educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, y la eliminación de toda forma de discriminación. (p. 32).

**8.- ¿El docente en el aula motiva a los estudiantes para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?**

**CUADRO 8**

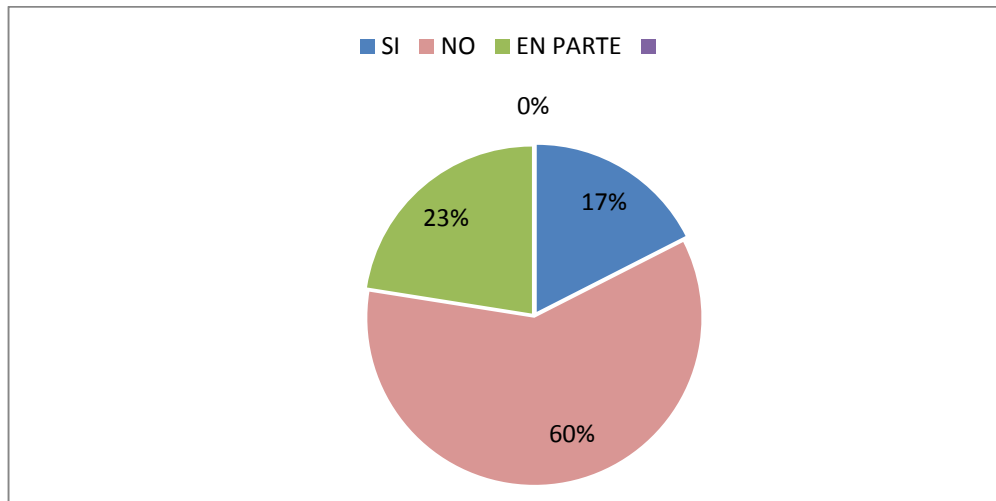
Indicadores	f	%
SI	14	17%
NO	48	60%
EN PARTE	18	23%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 8

El docente motiva a los estudiantes.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se desprende que; el 17%, que corresponde a 14 encuestados, manifiestan que el docente en el aula sí, motiva a los estudiantes para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores; el 60%, que representa a 48 encuestados, explican que no; y el 23%, que equivale a 18 encuestados, indican que en parte.

Se puede entonces deducir, que en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo debe haber un cambio de actitud, para que motiven en forma constante y permanente dentro del proceso de interacción educativa, para que sus estudiantes sean un ejemplo de trabajo en equipos y se propicie la práctica de valores; en razón de que un poco más de la mitad del total de encuestados, que representa la mayoría, mencionan que los docentes no motivan a sus estudiantes, y también una cantidad considerable, aproximadamente a una cuarta parte del total de encuestados, expresan, que los docentes motivan en parte.

Todo esto preocupa no sólo porque no está cumpliendo el docente con lo que señala la Ley de Educación sino tampoco, está contribuyendo a la formación de un mejor ciudadano, un mejor ser humano que contribuya al buen vivir.

Castillo y Cabrerizo (2005), explica que el desempeño docente, se trata de una relación con todos los ámbitos del ejercicio de la enseñanza en la que el docente no sólo es aquel que está a cargo de un grupo de estudiantes, sino que es también activo participante en los debates académicos, generador de conocimiento con sus pares, trabajador en equipo, propulsor de alternativas ante situaciones de diferencias individuales, etc. (Pogré, 1995).

**9.- ¿El docente en las reuniones de padres de familia los motiva para que sean ejemplo de trabajos en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?**

**CUADRO 9**

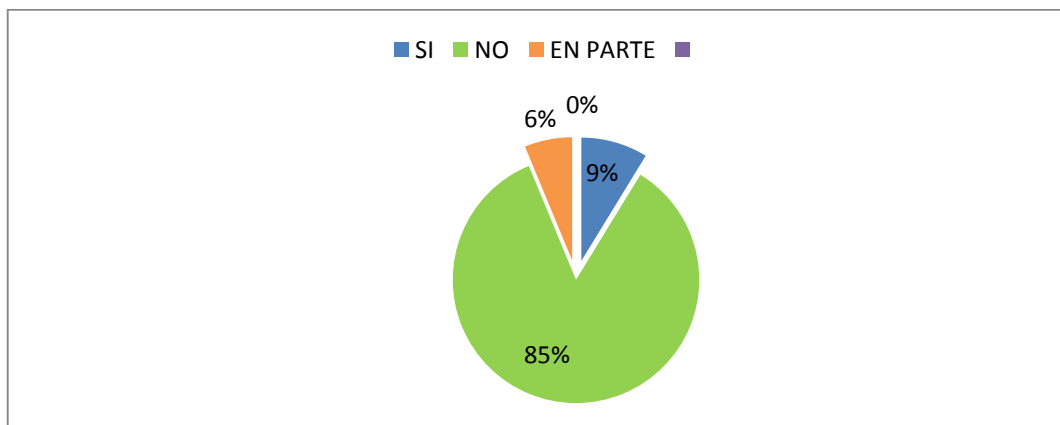
Indicadores	f	%
SI	7	9%
NO	68	85%
EN APORTE	5	6%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 9**

El docente motiva a los padres de familia.



## **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 9%, que corresponde a 6 encuestados, manifiestan que el docente en las reuniones de padres de familia sí, los motiva para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores; el 85%, que equivale a 68 encuestados señalan que no; y el 6%, que corresponde a 5 encuestados, en cambio expresan que en parte.

De lo expuesto se desprende, que los docentes del colegio en las reuniones de padres de familia no motivan a las padres de familia para que éstos sean ejemplos de trabajo en equipos y propiciar de esta manera la práctica de valores; por tal razón, se considera que los padres de familia necesitan ser motivados, y más aún por los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo, para que contribuyan a ser ejemplos del trabajo en equipos y practicar los valores que tanta falta nos hace en los actuales momentos, en razón que son parte activa de un determinado grupo social.

Castillo y Cabrerizo (2005), expresa que el desempeño docente se trata de una relación con todos los ámbitos del ejercicio de la enseñanza en la que el docente no sólo es aquel que está a cargo de un grupo de estudiantes, sino que es también activo participante en los debates académicos, generador de conocimiento con sus pares, trabajador en equipo, propulsor de alternativas ante situaciones de diferencias individuales, etc. (Pogré, 1995

**10.- ¿El trabajo en equipos y la práctica de valores permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa?**

**CUADRO 10**

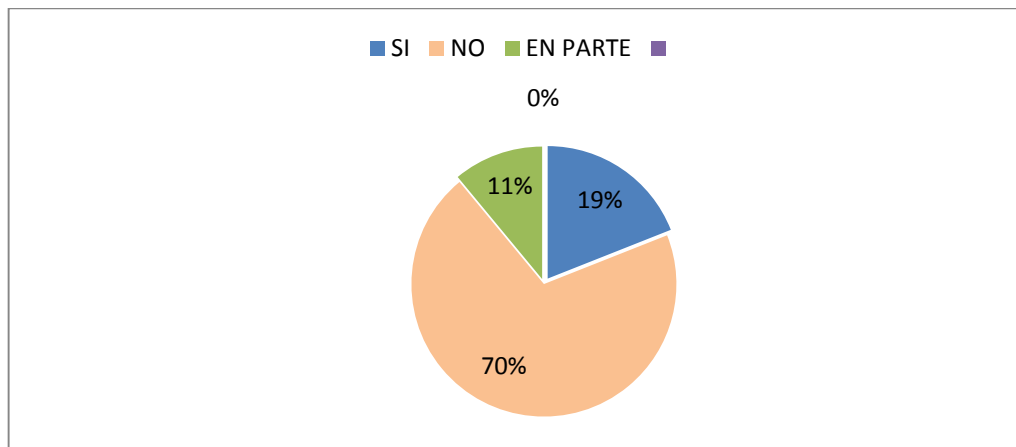
Indicadores	f	%
SI	15	19%
NO	56	70%
EN PARTE	9	11%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 10

Interrelación de los elementos de su comunidad educativa.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados; el 19%, que corresponde a 15 encuestados, señalan que el trabajo en equipos y la práctica de valores sí, permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa; el 70%, que equivale a 56 encuestados, manifiestan que no; y el 11%, que representa a 9 encuestados, indican que en parte.

De lo expuesto anteriormente, se determina que la mayor parte del total de encuestados, que representa aproximadamente a las tres cuartas partes, expresan que no, que el trabajo en equipos y la práctica de valores no permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa. Por tal motivo, se considera que si los docentes no practican una interrelación entre los elementos de la comunidad educativa, los fines de la educación no se cumplen.

Pérez (1999) expresa que los docentes deben desarrollar un clima activo, y pasen a realizar un trabajo con mayor interacción que contribuya a “potenciar y aprovechar la especialización del profesorado, asignar diferentes niveles de responsabilidad, crear oportunidades de promoción; para ello, es necesario la creación de un clima institucional favorable en tanto que trabajar en equipo implica procesos complejos de aprendizaje e interacción que pueden verse en peligro si no concurren circunstancias

relacionadas, tanto con la constitución del grupo en sí, como con las técnicas y procedimiento de acción e interacción que se utilicen (p.216).

**11.- ¿Según su criterio el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en el desempeño de los docentes?**

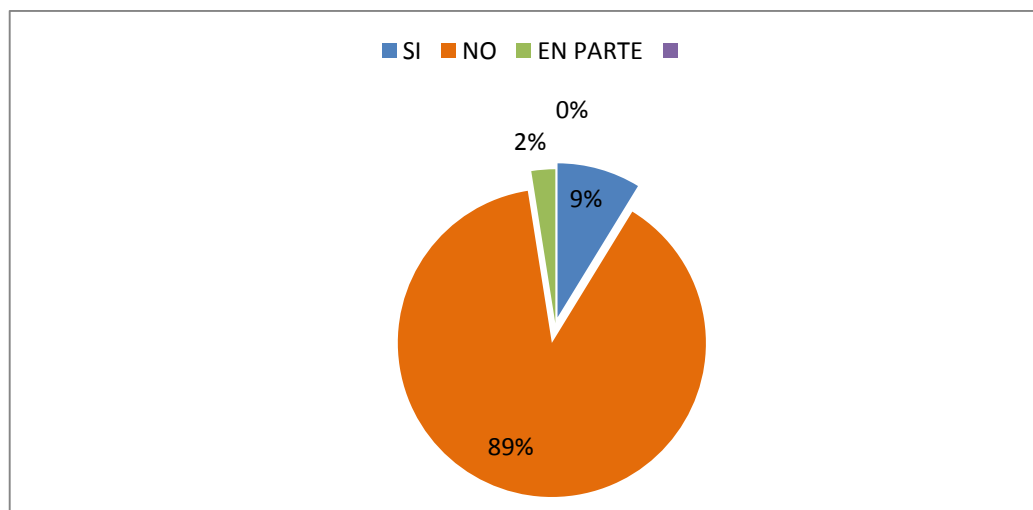
**CUADRO 11**

Indicadores	f	%
SI	7	9%
NO	71	89%
EN PARTE	2	2%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.  
Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 11**

Influencia en el desempeño de los docentes.



**Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 9%, que corresponde a 7 encuestados, manifiestan que el trabajo en equipos en la práctica de valores sí, influye



en el desempeño de los docentes; el 89%, que equivale a 71 encuestados señalan que no; y el 2%, que corresponde a 2 encuestados, en cambio expresan que en parte.

De lo expuesto se desprende, que la mayoría del total de encuestados están muy conscientes que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en el desempeño de los docentes; en cambio, una pequeña cantidad que no llega a la mitad de la cuarta parte de encuestados expresan que sí. Este aserto nos ayuda a fundamentar nuestro tema de investigación, y motiva a contribuir para que los docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo, apliquen esta metodología dentro de su labor docente.

Castillo (2006) manifiesta, que el desempeño docente, hace referencia a una concepción clara de las cualidades que hay que esperar de un buen docente, no sólo por la posesión de las mejores calificaciones académicas posibles, sino también por las actitudes y los rasgos personales deseables, por lo tanto, las responsabilidades que un docente debe cumplir en una institución educativa, están relacionadas con ciertas características de formación y de personalidad, y a la vez, con el dominio de la materia que enseña, con su capacidad crítica y con el conocimiento de las metodologías y técnicas imprescindibles para su desarrollo en el aula. (p. 212).

**12.- ¿Ud. considera que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa?**

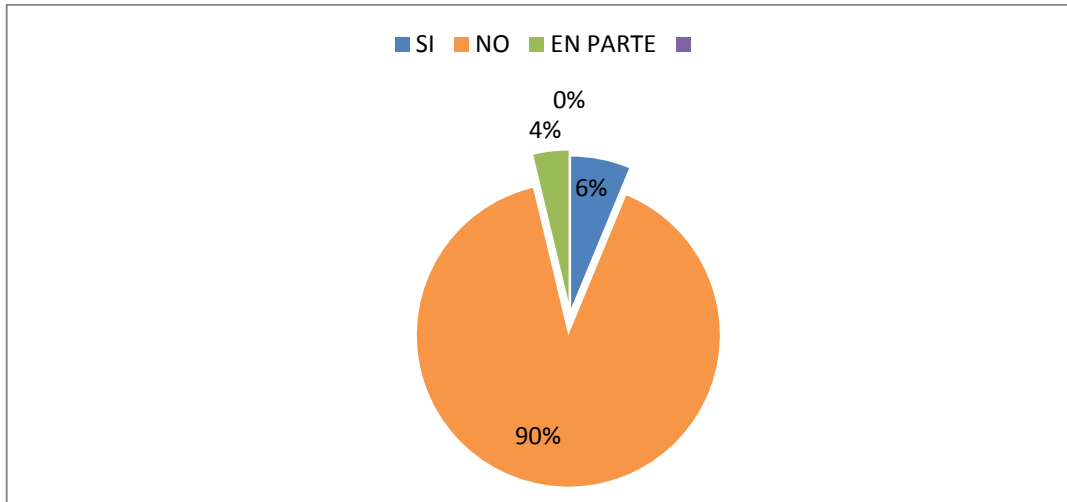
**CUADRO 12**

Indicadores	f	%
SI	5	6%
NO	72	90%
EN PARTE	3	4%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.  
Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 12

Interacción del docente.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 6%, que representa a los 5 encuestados, señalan que el trabajo en equipos en la práctica de valores sí, influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa; el 90%, que representa a 72 encuestados, manifiestan que no; y el 4%, que corresponde a 3 encuestados, manifiestan que en parte.

Lo expresado nos ayuda a deducir que la mayoría de encuestados están conscientes que el trabajo en equipos en la práctica de valores del docente no influye en la interacción de los docentes con la comunidad; porque la interacción es acción recíproca en donde el individuo que forme parte de una comunidad posee una necesidad de identificación cultural y de pertenencia, que es necesario satisfacer, a través de la educación.

Por esta razón, consideramos que la labor docente no puede estar aislada de la interacción con los demás elementos sociales de la comunidad en la cual vive o trabaja.

En la página de Google, en Asuntos pedagógicos Sandy Santamaría envía lo siguiente. Por lo tanto, la relación docente – alumno – comunidad debe tener entre sus principales

características de aprendizaje, el brindar situaciones lo más concretas posibles y vivenciales con su entorno natural, cultural y social.

Dentro de la comunidad está la familia, que pertenece a una cultura y, por lo tanto, en la medida en que se favorezca esa relación, se afirman también los lazos de valoración y estima de ella. Si se habla de la comunidad educativa, es la encargada de la toma de conciencia de su realidad global, del tipo de relaciones que los hombres establecen entre sí y con la naturaleza, de los problemas derivados de dichas relaciones y sus causas profundas.

Ella desarrolla mediante una práctica que vincula al educando con la comunidad, valores y actitudes que promueven un comportamiento dirigido hacia la transformación superadora de esa realidad, tanto en sus aspectos naturales como sociales, desarrollando en el educando las habilidades y aptitudes necesarias para dicha transformación.

**13.- ¿La elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) fue producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa?**

**CUADRO 13**

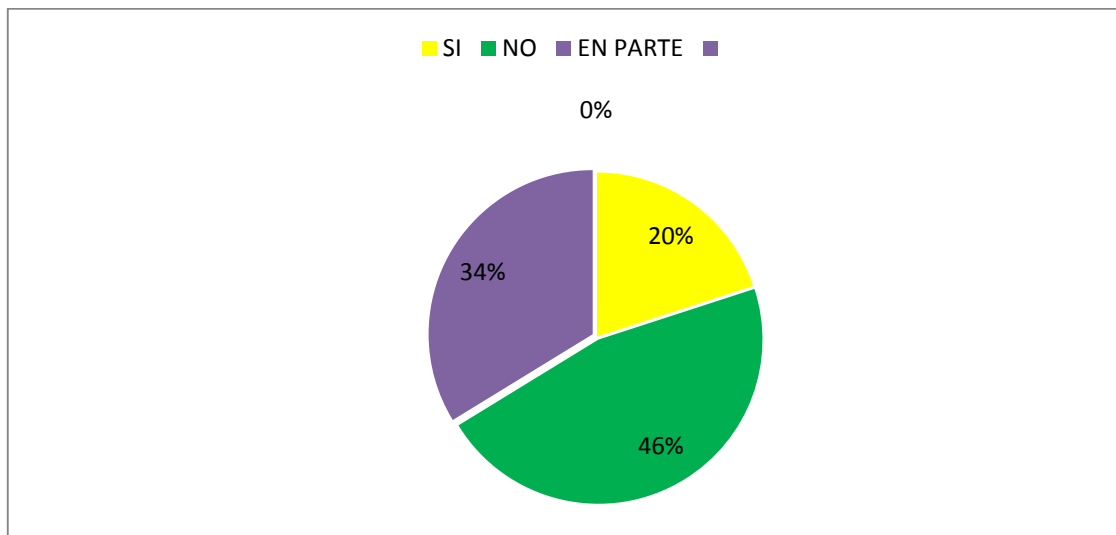
Indicadores	f	%
SI	16	20%
NO	37	46%
EN PARTE	27	34%
TOTAL	80	100.00%

**Fuente:** Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

**Elaboración:** Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

### GRÁFICA 13

La filosofía institucional.



#### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 20%, que representa a los 16 encuestados, señalan que la elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) sí, fue producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa; el 46%, que representa a 37 encuestados, manifiestan que no; y el 34%, que corresponde a 27 encuestados, manifiestan que en parte.

Según lo expuesto en líneas anteriores, se determina que un poco menos de la mitad del total de encuestados explican, que la elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) no, fue producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa; y aproximadamente más de una cuarta parte del total de encuestados en cambio expresan que en parte; por tal motivo, las autoridades del plantel, así como los docentes deberían poner en práctica con todos los elementos de la comunidad educativa; el trabajo en equipos y la práctica de valores puesto que este accionar contribuirá de mejor forma a su interrelación.

Aranda (2000) expresa que la planificación estratégica, es un proceso de gestión que permite visualizar, de manera integrada el futuro de la institución, que se deriva de su filosofía, de su misión, de sus orientaciones, de sus objetivos, de sus metas, de sus programas así como de sus estrategias para asegurar su logro. (p. 27).

**14.- ¿El desempeño docente en el aula permite una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores?**

**CUADRO 14**

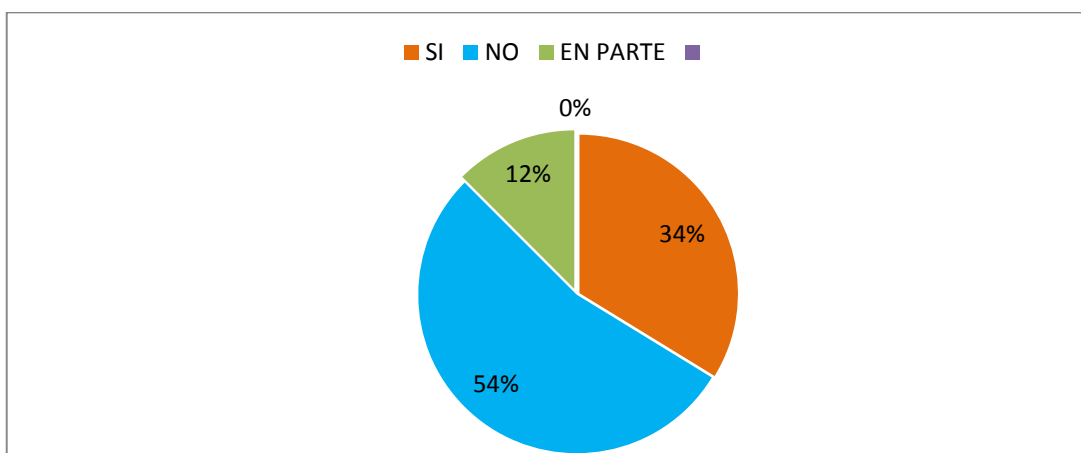
Indicadores	f	%
SI	27	34%
NO	43	54%
EN PARTE	10	12%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014

**GRÁFICA 14**

Desempeño docente.



**Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados se demuestra que; el 34%, que representa a los 27 encuestados, indican que el desempeño docente en el aula sí, permite una participación

activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores; el 54%, que representa a 43 encuestados, manifiestan que no; y el 12%, que corresponde a 10 encuestados, manifiestan que en parte.

De la presente explicación se deduce que no existe una mayoría del total de encuestados que señalen que el desempeño docente del Colegio Bachillerato Catamayo sí permita una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores; en razón de que más de mitad del total de encuestados manifiestan que el desempeño docente del Colegio de Bachillerato Catamayo no permite una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores. Y aproximadamente un poco menos de la mitad de una cuarta proporción indican que en parte. Esto es muy lamentable en virtud de que si el docente no utiliza una buena pedagogía y didáctica para interactuar y tener una participación activa de los estudiantes, no se desarrollará adecuadamente el proceso de interaprendizaje.

Carranza (2005), manifiesta que el docente es el actor principal en el proceso de mejoramientos de la calidad educativa, el desempeño profesional tiene que ver con la capacitación continua y el perfeccionamiento docente a fin de que eleve la calidad de la educación y pueda el docente responder a los nuevos retos que el desarrollo de la ciencia y la tecnología imponen a todas las instituciones educativas (p. 170).

**15.-¿Ud. cree que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo?**

**CUADRO 15**

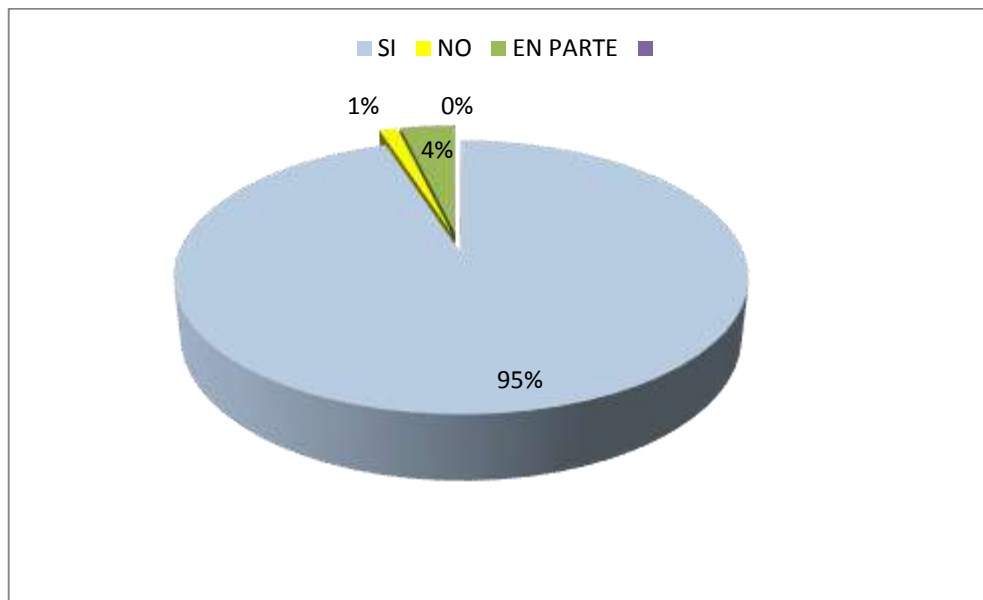
Indicadores	f	%
SI	1	1%
NO	76	95%
EN PARTE	3	4%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Encuesta a padres de familia del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 15

Influencia del trabajo en equipos.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se explica qué; el 1%, que pertenece a 1 encuestado, expresa, que el trabajo en equipos en la práctica de valores sí influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo; el 95%, que representan a 76 encuestados indica que no; y el 4%, que corresponde a 3 encuestados manifiestan que en parte.

De todo lo manifestado se concluye que del total de encuestados, la mayor parte del total de encuestados expresan, que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo.

Carranza (2005) manifiesta que ante los nuevos retos de la educación en un mundo globalizado y de cambio, la reflexión, la adecuación y modificación del currículo ha de ser un elemento central en el desempeño del docente, el cual se debe enriquecer en función de las necesidades del estudiante y su contexto si desea que se logren aprendizajes eficientes (p. 170).

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES

**El maestro debe sentirse profundamente atraído por la labor educadora, debe poseer vocación, no puede ser un funcionario que cumple sus obligaciones como un simple medio para subsistir.**

MANGANIELLO

**1.- ¿Ud., ha participado en actividades de trabajo en equipos como práctica de valores dentro de la institución?**

**CUADRO 1**

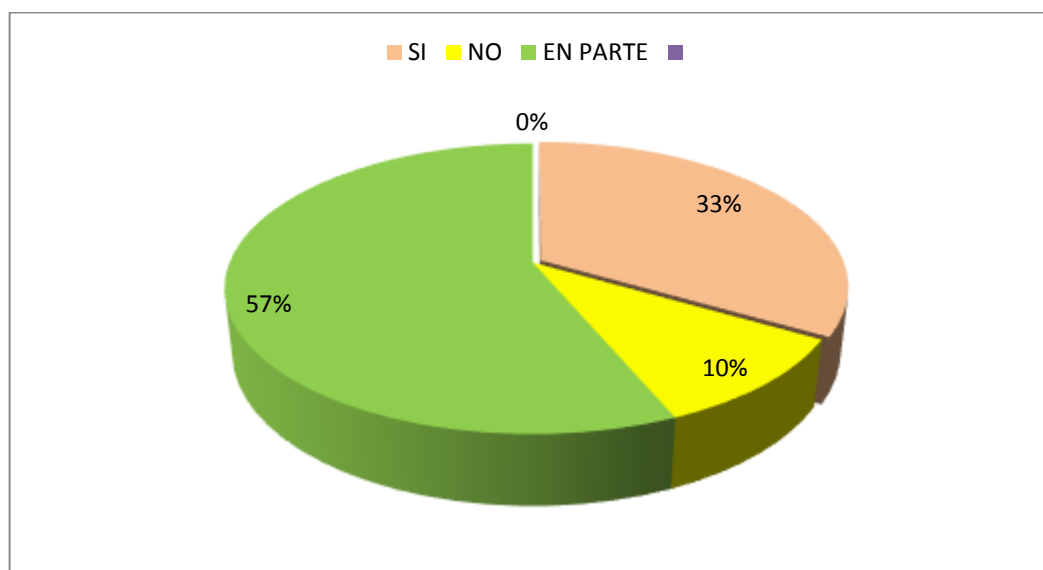
Indicadores	f	%
SI	13	33%
NO	4	10%
EN PARTE	22	57%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 1**

Participación en el trabajo en equipos.





## **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados se determina que, el 33%, que corresponde a 13 encuestados, señalan que sí han participado en actividades de trabajo en equipos como práctica de valores dentro de la institución; en cambio el 10%, que corresponden a 4 encuestados, indican que no han participado; por otra parte el 57%, que representan a 22 encuestados, indican que han participado en parte.

Este análisis nos demuestra, que no existe una mayoría contundente que respalde la alternativa sí, ya que en mayor porcentaje, aproximadamente un poco más de la mitad del total de encuestados consideran que han participado

En parte en actividades de trabajos en equipo como práctica de valores dentro de la institución. Por tal razón se justifica la investigación acerca del trabajo en equipos en la práctica de valores.

Araneda (1985), manifiesta que el trabajo en equipo es una acción conjunta, metódica y coordinada de distintos profesionales o técnicos que con la coordinación de un responsable procuran, bajo un solo programa, alcanzar objetivos comunes. (p. 46 – 47).

### **2.- ¿De acuerdo a su criterio el docente demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores?**

**CUADRO 2**

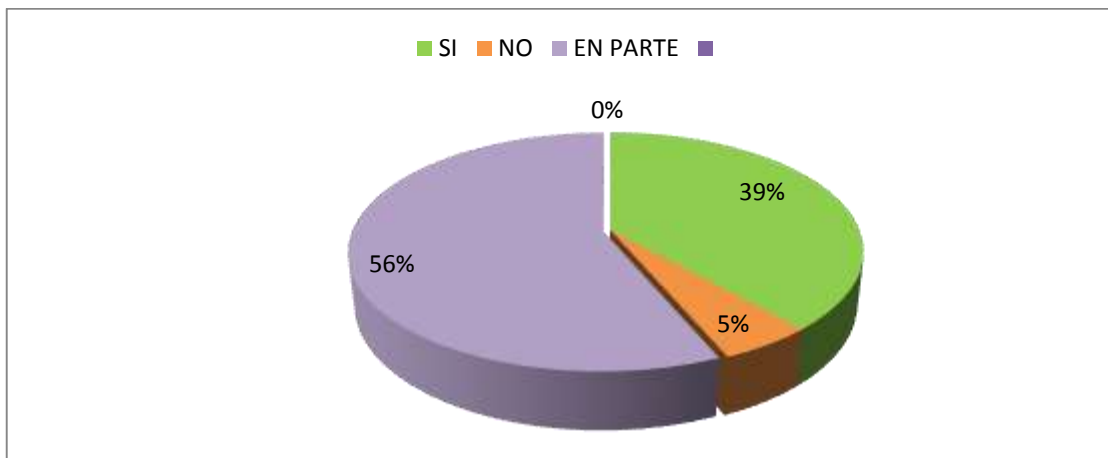
Indicadores	f	%
SI	15	39%
NO	2	5%
EN PARTE	22	56%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 2

Conocimiento del trabajo en equipos en la práctica de valores.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se desprende, que el 39%, que corresponde a 15 encuestados, indican que el docente sí, demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores; el 5%, que representan a 2 encuestados manifiestan que los profesores del Colegio no demuestran conocimiento; y el 56%, que representa a 22 encuestados, expresan que los docentes demuestran conocimiento en parte.

Esto preocupa, porque no existe una mayoría de docentes que demuestren conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores, porque existe un poco más de la mitad que es la mayoría del total de encuestados que indican que el docente demuestra en parte conocimiento, esta actitud de los docentes llama la atención en virtud de que su trabajo docente no es aislado ni tampoco personalizado, sino que debe ser en equipo con conocimiento en valores.

El trabajo en equipo es un pequeño grupo de personas que con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos (Ander, 2006, p. 32).

**3.- ¿Según su criterio el docente genera las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores?**

**CUADRO 3**

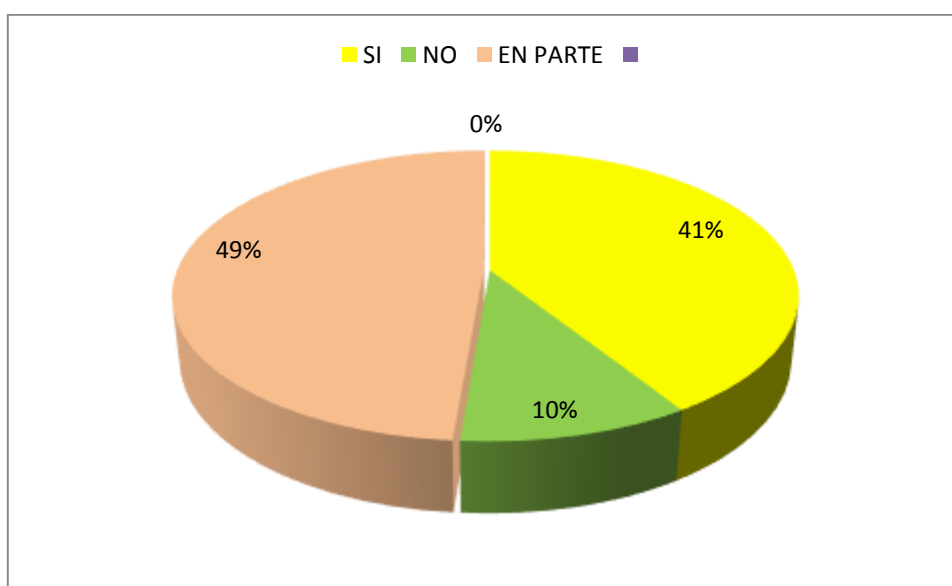
Indicadores	f	%
SI	16	41%
NO	4	10%
EN PARTE	19	49%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 3**

El docente genera las condiciones para que el trabajo en equipos.



### **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se manifiesta que el 41 %, que corresponde a 16 encuestados, expresan que el docente sí, genera las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores; el 10 %, que

representa a 4 encuestados, indican que y el 49%, que representa a 19 encuestados manifiestan que el docente genera únicamente en parte.

La presente actitud de los maestros del Colegio Bachillerato Catamayo, es preocupante, en virtud, de no existir una mayoría de docentes que se preocupen de generar dentro del aula las condiciones necesarias para que una metodología tan importante como es el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores; aproximadamente cerca de la mitad del total de encuestados, que representa la mayoría indican que en parte.

“El hombre es un ser social por naturaleza, hasta el momento no se encuentra como forma de vida a un hombre isla, puesto que vivir es estar integrado en la sociedad. (Quintana, 2008, p. 14).

**4.- ¿La dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, permite el cumplimiento de la práctica de valores?**

**CUADRO 4**

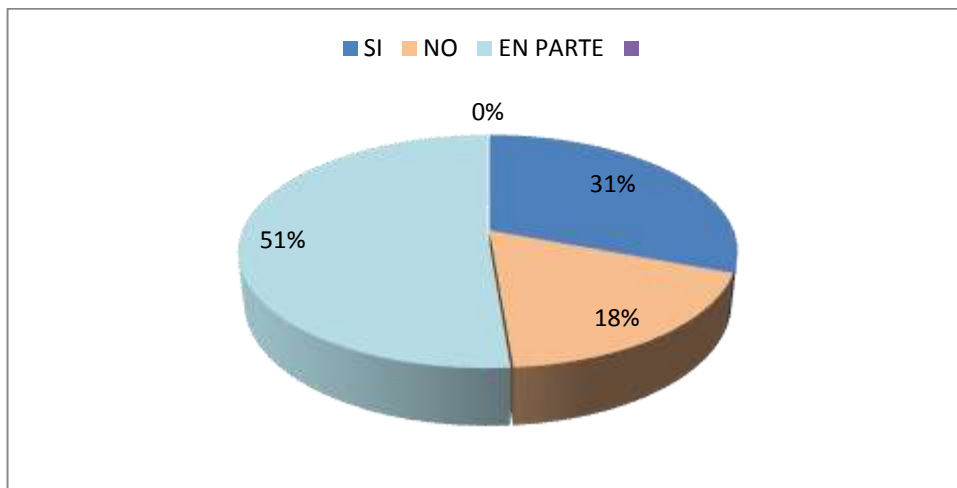
Indicadores	f	%
SI	12	31%
NO	7	18%
EN PARTE	20	51%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 4

La dinámica del docente en los trabajos en equipos.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que, el 31 %, que representa a 12 encuestados, manifiestan que la dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, sí, permite el cumplimiento de la práctica de valores; el 18 % que representan a 7 encuestados señalan que no, y el 51%, que representan a 20 manifiestan expresan que en parte.

Por lo expresado en líneas anteriores, se induce que no existe una mayoría de docentes del Colegio Bachillerato Catamayo, que la dinámica que aplica en los trabajos en equipos permita el cumplimiento de la práctica de valores, porque la mayoría, aproximadamente un poco más de la mitad del total de encuestados, consideran que en parte; por tal razón, se comprende que si el docente no maneja técnicas grupales, sí desconoce las bondades de la planificación, si no es creativo, difícilmente existirá un proceso educativo motivador y activo para el proceso de interaprendizaje.

Nuris Batista Tejeda, (2008), expresa que los valores son criterios o juicios que están presentes en la sociedad y que orientan las normas, actitudes, opiniones y conductas de las personas. Representan el fundamento de las normas por las que la sociedad se rige, y

sobre todo, la base a partir de la cual los distintos grupos sociales aceptan o rechazan determinadas actitudes o comportamientos. Los valores no son directamente observables, pero se manifiestan a través de la conducta de cada persona, los estilos de vida (p. 69).

**5.- ¿Según su criterio, en el colegio los docentes tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores?**

**CUADRO 5**

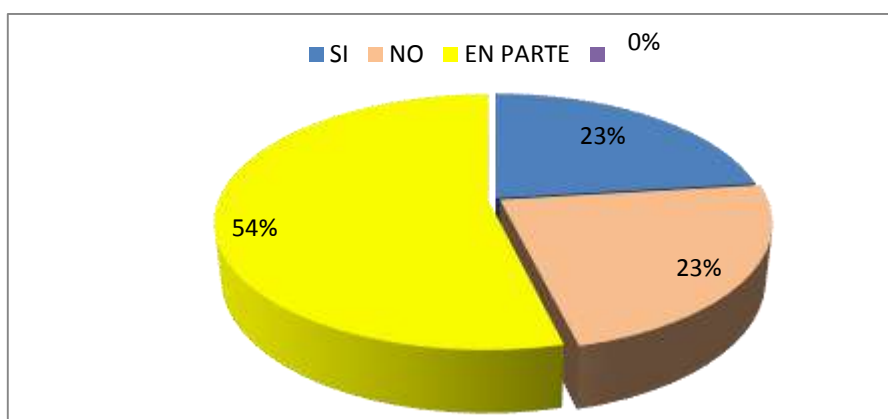
Indicadores	f	%
SI	9	23%
NO	9	23%
EN PARTE	21	54%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 5**

Los docentes y la cultura del trabajo en equipos.



**Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 23%, que pertenece a 9 encuestados manifiestan que en el colegio los docentes sí tienen como una norma de

cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores; el 23%, que corresponde a 9 encuestados los docentes expresan que no; finalmente el 54%, que representa a 21 encuestados, los docentes manifiestan que en parte.

De todo esto se colige, que no existe una mayoría que manifiesten que en el Colegio Bachillerato Catamayo los docentes sí tengan como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores, porque no se llega a una cuarta parte del total de encuestados; en cambio la mayoría que supera la mitad de encuestados manifiestan que en parte. Pero también, un poco menos que una cuarta parte, expresan, que los docentes, no tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores. Situación que preocupa en razón de que su aplicación permite mejorar el rendimiento del proceso de interacción y aprendizaje entre alumno y docente.

Los valores no son directamente observables, pero se manifiestan a través de la conducta de cada persona, que influenciada por sus contextos y trayectoria vitales sacan a la luz sus pautas de comportamiento a través de los estilos de vida. (Batista, 2008, p. 69).

**6.- ¿Cree Ud. Qué el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente, del colegio influye en la formación estudiantil?**

**CUADRO 6**

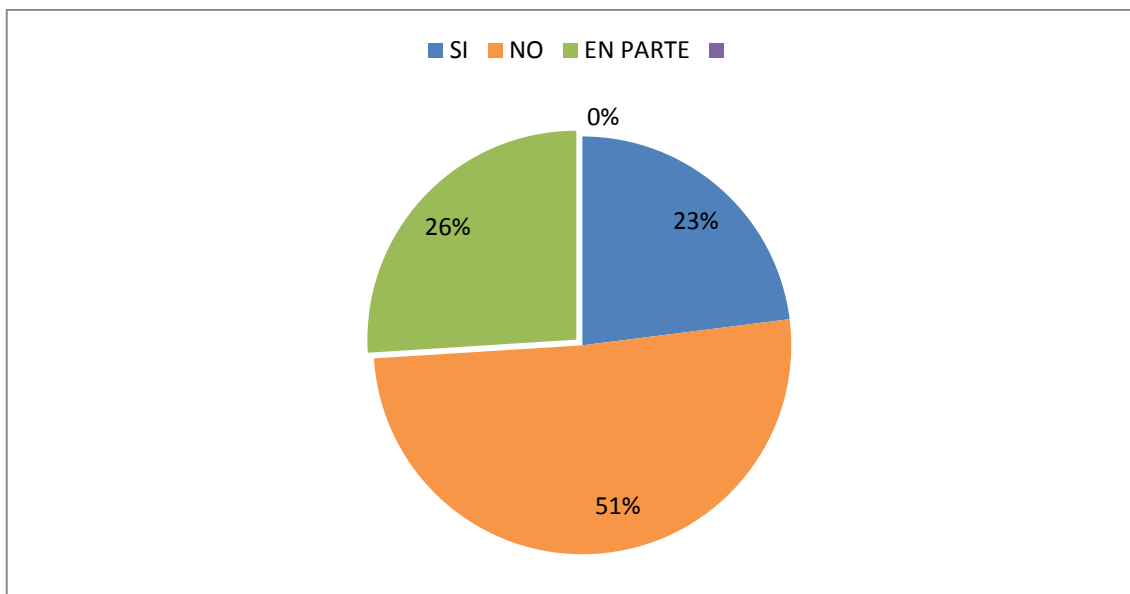
Indicadores	f	%
SI	9	23%
NO	20	51%
EN PARTE	10	26%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 6

### Influencia del trabajo en equipos y la práctica de valores



#### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se explica que; el 23%, que pertenece a 9 encuestados, expresan, que el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente, del colegio sí, influye en la formación estudiantil; el 51%, que representan a 20 encuestados indican que no; y el 26%, que corresponde a 10 encuestados manifiestan que en parte.

De todo lo manifestado se concluye que del total de encuestados, un poco más de la mitad manifiestan, que el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente del Colegio Bachillerato Catamayo no influye en la formación estudiantil, cantidad muy considerable, que ratifica la importancia del trabajo en equipos y la práctica de valores. Y apenas cerca de una cuarta parte del total de encuestados, expresan que en parte.

Ballenato Prieto (2005), manifiesta que el trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. Nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra colaboración. (p. 21).



7.- ¿Según su criterio el docente posee un gran conjunto de valores que le permite ser ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia?

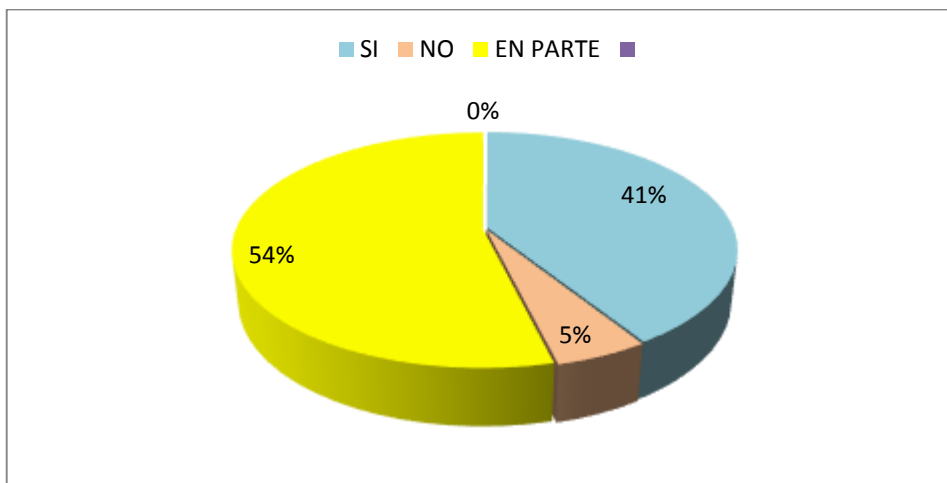
**CUADRO 7**

Indicadores	f	%
SI	16	41%
NO	2	5%
EN PARTE	21	54%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.  
Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 7**

El docente ejemplo de valores.



### **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que el 41 %, que corresponde a 16 encuestados, señalan que el docente sí, posee un gran conjunto de valores que le permite ser ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia; el 5%, que representa a 2 encuestados, mencionan que no; y el 54%, que corresponde a 21 encuestados indican que en parte.

Los docentes que en unión de los alumnos son los actores de la educación, ellos consideran que en parte poseen un gran conjunto de valores que les permiten ser ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia; sin embargo, un poco menos de la mitad señalan que si poseen. Por estas razones se considera que es necesario que los docentes estén claros que la educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores, tal cual lo señala nuestra Ley Orgánica de Educación Intercultural.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), manifiesta que: la educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social por identidad de género, condición de migración, la equidad y la eliminación de toda forma de discriminación. (p. 32).

**8.- ¿El docente en el aula motiva a los estudiantes para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?**

**CUADRO 8**

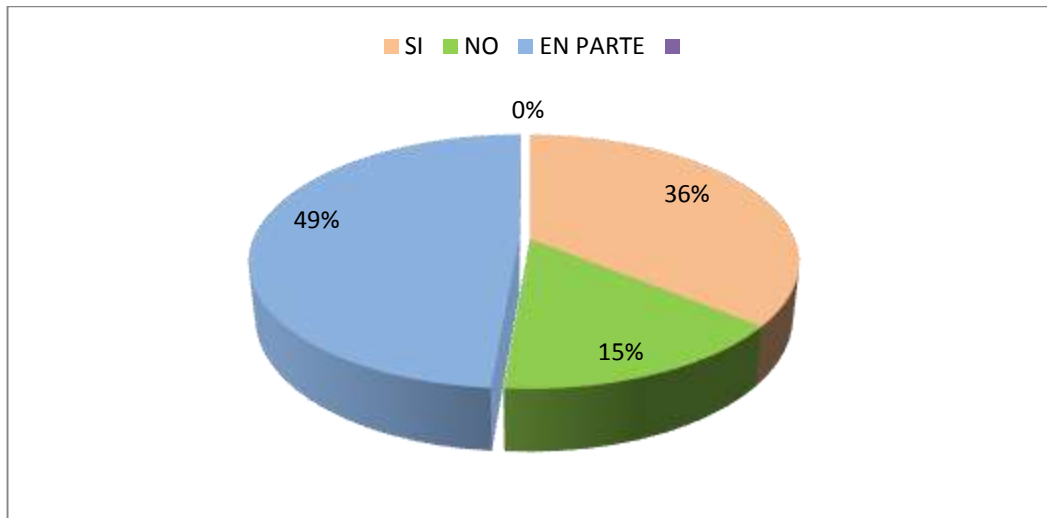
Indicadores	f	%
SI	14	36%
NO	6	15%
EN PARTE	19	49%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 8

El docente motiva a los estudiantes.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se desprende que; el 36%, que corresponde a 14 encuestados, manifiestan que el docente en el aula sí, motiva a los estudiantes para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad, tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores; el 15%, que representa a 6 encuestados, explican que no; y el 49%, que equivale a 19 encuestados, indican que en parte.

Se puede entonces deducir, que los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo expresan que motivan en parte a los estudiantes dentro del proceso de interacción educativa, para que sus estudiantes sean un ejemplo de trabajo en equipos y se propicie la práctica de valores; en razón de que cerca de la mitad del total de encuestados, que representa la mayoría, así lo mencionan; sin embargo un poco más de un cuarto de encuestados manifiestan que sí. Todo esto preocupa porque no existe una gran mayoría de docentes que justifique este aserto; por tal razón, es conveniente que los señores docentes reflexionen acerca de su accionar pedagógico, didáctico y metodológico con la finalidad de ser los gestores de motivación constante y permanente y de esta manera contribuyan a la formación de un mejor ciudadano, un mejor ser humano que contribuya al buen vivir.

Castillo y Cabrerizo (2005), expresa que el desempeño docente se trata de una relación con todos los ámbitos del ejercicio de la enseñanza en la que el docente no sólo es aquel que está a cargo de un grupo de estudiantes, sino que es también activo participante en los debates académicos, generador de conocimiento con sus pares, y trabajador en equipo, etc. (Pogré, 1995).

**9.- ¿El docente en las reuniones de padres de familia los motiva para que sean ejemplo de trabajos en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?**

**CUADRO 9**

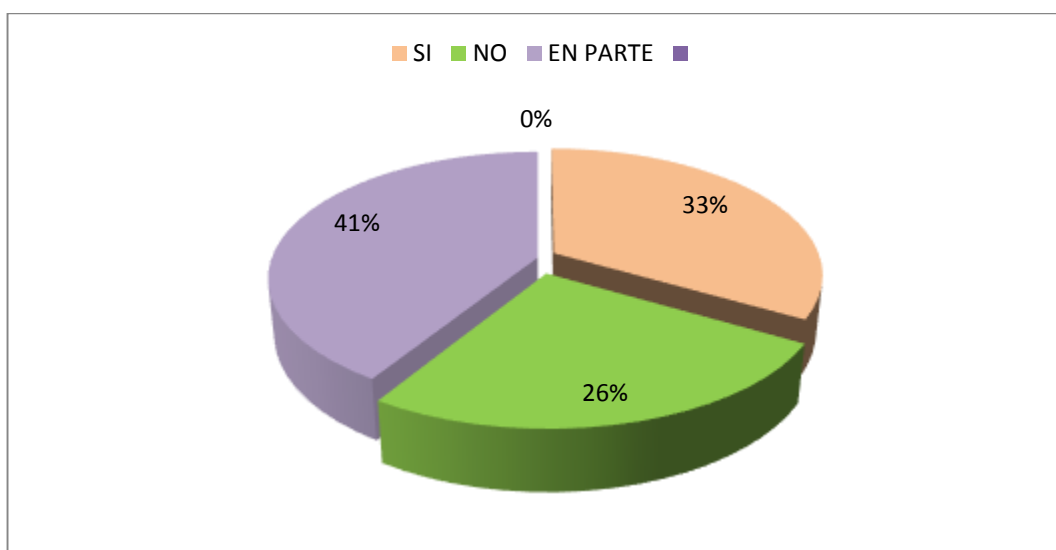
Indicadores	f	%
SI	13	33%
NO	10	26%
EN PARTE	16	41%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 9**

El docente motiva a los padres de familia.



## **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 33%, que corresponde a 13 encuestados, manifiestan que el docente en las reuniones de padres de familia sí, los motiva para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad, tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores; el 26%, que equivale a 10 encuestados señalan que no; y el 41%, que corresponde a 16 encuestados, expresan que en parte.

De lo expuesto se deduce, que no existe una cantidad significativa que supere la mitad del total de encuestados que afirmen que los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo sí los motivan, para que los padres de familia sean ejemplos de trabajo en equipos y propiciar de esta manera la práctica de valores; en cambio cerca de la media parte del total de encuestados, que en este caso es la mayoría expresan que los docentes lo hacen en parte; por tal razón se considera que los padres de familia deben ser motivados, para que contribuyan a ser como padres ejemplo del trabajo en equipos y practicar los valores que tanta falta nos hace en los actuales momentos.

Castillo y Cabrerizo (2005), expresa que el desempeño docente se trata de una relación con todos los ámbitos del ejercicio de la enseñanza en la que el docente no sólo es aquel que está a cargo de un grupo de estudiantes, sino que es también activo participante en los debates académicos, generador de conocimiento con sus pares, trabajador en equipo, propulsor de alternativas ante situaciones de diferencias individuales, etc. (Pogré, 1995).

**10.- ¿El trabajo en equipos y la práctica de valores permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa?**

**CUADRO 10**

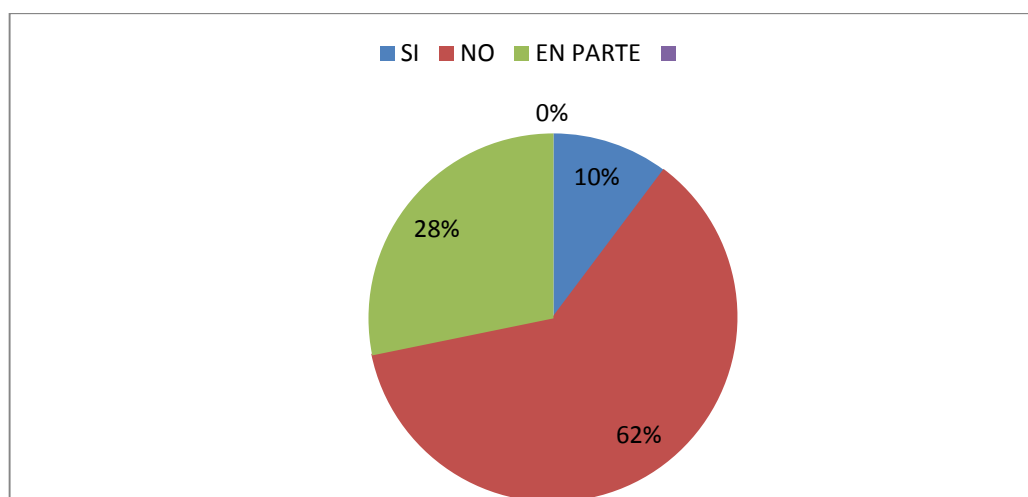
Indicadores	f	%
SI	4	10%
NO	24	62%
EN PARTE	11	28%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014

**GRÁFICA 10**

Interrelación de los elementos de su comunidad educativa.



**Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados se demuestra que; el 10%, que corresponde a 4 encuestados, señalan que el trabajo en equipos y la práctica de valores sí, permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa; el 62%,

que equivale a 24 encuestados, manifiestan que no; y el 28%, que representa a 11 encuestados, indican que en parte.

De lo expresado se deduce que la mayor parte del total de encuestados, que representa un poco más de la mitad, están conscientes, que el trabajo en equipos y la práctica de valores, no permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa; y un poco más de una cuarta parte aproximadamente del total de encuestados en cambio expresan que en parte; por tal motivo, conviene que las autoridades del plantel, así como a los docentes practiquen la cultura de trabajo en equipos y la práctica de valores que permita una interrelación dinámica entre todos los elementos de la comunidad educativa. Porque la educación no se da aisladamente, sino dentro de una sociedad e institución determinada.

Pérez (1999) expresa que los docentes deben desarrollar un clima activo, y pasen a realizar un trabajo con mayor interacción que contribuya a “potenciar y aprovechar la especialización del profesorado, asignar diferentes niveles de responsabilidad, crear oportunidades de promoción; para ello, es necesario la creación de un clima institucional favorable. (p.216).

### **11.- ¿Según su criterio el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en el desempeño de los docentes?**

**CUADRO 11**

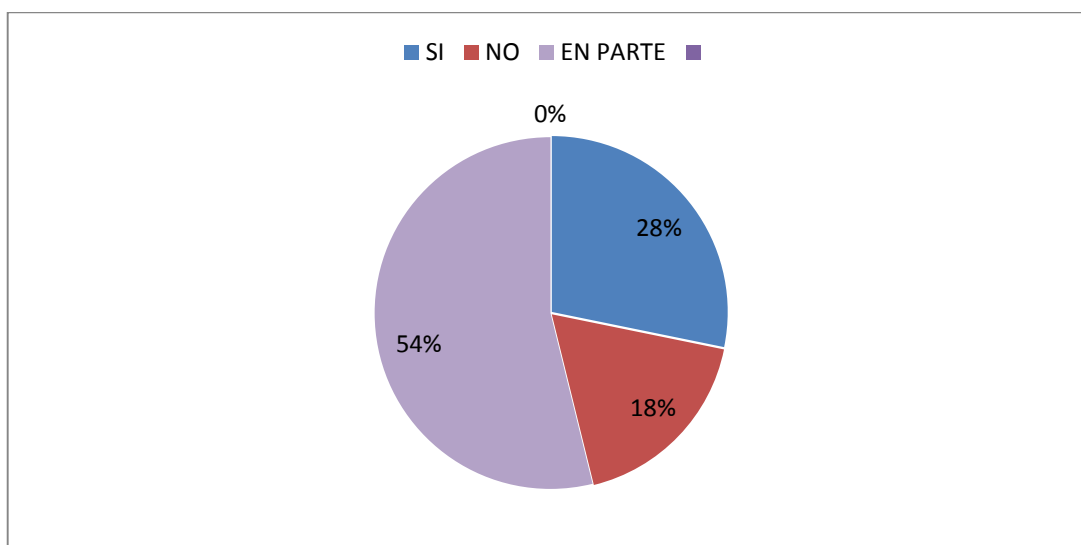
Indicadores	f	%
SI	11	28%
NO	7	18%
EN PARTE	21	54%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

## GRÁFICA 11

Influencia en el desempeño docente.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 28%, que corresponde a 11 encuestados, manifiestan que el trabajo en equipos en la práctica de valores sí, influye en el desempeño de los docentes; el 18%, que equivale a 7 encuestados señalan que no; y el 54%, que corresponde a 21 encuestados, en cambio expresan que en parte.

De lo expuesto se desprende, que un poco más de la mitad que corresponde a la mayoría del total de encuestados están muy conscientes que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en parte en el desempeño de los docentes; en cambio, aproximadamente un poco menos de una cuarta parte de encuestados expresan que no. Este aserto nos ayuda a fundamentar nuestro tema de investigación para contribuir con los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo, en el empleo del trabajo en equipos y la práctica de valores dentro de su desempeño docente.

Castillo (2006) manifiesta, que el desempeño docente hace referencia a una concepción de las cualidades que hay que esperar de un buen docente, no sólo por la posesión de las mejores calificaciones académicas, sino también por las actitudes y rasgos personales deseables; por lo tanto, las responsabilidades que un docente debe cumplir en una



institución educativa, están relacionadas con ciertas características de formación y personalidad, y a la vez, con el dominio de la materia que enseña, capacidad crítica, y las metodologías y técnicas imprescindibles para su desarrollo en el aula. (p. 212).

**12.- ¿Ud. considera que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa?**

**CUADRO 12**

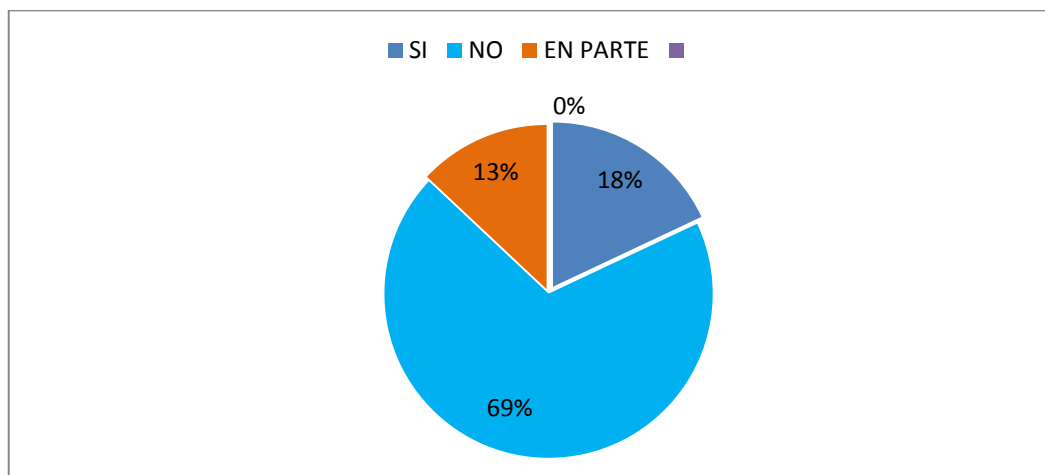
Indicadores	f	%
SI	7	18%
NO	27	69%
EN PARTE	5	13%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 12**

La interacción de los docentes.



**Análisis e interpretación**

DeL 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 18%, que representa a los 7 encuestados, señalan que el trabajo en equipos en la práctica de valores sí, influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa; el 69%, que representa a 27

encuestados, manifiestan que no; y el 13%, que corresponde a 5 encuestados, manifiestan que en parte.

Lo expresado ayuda a expresar que la mayoría de encuestados que corresponde a un poco más de la mitad, están plenamente conscientes que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa; porque la interacción es acción recíproca en donde el individuo que forme parte de una comunidad posee una necesidad de identificación cultural y de pertenencia, que es necesario satisfacer, a través de la educación.

Por esta razón es importante que los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo expresen un cambio de actitud, con la finalidad de interactuar de mejor manera con la comunidad educativa; puesto que su labor docente no puede estar aislada, con el trabajo en equipos y su relación con el entorno al cual pertenece el colegio.

En la página de Google, en Asuntos pedagógicos Sandy Santamaría envía lo siguiente.

Por lo tanto la relación docente – alumno – comunidad debe tener entre sus principales características de aprendizaje, el brindar situaciones lo más concretas posibles y vivenciales con su entorno natural, cultural y social.

Dentro de la comunidad está la familia, que pertenece a una cultura y, por lo tanto, en la medida en que se favorezca esa relación, se afirma también los lazos de valoración y estima de ella. Si se habla de la comunidad educativa, es la encargada de la toma de conciencia de su realidad global, del tipo de relaciones que los hombres establecen entre sí y con la naturaleza, de los problemas derivados de dichas relaciones y sus causas profundas. Ella desarrolla mediante una práctica que vincula al educando con la comunidad, valores y actitudes que promueven un comportamiento dirigido hacia la transformación superadora de esa realidad, tanto en sus aspectos naturales como sociales, desarrollando en el educando las habilidades y aptitudes necesarias para dicha transformación.

**13.- ¿La elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) fue producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa?**

**CUADRO 13**

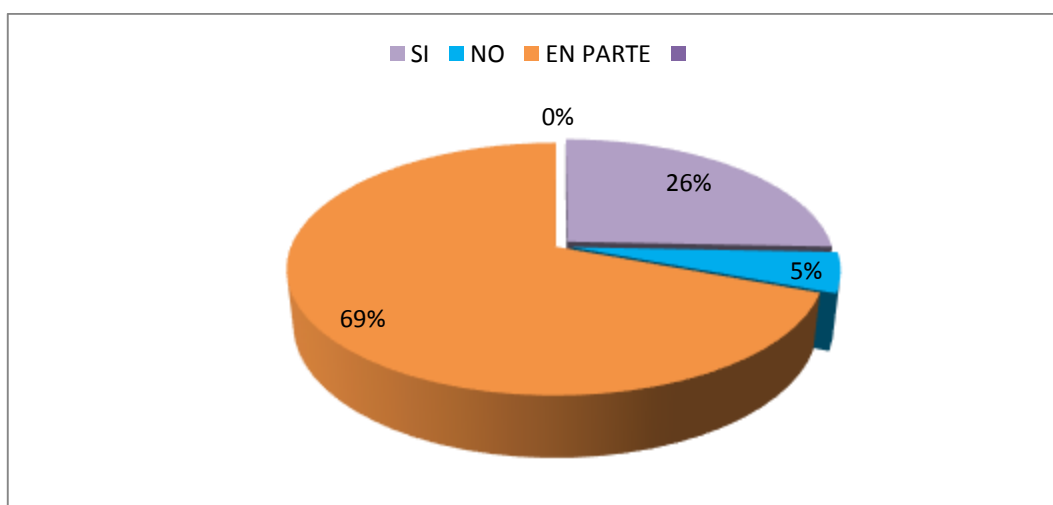
Indicadores	f	%
SI	10	26%
NO	2	5%
EN PARTE	27	69%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014

**GRÁFICA 13**

Filosofía institucional.



### **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 26%, que representa a los 10 encuestados, señalan que la elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) sí, fue producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa; el 5%,

que representa a 2 encuestados, manifiestan que no; y el 69%, que corresponde a 27 encuestados, manifiestan que en parte.

Según lo expuesto en líneas anteriores, se determina que un poco más de la mitad del total de encuestados explican, que la elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) fue en parte, producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa; y aproximadamente más de una cuarta parte del total de encuestados en cambio expresan que sí; por tal motivo, se sobreentiende que la labor del docente no es aislada del accionar de los grupos sociales; sino más bien se complementan.

Aranda (2000) expresa que la planificación estratégica, es un proceso de gestión que permite visualizar, de manera integrada el futuro de la institución, que se deriva de su filosofía, de su misión, de sus orientaciones, de sus objetivos, de sus metas, de sus programas así como de sus estrategias para asegurar su logro. (p. 27).

**14.- ¿El desempeño docente en el aula permite una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores?**

**CUADRO 14**

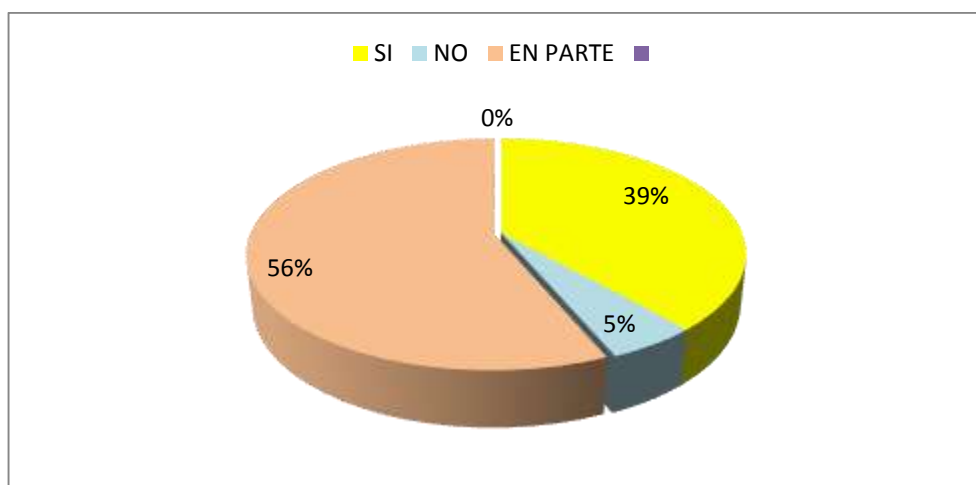
Indicadores	f	%
SI	15	39%
NO	2	5%
EN PARTE	22	56%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre.2014

## GRÁFICA 14

El desempeño docente.



### Análisis e interpretación

Del 100% del total de encuestados, se demuestra que; el 39%, que representa a los 15 encuestados, indican que el desempeño docente en el aula sí, permite una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores; el 5%, que representa a 2 encuestados, manifiestan que no; y el 56%, que corresponde a 22 encuestados, manifiestan que en parte.

De la presente explicación se deduce que no existe una mayoría absoluta del total de encuestados que señalen que el desempeño docente del Colegio Bachillerato Catamayo sí permita una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores; en razón de que aproximadamente un poco más de la mitad, que corresponde a la mayoría, indican que en parte.

Cam Carranza (2005), indica que el docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, el desempeño profesional tiene que ver con la capacitación continua y el perfeccionamiento docente a fin de que eleve la calidad de la educación y pueda el docente responder a los nuevos retos que el desarrollo de la ciencia y la tecnología imponen a todas las instituciones educativas y poder de esta forma formar profesionales con calidad integral (p. 170).

**15.- ¿Ud. cree que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo?**

**CUADRO 15**

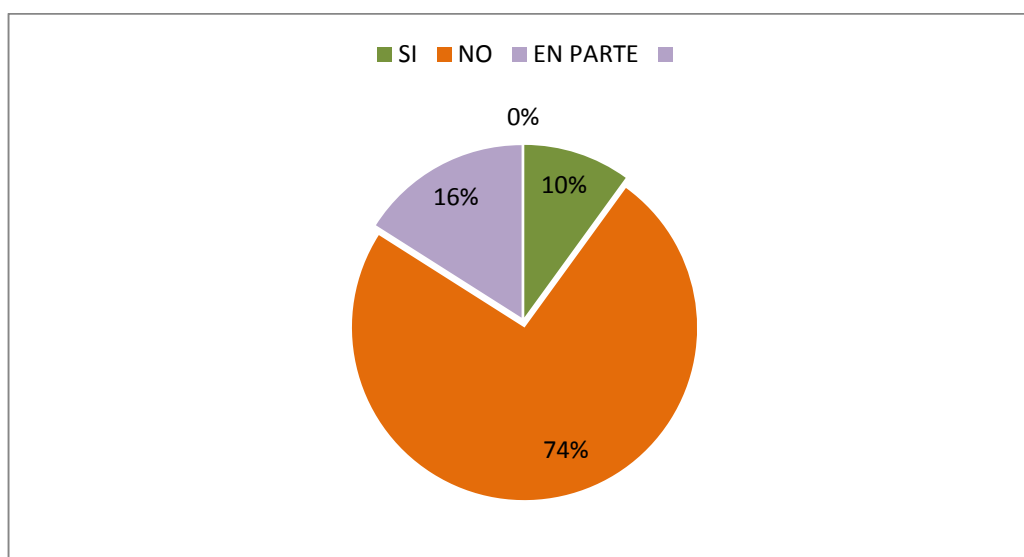
Indicadores	f	%
SI	4	10%
NO	29	74%
EN PARTE	6	16%
TOTAL	39	100.00%

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato Catamayo.

Elaboración: Édgar Alberto Castro Aguirre. 2014.

**GRÁFICA 15**

Influencia del trabajo en equipos.



### **Análisis e interpretación**

Del 100% del total de encuestados, se puede explicar que; el 10%, que pertenece a 4 encuestados, expresan, que el trabajo en equipos en la práctica de valores sí influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo; el 74%, que representan a 29

encuestados indican que no; y el 16%, que corresponde a encuestados manifiestan que en parte.

De todo lo manifestado se concluye que del total de encuestados, un poco más de las tres cuartas partes que representa a la mayoría manifiestan, que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo; por esta razón se deduce que en los docentes no hay motivación para el trabajo en equipos en la práctica de valores.

Cam Carranza (2005) expresa que no cabe duda que hoy en día ante los nuevos retos de la educación en un mundo globalizado y de permanente cambio, la reflexión, la adecuación y modificación del currículo ha de ser un elemento central en el desempeño de los docentes, el cual se debe enriquecer en función de las necesidades de los estudiantes y su contexto si se desea que se logren aprendizajes eficientes y niveles de calidad de servicio óptimo (p. 170).

## **g. DISCUSIÓN**

**Una vez que se ha adquirido conocimiento,  
éste arrojará luz más allá de sus límites inmediatos.**

**John Tyndall.**

El tema de investigación se denomina: El trabajo en equipos en la práctica de valores en los docentes, del Colegio Bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013. Lineamientos alternativos. Por tal razón, se formula los siguientes objetivos: 1; Establecer la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores en el desempeño de los docentes, del Colegio Bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013. 2; Caracterizar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores en la interacción de los docentes, del Colegio Bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013.

Para comprobar los objetivos propuestos se procede a seleccionar el marco teórico requerido y direccionado a enfocar el trabajo en equipos y la práctica de valores; Ezequiel Ander (2006), expresa que el trabajo en equipo es un pequeño grupo de personas que con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos (p. 32). Araneda (1985), expresa que, el trabajo en equipos es una acción conjunta, metódica y coordinada de distintos profesionales o técnicos que con la coordinación de un responsable procuran, bajo un solo programa, alcanzar objetivos comunes. (págs.46 – 47). En cambio Batista (2008), señala que los valores no son directamente observables, pero se manifiestan a través de la conducta de cada persona, que influenciada por sus contextos y trayectoria vitales sacan a la luz sus pautas de comportamiento a través de los estilos de vida. (p.69). Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) La educación debe basarse en la trasmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos,



la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, ética, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad, y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación (p. 32).

En cuanto se refiere a la parte empírica para contrastar la fundamentación teórica se aplica la técnica de la encuesta a una población de 39 docentes, 720 estudiantes y 390 padres de familia y la muestra corresponde a: 39 docentes, 90 estudiantes y 80 padres de familia del Colegio Bachillerato Catamayo de lo que se desprende lo que a continuación se expresa.

### **Objetivo específico 1**

Establecer la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores en el desempeño de los docentes, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013.

Si se considera como aceptable la definición que realiza Ezequiel Ander – Egg (2006) cuando manifiesta que el trabajo en equipos es un pequeño grupo de personas que con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos (p.32).

Esto significa, que los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo no utilizan como parte de su proceso de enseñanza en el aula el trabajo en equipos como una práctica de valores porque desconocen de las bondades de esta técnica; este aserto se fundamenta porque al preguntarles a los estudiantes, padres de familia y docentes: sí ¿de acuerdo a su criterio el docente demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores? Del 100% del total de encuestados el 73.00%, de estudiantes encuestados manifiestan que el docente no demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores. El 90.00% de padres de familia que fueron encuestados también aseveran que los maestros no demuestran conocimiento, y en cambio el 56.00% de docentes encuestados expresan que en parte. Estas aseveraciones

permiten sugerir que amerita plantear una ayuda para que los educadores de este plantel educativo se capaciten dentro de esta problemática, y de esta manera contribuir a mejorar el desempeño de los docentes en el aula y con ello mejorar también el rendimiento estudiantil.

Castillo y Cabrerizo (2005) manifiestan que el trabajo en equipo en la función docente, es una de las competencias que se evidencian, en los últimos años, como una de las imprescindibles en el desempeño docente. Se trata de una relación con todos los ámbitos del ejercicio de la enseñanza en la que el docente no sólo es aquel que está a cargo de un grupo de estudiantes, sino que es también activo participante en los debates académicos, generador de conocimiento con sus pares, trabajador en equipo, propulsor de alternativas ante situaciones de diferencias individuales, etc. (Pogré, 1995). Expresa que frente a la presente exposición el docente no es de ninguna manera un transmisor de conocimiento, ni tampoco debe promover un aprendizaje repetitivo, de una forma mecánica, sino como dice Piaget: el rol de los maestros se reduce a ser un guía, animador o facilitador del aprendizaje.

En estas circunstancias, el 85.00% de estudiantes encuestados manifiestan que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en el desempeño de los docentes; de igual manera el 78.00% de padres de familia indican que no influye; y el 54.00% de los docentes dicen que influye en parte. Lo que significa que se constituye en una necesidad contribuir con los docentes, a través de cursos o seminarios - talleres para que utilicen el trabajo en equipos en la práctica de valores; porque es claro que ninguna actividad educativa se realiza de manera individual, aislada, sino todo se facilita trabajando en equipo, porque ayuda a alcanzar y lograr los objetivos con mayor eficacia, el trabajo puede avanzar a un ritmo impresionante.

Paulo Freire (2006) en su pedagogía de la autonomía expresa con elevado criterio que “no hay mejor enseñanza que cuando enseñamos a partir de nuestro propio ejemplo”, y el docente mantiene una atmósfera en la que impere valores como: respeto, libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad.

Batista (2008), expresa que los valores son criterios o juicios que están presentes en la sociedad y que orientan las normas, actitudes, opiniones y conductas de las personas, no son directamente observables, pero se manifiestan a través de la conducta de cada persona, que influenciada por sus contextos y trayectoria vitales sacan a la luz sus pautas de comportamiento a través de los estilos de vida. (p.69).

Al respecto los encuestados manifiestan de la siguiente manera: el 65.00% de estudiantes consideran que el docente no genera las condiciones para que el trabajo en equipo se convierta de un modo operativo en práctica de valores; el 69.00% de padres de familia expresan también que los docentes no generan las condiciones. Y en cambio el 49.00% de docentes expresan que en parte.

Por todas estas razones, indiscutiblemente amerita que se ayude también a los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo a fortalecer esta debilidad pedagógica, y que consideramos necesario desarrollar nuestra propuesta cuanto antes posible.

Resta señalar, que ante el análisis expuesto se determina que el objetivo No. 1, se cumplió, y deja satisfacción, en el deseo de investigar y contribuir, con los docentes, el colegio y la comunidad en su conjunto.

## **Objetivo específico 2**

Caracterizar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores, en la interacción de los docentes con la comunidad educativa, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013.

Sí se considera, que el ser humano es un ser social por naturaleza, no se puede de ninguna manera concebir que el docente trabaje solo, sin ninguna relación con otros docentes, padres de familia y comunidad en su conjunto, porque como expresa Quintana (1980) que leyendo a Coombs determina que la educación equipa a los individuos para vivir en sociedad y servirse a sí mismos como personas, miembros de sus familias, trabajadores, ciudadanos locales y del mundo, y colaboradores en la

cultura (p.13), pero este accionar se cumple dentro de una sociedad o comunidad educativa e interactuando mutuamente con otros semejantes.

Por esta razón el 84.00% de estudiantes encuestados expresan: que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa; el 90.00% de padres de familia, también señalan que no influye; y el 69.00% de docentes manifiestan también que no influye; es decir los tres talentos humanos de la comunidad educativa están de acuerdo, que si no existe trabajo en equipo orientado por los docentes, no existe tampoco una interrelación entre docente y demás miembros de la comunidad educativa.

Esto supone que los profesores dejen el trabajo aislado e individualista como lo manifiesta Pérez (1999) que venían desarrollando, y pasen a realizar un trabajo con mayor interacción que contribuya a “potenciar y aprovechar la especialización del profesorado, asignar diferentes niveles de responsabilidad, crear oportunidades de promoción; para ello, es necesario la creación de un clima institucional favorable en tanto que trabajar en equipo implica procesos complejos de aprendizaje e interacción que pueden verse en peligro si no concurren circunstancias relacionadas, tanto con la constitución del grupo en sí, como con las técnicas y procedimiento de acción e interacción que se utilicen (p.216).

En estas consideraciones el 52.00% de estudiantes encuestados expresan que el trabajo en equipos y la práctica de valores no permiten una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa. El 70.00% del total de padres de familia encuestados, opinan que el trabajo en equipos y la práctica de valores no permiten una interrelación. Pero también el 62.00% de los docentes encuestados concuerdan de la misma manera que no hay una interrelación. Y por lo tanto se justifica que se formule lineamientos alternativos para contribuir con los docentes del Colegio y se presente una propuesta de capacitación en temas de trabajo en equipos y práctica de valores.

Para finalizar esta parte de la discusión, se expresa, que frente a lo expuesto se determina que el objetivo No. 2, se cumplió, y deja satisfacción, en el deseo de investigar y contribuir, con los docentes, el colegio y la comunidad en su conjunto.

## **h. CONCLUSIONES**

**Las tareas educativas del presente  
no requieren en general, genios,  
pero sí pueden requerir héroes.**

**REIMER.**

Al término de la presente investigación se establece las siguientes conclusiones:

- Los estudiantes y padres de familia encuestados coinciden en manifestar que el docente del Colegio Bachillerato Catamayo no demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores y, en cambio los docentes dicen que en parte.
- Los estudiantes y padres de familia encuestados manifiestan que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en el desempeño de los docentes; y los docentes dicen que influye en parte.
- Los estudiantes, padres de familia y docentes encuestados dicen: que el trabajo en equipos en la práctica de valores no influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa.
- Los estudiantes y padres de familia encuestados consideran que el docente no genera las condiciones para que el trabajo en equipo se convierta de un modo operativo en práctica de valores. Y en cambio los docentes encuestados expresan que en parte.

## **i. RECOMENDACIONES**

**Los riesgos del cambio son grandes, pero los riesgos de la tardanza, son mayores.**

**REIMER.**

Al finalizar el presente trabajo de investigación se detallan las siguientes recomendaciones:

- Recomendar a las autoridades del Colegio Bachillerato Catamayo ubicar dentro del plan de mejoras un plan de capacitación anual para docentes del colegio en donde se incluya cursos, talleres, o seminarios con temáticas de trabajo en equipos, y educación de valores, para contribuir a mejorar el desempeño docente.
- Recomendar a los educadores del Colegio Bachillerato Catamayo incluir dentro de su desempeño docente, planificación curricular y extracurricular el empleo del trabajo en equipos y práctica de valores, y con ello mejorar también el rendimiento estudiantil.
- Sugerir a las autoridades del Colegio Bachillerato Catamayo incluir dentro del plan de mejoras como una norma de cultura institucional el trabajo en equipos en la práctica de valores entre el docente, con los demás talentos humanos de la comunidad educativa fin de diseñar actividades y estrategias, que contribuyan a una mejor interrelación dentro de la comunidad educativa.
- Proponer a las autoridades del Colegio Bachillerato Catamayo, incluir dentro de la planificación de los días lunes en el “ momento cívico ”la participación de líderes de la comunidad educativa como: padres de familia, líderes comunitarios, autoridades educativas y no gubernamentales, ex alumnos, que intervengan con charlas o conferencias acerca del trabajo en equipos y la práctica de valores, que sirvan a un cambio de actitud entre los talentos de la educación, porque no puede haber una educación en aislamiento social, ni nadie aprende solo.

## **LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS (PROPUESTA ALTERNATIVA)**

**Mejor que buscar la verdad sin método es no pensar nunca en ella, porque los estudios desordenados y las meditaciones oscuras turban las luces naturales de la razón y ciegan la inteligencia.**

**DESCARTES, R.**

### **1. TÍTULO**

**SEMINARIO TALLER DE CAPACITACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPOS EN LA PRÁCTICA DE VALORES A LOS DOCENTES DEL COLEGIO BACHILLERATO CATAMAYO, DEL CANTÓN CATAMAYO, PROVINCIA DE LOJA.**

### **2. ANTECEDENTES**

La educación a través del tiempo y del espacio cumplirá de manera permanente y gradual “una misión en beneficio de la sociedad como tal. Tan ineludible es dicha misión, que no hay sociedad humana alguna donde no existan formas de educación. La educación es esencial a la naturaleza humana; es constitutiva de la condición humano – social” (Quintana, 1980, p. 13).

Bajo estas consideraciones para que exista educación se necesita de la interacción social de varios elementos; como una Institución educativa, el docente, alumno, padres de familia, autoridades, la comunidad o sociedad, bajo la implementación de diversas metodologías y técnicas que permitan causar transformaciones conductuales y de aprendizaje. Es decir no puede haber una educación en aislamiento social, nadie aprende solo, ni tampoco existe un “hombre isla”.

Pero si los tiempos han cambiado el proceso educativo, muy poco se ha realizado la actitud de los docentes, a veces se sigue con la aplicación de una educación conductista, en donde al maestro le corresponde guiar y dirigir la vida de los alumnos, llevarlos por camino trazado por él, el maestro es el modelo y el guía, a él se debe imitar y obedecer, y su rol es transmitir un saber que está en los libros; su papel de enseñador es efectivo en la medida que el estudiante logra repetir el saber tal cual él lo expresa.

No existe entonces una educación integral, de trabajar en equipos, de práctica permanente de valores; en donde la educación sea activa o constructivista, en donde la escuela se convierte en un lugar para que los estudiantes sean felices y no estén estresados por deberes ni presionados por aprender lo que no les interesa. Los estudiantes asimilan, lo que buenamente sus estructuras mentales les permiten.

Por todas estas consideraciones, sí la educación necesita un cambio, también lo necesita el Colegio Bachillerato Catamayo, y sus docentes, en donde un cambio del currículum, signifique modificar la planificación institucional, y trabajar en un cambio de actitud y metodología del docente, para disminuir la clase magistral y pasar a una educación con base y se fundamente en el trabajo en equipos, práctica de valores e interacción de sus elementos dentro de la comunidad educativa.

Todo este accionar debe estar incluido en la planificación curricular, que elabora el docente del Colegio Bachillerato Catamayo, para ser puesto en práctica en el aula y dentro del colegio como una norma de cultura institucional.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

Debido a la realidad de debilidades del docente del Colegio Bachillerato Catamayo, de no utilizar como una norma de cultura el trabajo en equipos en la práctica de valores, se considera que la presente propuesta se justifica plenamente por las siguientes razones:



- Como profesional de la educación se acepta un reto de colaborar al cambio de actitud y metodología del docente.
- Se desea contribuir al conocimiento y práctica de las técnicas de trabajar en equipos y practicar los valores dentro de la planificación docente.
- Contribuir a mejorar el proceso de interacción de los talentos humanos de la comunidad educativa, en el deseo de contar con un mejor ambiente de convivencia, aporte personal y trabajo en equipo a favor de la Institución educativa.

#### **4. OBJETIVOS**

##### **a. OBJETIVO GENERAL**

- Contribuir al estudio y práctica del trabajo en equipos en la práctica de valores dentro del desempeño del docente y su interrelación con todos los talentos humanos de una comunidad educativa.

##### **b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Diagnosticar el nivel de conocimiento del trabajo en equipos en la práctica de valores del docente del Colegio Bachillerato Catamayo, a través de diálogos, debates, y lecturas dirigidas.
- Estimular la práctica cotidiana del trabajo en equipos en la práctica de valores del docente del Colegio Bachillerato Catamayo para mejorar su metodología en el proceso de interaprendizaje e interacción con la comunidad educativa.
- Desarrollar un seminario taller de trabajo en equipos en la práctica de valores para los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo.

## 5. METODOLOGÍA

### a. TÉCNICAS

-**El diálogo**, en equipos de trabajo, se empleará durante todo el desarrollo del seminario- taller, para determinar el nivel de conocimiento y experiencia del docente en el trabajo en equipos en la práctica de valores.

-**Debates**, al término de cada temática, para evaluar el nivel de conocimiento del docente acerca del tema propuesto y elaboración de conclusiones durante la plenaria.

-**Lecturas dirigidas**, durante el desarrollo del seminario taller, para analizar y elaborar informes de temas y contenidos, que serán expuestos en plenarias al grupo de docentes.

### b. RECURSOS

-**Talentos humanos**. Todos los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo.

-**Bibliográfico**. Material fotocopiado.

**PRIMER DÍA**

<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>	<b>Temática</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Evaluación</b>
<b>24 de marzo de 2014</b>	<b>08H00 a 10H00</b>	<p><b>-Saludo de bienvenida a la jornada de trabajo.</b></p> <p><b>-Dinámica de presentación.</b></p> <p><b>-Temores y expectativas.</b></p> <p><b>-Conocimiento de la propuesta de trabajo.</b></p> <p><b>Tema:</b> <b>El trabajo en equipos: definición, características y principios para trabajar en equipo.</b></p>	<p><b>Exposición de motivos.</b></p> <p><b>Motivación:</b> <b>“El congreso en la carpintería”</b></p> <p><b>Socialización del proceso</b></p> <p><b>Orientaciones para el trabajo</b></p>	<b>Proyector Computadora Diapositivas</b>	<b>Docentes</b>	<b>Exposición Plenaria. Evaluación de la jornada.</b>
	<b>10H00 a 10H30´</b>	<b>Receso</b>				
	<b>10H30´ a 12H30´</b>	<p><b>Desarrollo del tema</b></p> <p><b>Sugerencias</b></p> <p><b>Reflexiones</b></p>	<p><b>Estudio y discusión de la temática</b></p> <p><b>Conformación de pequeños equipos de trabajo.</b></p> <p><b>Presentación de informes a plenaria. El debate.</b></p> <p><b>Evaluación</b></p> <p><b>Cierre de la jornada</b></p>	<b>(ídem)</b>	<b>(ídem)</b>	<b>(ídem)</b>

**SEGUNDO DÍA**

<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>	<b>Temática</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Evaluación</b>
<b>25 de marzo de 2014</b>	<b>08H00 a 10H00</b>	<p>-Saludo de bienvenida a la jornada de trabajo.</p> <p>-Dinámica de presentación.</p> <p>-Orientaciones para la jornada de trabajo.</p> <p>-Conocimiento de la propuesta de trabajo.</p> <p><b>Tema:</b></p> <p>Formación de equipos, El líder, rol, tipos, beneficios del trabajo en equipo.</p>	<p>Exposición de motivos.</p> <p><b>Motivación:</b></p> <p>“El Príncipe y el monaguillo”</p> <p><b>Socialización del proceso</b></p> <p><b>Orientación del trabajo.</b></p>	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Diapositivas</p>	<b>Docentes</b>	<p><b>Exposición Plenaria.</b></p> <p><b>Informes individuales y grupales.</b></p>
	<b>10H00 a 10H30´</b>	<b>Receso</b>				
	<b>10H30´ a 12H30´</b>	<p><b>Desarrollo del tema</b></p> <p><b>Sugerencias</b></p> <p><b>Reflexiones</b></p>	<p><b>Estudio y discusión de la temática.</b></p> <p><b>Desarrollo del trabajo en pequeños equipos de trabajo.</b></p> <p><b>Presentación de informes a plenaria. La mesa redonda.</b></p> <p><b>Evaluación</b></p> <p><b>Cierre de la jornada</b></p>	<b>(ídem)</b>	<b>(ídem)</b>	<b>(ídem)</b>

**TERCER DÍA**

Fecha	Hora	Temática	Actividades	Recursos	Responsable	Evaluación
26 de marzo de 2014	08H00 a 10H00	<p>-Saludo de bienvenida a la jornada de trabajo.</p> <p>-Dinámica de presentación.</p> <p>-Orientaciones para la jornada de trabajo.</p> <p>-Conocimiento de la propuesta de trabajo.</p> <p>Tema: Etapas en el desarrollo de los equipos.</p> <p>Momentos grupales en relación con la tarea.</p>	<p>Exposición de motivos.</p> <p>Motivación: “El árbol descontento”</p> <p>Socialización del proceso</p> <p>Orientación para el trabajo</p>	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Diapositivas</p>	Docentes	<p>Exposición Plenaria.</p> <p>Informes individuales y grupales.</p>
	10H00 a 10H30´	<b>Receso</b>				
	10H30´ a 12H30´	<p>Desarrollo del tema</p> <p>Sugerencias</p> <p>Reflexiones</p>	<p>Estudio y discusión del tema.</p> <p>Desarrollo del trabajo en pequeños equipos de trabajo.</p> <p>Presentación de informes a plenaria. El foro.</p> <p>Evaluación.</p> <p>Cierre de la jornada.</p>	(ídem)	(ídem)	(ídem)

**CUARTO DÍA**

<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>	<b>Temática</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Evaluación</b>
<b>27 de marzo de 2014</b>	<b>08H00 a 10H00</b>	<p>-Saludo de bienvenida a la jornada de trabajo.</p> <p>-Dinámica de presentación.</p> <p>-Orientaciones para la jornada de trabajo.</p> <p>-Conocimiento de la propuesta de trabajo.</p> <p><b>Tema:</b> El trabajo en equipo en la función docente.</p> <p>Técnicas de trabajo en equipo.</p>	<p>Exposición de motivos.</p> <p><b>Motivación:</b> “El cristal con que se mire”</p> <p>Socialización del proceso</p> <p><b>Orientación para el trabajo</b></p>	<p>Proyector</p> <p>Computadoras</p> <p>Diapositivas</p>	<p>Docentes</p>	<p><b>Exposición Plenaria.</b></p> <p><b>Informes individuales y grupales.</b></p>
	<b>10H00 a 10H30´</b>	<b>Receso</b>				
	<b>10H30´ a 12H30´</b>	<p><b>Desarrollo del tema</b></p> <p><b>Sugerencias</b></p> <p><b>Reflexiones</b></p>	<p><b>Estudio y discusión del tema</b></p> <p><b>Desarrollo del trabajo en pequeños equipos de trabajo.</b></p> <p><b>Presentación de informes a plenaria. Los asesores asesorados.</b></p> <p><b>Evaluación</b></p> <p><b>Cierre de la jornada</b></p>	(ídem)	(ídem)	(ídem)

**QUINTO DÍA**

Fecha	Hora	Temática	Actividades	Recursos	Responsable	Evaluación
28 de marzo de 2014	08H00 a 10H00	-Saludo de bienvenida a la jornada de trabajo. -Dinámica de presentación. -Orientaciones para la jornada de trabajo. -Conocimiento de la propuesta de trabajo. Tema: La educación en valores, los valores y la manera de compartirlos, práctica de valores del docente en el desempeño.	Exposición de motivos.  Motivación: “El Profesor y el grabador”  Socialización del proceso  Orientación para el trabajo	Proyector Computadora Diapositivas	Docentes	Exposición Plenaria.  Informes individuales y grupales.
	10H00 a 10H30´	<b>Receso</b>				
	10H30´ a 12H30´	Desarrollo del tema  Sugerencias  Reflexiones	Presentación de informes a plenaria.  Cada equipo de trabajo utilizará una técnica de trabajo en equipo para la exposición.  Evaluación  Clausura del Seminario Taller.	(ídem)	(ídem)	(ídem)

## **6. EVALUACIÓN DEL TALLER**

### **SEMINARIO TALLER DE CAPACITACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPOS EN LA PRÁCTICA DE VALORES A LOS DOCENTES DEL COLEGIO BACHILLERATO CATAMAYO, DEL CANTÓN CATAMAYO, PROVINCIA DE LOJA.**

#### **CUESTIONARIO**

##### **Distinguido (a) docente**

Con la finalidad de conocer la operatividad y pertinencia acerca del desarrollo del Seminario Taller de Capacitación de trabajo en equipos en la práctica de valores a los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, provincia de Loja, dígnese responder al siguiente cuestionario.

#### **ORGANIZACIÓN**

1. ¿Según su criterio, la organización del Seminario Taller, permite el cumplimiento de los objetivos propuestos?

SI (      )                      NO (      )                      EN PARTE (      )

2. ¿La organización del Seminario Taller se ajusta a los procesos de planificación, dirección, coordinación, ejecución, control y evaluación.

SI (      )                      NO (      )                      EN PARTE (      )

#### **METODOLOGÍA**

3. ¿La metodología empleada permite al participante abordar la temática desde la relación de inducción – deducción; analítico – sintético?

SI (      )                      NO (      )                      EN PARTE (      )



4. ¿El conocimiento de hechos y casos generales y particulares admite la realización de comparaciones, establecer relaciones y formular conclusiones?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

### **TÉMATICA Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

5. ¿La temática propuesta es motivadora y estimula la participación activa, reflexiva y crítica del docente?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

6. ¿La fundamentación teórica se presenta de manera secuencial y con el apoyo didáctico correspondiente?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

7. ¿Los contenidos teóricos tiene una relación directa con la realidad del desempeño docente, el trabajo en equipos y la práctica de valores?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

### **FACILITADOR DEL EVENTO**

8. ¿La actitud del facilitador del evento es cordial, respetuosa y motivadora que da lugar a una interrelación activa: maestro – alumno?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

9. ¿Los temas y contenidos abordados son leídos, analizados y discutidos en trabajo en equipos en la práctica de valores?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

10. ¿Las tareas individuales y grupales permiten el proceso de seguimiento, control y evaluación oportuna, son socializadas en plenarias y se elabora las conclusiones respectivas?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a las autoridades del Colegio Bachillerato Catamayo, organizar nuevos Seminarios Talleres, seleccionando los facilitadores que tengan conocimientos en trabajo en equipos y práctica de valores, para que sean compartidos a los docentes del Colegio, con el propósito de seguir contribuyendo a mejorar el desempeño docente.
2. Se recomienda a los docentes del Colegio, no sólo esperar que las autoridades organicen los seminarios, sino también por responsabilidad personal, continuar en la investigación de temáticas del trabajo en equipos y la práctica de valores, para mejorar su desempeño, y de esa manera contribuir a elevar el rendimiento educativo de los estudiantes del plantel.

**No tiene término el universo  
En parte alguna. Ni bordes tiene, ni límite, ni fin.  
No importa en qué parte del mundo te halles:  
Estés donde estés, desde el sitio que ocupas,  
Infinito siempre será en todas sus direcciones.**

**LUCRECIO.**

## **j. BIBLIOGRAFÍA**

1. Ander, E. (2006). El trabajo en equipo. Ventajas y dificultades. México.
2. Ballenato, Prieto G. (2005). Trabajo en equipo, dinámica y participación en los grupos, Madrid, España.
3. Bernhard Schäfers. Introducción a la Sociología de grupos. Editorial Herder, Barcelona, 1984.
4. Castillo, S. (2006). El desarrollo Profesional de los Profesores, Argentina, Volumen II.
5. Chehaybar y Kuri, Edith. (1982). Técnicas para el aprendizaje grupal. Universidad Nacional Autónoma de México. CISE. México.
6. Jaramillo, R. César. (2008). Ensayos Pedagógicos. Imprenta Santiago. Loja.
7. Jaramillo, R. César. (2011). Metodología de Estudio y del aprendizaje. Imprenta Offset Grafimundo. Loja.
8. Ken Blanchard, Randolph, Alan y otros. (1998). Gestión eficaz del trabajo en equipo. Ediciones Ortaz de Santos. Madrid, España.
9. Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011). Quito – Ecuador.
10. Montero De M., Armando, (2008 – 2009). Comunicación y Comunidad, Universidad Nacional de Loja. Loja.
11. Parra, José. (2003). La Educación en Valores y su práctica en el aula. España.
12. Quintana, José. (1980). Sociología de la Educación, 2da, Edición: Editorial Hispano Europea, Barcelona.

13. Santillana (2009). Curso para docentes; ¿Cómo hacer el aprendizaje significativo?, Guayaquil – Ecuador.
14. Schramm, W. (2004). El proceso efectivo de comunicación. Illinois: Urban.
15. UNICEF, Brahma Kumaris. (1998). Valores para vivir, Manual para educadores I.
16. Universidad Camilo José Cela (2002). Enciclopedia de Pedagogía. España. ESPASA CALPE, S.A.



k. ANEXOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN**

**NIVEL DE POSTGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**TITULIO:**

**EL TRABAJO EN EQUIPOS EN LA PRACTICA DE VALORES EN LOS DOCENTES, DEL COLEGIO BACHILLERATO CATAMAYO, DEL CANTÓN CATAMAYO, DE LA PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERIODO 2012 – 2013. LINEAMENTOS ALTERNATIVOS.**

Proyecto de Tesis previo a optar el grado de Magister en Administración Educativa

**AUTOR:**

Mg. Sc. Édgar Alberto Castro Aguirre

**DIRECTOR DE TESIS:**

Dr. Manuel Lizardo Tusa Tusa, Mg. Sc.

**Loja – Ecuador**

**2014**

**a. TEMA**

**EL TRABAJO EN EQUIPOS EN LA PRACTICA DE VALORES EN LOS DOCENTES, DEL COLEGIO BACHILLERATO CATAMAYO, DEL CANTÓN CATAMAYO, DE LA PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERÍODO 2012 – 2013. LINEAMENTOS ALTERNATIVOS.**

## **b. PROBLEMÁTICA**

### **CONTEXTUALIZACIÓN**

El Colegio Bachillerato “Catamayo”, es una institución educativa de carácter fiscal, que fue creado el 20 de agosto de 1970, mediante acuerdo Ministerial 2870 y fiscalizado el 18 de abril de 1973, con acuerdo No. 444, su Código es 1100H664, está ubicado en la calle 18 de agosto entre Eugenio Espejo y Olmedo No. 04 – 55, en el barrio el porvenir de la parroquia Catamayo, cantón Catamayo, provincia de Loja, su jornada de labores es nocturna, pertenece al régimen sierra. En su oferta académica cuenta con: Educación General Básica (octavo, noveno y décimo). Bachillerato en ciencias: especializaciones: Sociales, Físico –Matemáticas, Químico –Biológicas. Bachillerato técnico: en Comercio y Administración, especialización Contabilidad y Administración.

Los fundadores de esta noble institución fueron: el Rvdo, Padre Eliseo Arias, Sr. Máximo Hidalgo Gutiérrez, Lic. Alejandro Quinde, Arq. Luis Javier Correa, Prof., Flavio Guamán, Prof. Germán Ortega, Prof. Silvia Loaiza, Sor Amparo Heres, Sr. Segundo Bustamante, Sr. Manuel, Sr. Manuel Ullauri, Sr. Augustín Jiménez, Sr. Joaquín Celi, Sr. Carlos Ortega.

Estos ilustres ciudadanos, el 16 de junio de 1970, sesionan y toman la resolución de dirigirse al Ministerio de Educación, solicitando la creación del Colegio Nocturno de varones. Esta aspiración se concreta cuando el 20 de agosto de 1970 con carácter particular, El Ministro de Educación Dr. Augusto Solórzano crea el Colegio, mediante acuerdo Ministerial 2870, con el primer curso de ciclo básico, a partir del año lectivo 1970 – 1971.

El 18 de abril de 1973, mediante acuerdo No. 444, el Coronel de Estado Mayor Vicente Anda Aguirre, Ministro de Educación Pública, autoriza el funcionamiento del Colegio con el carácter de fiscal. En el año lectivo 1980 – 1981, el colegio pasa a ser de carácter mixto.

Desde la creación hasta la presente fecha el Colegio ha entregado a la sociedad de Catamayo, Loja y el país 36 promociones de estudiantes, los mismos que se encuentran contribuyendo al desarrollo social, económico, político, etc. de la sociedad en su conjunto. En la actualidad el Colegio cuenta con 893 alumnos matriculados, distribuidos en 22 paralelos, dispone de una planta docente de 39 profesores, 7 administrativos y dos conserjes.

En cuanto a la parte académica, el colegio luego de una etapa de debilitamiento, ha ido encontrando un despegue significativo, particular que empieza por el trabajo de las distintas Áreas Académicas, hasta concretar el proceso de interaprendizaje de cada profesor en el aula, aspecto que ha contribuido a minorar el bajo rendimiento de los estudiantes.

En lo que respecta al proceso de infraestructura el Colegio ha ido también avanzando significativamente empezando con un bloque de ocho aulas construidas en 1980, hasta contar en la actualidad tres bloques con 22 aulas, que permiten recibir a 720 estudiantes.

Dentro de su filosofía institucional, el Colegio Bachillerato “Catamayo”, desde el año 2001, estableció sus políticas institucionales basadas en principios, aspiraciones, necesidades, y código de convivencia como: la misión, visión y valores.

Visión Institucional. El Colegio de Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, provincia de Loja, es una institución Líder de la educación que cumple planificada mente sus funciones, utilizando recursos con tecnología de punta, con personal altamente capacitado, con elevados conocimientos de las Tics, para brindar a toda la comunidad educativa del cantón, la provincia y el país, una educación de calidad, con sentido innovador, motivador, equitativo, ético, solidario, trabajando en equipo, con eficacia y eficiencia. Entregando a la sociedad jóvenes capaces de contribuir al desarrollo armónico de la comunidad.



Misión Institucional. El Colegio Bachillerato “Catamayo”, es una institución educativa de carácter fiscal, mixto, que se rige por la Ley Orgánica de Educación Intercultural y sus reglamentos puesto al servicio de la ciudadanía, del cantón y sur de la patria, formando íntegramente a la juventud trabajadora de acuerdo a los principios del buen vivir en base a la reforma y fortalecimiento Curricular vigente, comprometidos con el desarrollo del cantón Catamayo para atender los niveles de 8avo, 9no, y décimo años de Educación Básica; y los bachilleratos en Ciencias, y técnico, en las modalidades de Sociales, Físico – matemáticas, químico – biológicas y contabilidad y administración, aplicando una cultura de planificación académica, administrativa, financiera y de vinculación con la comunidad, desarrollando destrezas con criterios de desempeño auténticos, para contribuir al cambio del colegio y la sociedad en su conjunto.

Valores institucionales. Los valores que se practican en el Colegio de Bachillerato Catamayo son: puntualidad, respeto, responsabilidad, solidaridad y tolerancia.

- Puntualidad. Parte de la disciplina del hombre.
- Respeto. Evita el caos social y educativo.
- Responsabilidad. Cumplimiento del deber hacia el bien común.
- Solidaridad. Unidad de esfuerzos conjuntos para contribuir al mejor desarrollo institucional.
- Tolerancia. Respetar las ideas o costumbres distintas de las propias.

## **SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

La educación ecuatoriana atraviesa una seria crisis que se manifiesta en la falta de cambio de actitud de los maestros, la falta de infraestructura, maestros mal remunerados, escaso presupuesto, despido de maestros, proliferación de educadores contratados como cimentación política, así como entre otras, baja calidad, escaso trabajo en equipos y practica de valores, etc.

Dentro de este contexto nuestro colegio no es la excepción, el ámbito que presenta problemas es el desempeño de los docentes y la interacción con la comunidad educativa del Colegio Bachillerato Catamayo, debido al trabajo en equipos en la práctica de valores de los docentes, en el período académico 2012 – 2013, aspecto que consideramos está influyendo significativamente. Los primeros diagnósticos realizados a esta realidad ubican los siguientes datos con relación al objeto de estudio.

- El 81,40%, de los alumnos manifiestan que no existe un plan de actividades que ayuden al trabajo en equipos y práctica de valores.
- El 65, 12%, de los alumnos indican que los profesores y la comunidad no han participado en actividades para incentivar la práctica de valores.
- Apenas el 18,32, de los padres de familia señalan que siempre los profesores participan en actividades de trabajo en equipos.
- Solamente el 27,79 % de los profesores indican que es muy buena la práctica de los valores en las relaciones interpersonales.

### **Percepción por parte de los alumnos**

- Escaso trabajo en equipo.
- Las clases magistrales son aburridas.
- No existe motivación por parte de los docentes.
- Los docentes no son ejemplo de práctica de valores.

### **Percepción por parte de los docentes**

- Desconocimiento del manejo de técnicas grupales y trabajos en equipo.
- Deficiente práctica de valores en las relaciones interpersonales.
- Aplicación de prácticas tradicionales en el desempeño docente.

- Escaso liderazgo en la práctica docente.
- Falta de una cultura institucional de trabajar en equipos.

## **DEFINICIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo influye el trabajo en equipos en la práctica de valores del desempeño docente del Colegio Bachillerato Catamayo, del Cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el período 2012 -2013?

## **PROBLEMAS DERIVADOS**

### **PROBLEMA DERIVADO 1**

¿Cómo influye el trabajo en equipos en la práctica de valores del desempeño docente del Colegio Bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el período 2012 -2013?

### **PROBLEMA DERIVADO 2.**

¿Cómo influye el trabajo en equipos en la práctica de valores, que se generan en la interacción del docente con la comunidad educativa del Colegio Bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013?

### **Factibilidad:**

- Por ser parte del Colegio Bachillerato Catamayo, conozco su realidad y problemática.
- Los problemas planteados fueron identificados por todos los elementos educativos del colegio y constan como debilidades en el plan de mejoras del año 2012 – 2013. (Poca práctica de valores de los elementos educativos, escaso trabajo en equipos de docentes).

- Se conoce los sustentos teóricos, que posibilitarán el análisis crítico y la propuesta de alternativas factibles a la situación actual de los docentes en cuanto al trabajo en equipos en la práctica de valores del desempeño de los docentes en la interacción con la comunidad educativa del Colegio Bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013.
- Existen las posibilidades financieras, humanas y materiales para realizar el presente trabajo de investigación. Además, las autoridades, docentes y estudiantes colaborarán significativamente a cumplir con los objetivos propuestos.

### **DELIMITACIÓN:**

El presente trabajo se centrará exclusivamente a determinar cómo influyen el trabajo en equipos en la práctica de valores, tanto en el desempeño docente como en la interacción con la comunidad educativa del Colegio Bachillerato Catamayo, del cantón Catamayo, de la provincia de Loja, período 2012 – 2013.

### **UNIDADES DE ESTUDIO**

- Docentes del Colegio Bachillerato “Catamayo”
- Estudiantes de la institución
- Padres de familia

### **c. JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo de investigación que involucra a investigadores, autoridades, profesores, padres de familia y estudiantes se justifica entre otras, por las siguientes razones:

- La importancia del trabajo en equipos, significa que sus miembros están de acuerdo en que, para alcanzar sus objetivos, deben alcanzar altos niveles de eficacia trabajando juntos, pero para ello deben ser poseedores de un conjunto de valores que les posibilite ser ejemplo de honestidad, respeto, responsabilidad, lealtad, compromiso institucional, equidad, solidaridad, etc. De ahí la importancia de indagar la forma de cómo el trabajo en equipos está aportando en valores en el desempeño docente.
- El trabajo en equipos permite elaborar determinadas reglas, que deben ser respetadas por todos los miembros del grupo; puesto que son reglas de valores, de comportamiento que proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar un ambiente de interacción comunitaria dentro de amplio contexto del buen vivir. Por esta razón nos preocupa el problema y anima a realizar la presente investigación para comprobar si el trabajo en equipos en la práctica de valores está permitiendo un comportamiento significativo para la interacción comunitaria.
- El trabajo en equipos en la práctica de valores del desempeño de los docentes del colegio no se constituirá en una receta, sino va a ser un aporte para contribuir una vez identificado el problema de manera reflexiva y crítica a proponer lineamientos alternativos de posibles soluciones, con miras para que el desempeño de los docentes del colegio encuentre una vía de luz que pase a ser significativo.

- La investigación también se justifica, porque la educación en valores no es para ser solamente enunciados, sino practicados por todos; en estas circunstancias es de gran interés no solo para los docentes del colegio, sino también, para todo el talento humano del plantel y la comunidad en su conjunto. Aspecto que motiva y compromete a desarrollar una investigación basada en una acción ética y profesional, con la finalidad de presentar una propuesta operativa para su inmediata aplicación.
- Por otra parte, como parte integrante del colegio y como egresado de la maestría, se pretende que el presente trabajo sea una fuente permanente de consulta e indudablemente una base para nuevas investigaciones que tengan que ver con el trabajo en equipos en la educación en valores del desempeño docente del Colegio Bachillerato “Catamayo”, y de similares instituciones educativas, del cantón, la provincia y el país.
- Finalmente, el presente trabajo de investigación, tiene su justificación; porque al desarrollar y cumplir con los objetivos, constituye un requisito legal que establece la Universidad Nacional de Loja, para otorgar el título de Magíster en Administración Educativa.

#### **d. OBJETIVOS**

##### **GENERAL**

Determinar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores, en los docentes, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del Cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 – 2013.

##### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

###### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.**

Establecer la influencia del trabajo en equipos, en la práctica de valores en el desempeño de los docentes, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, de la Provincia de Loja, en el período 2012 – 2013.

###### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.**

Caracterizar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores, en la interacción de los docentes con la comunidad educativa, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el período 2012 – 2013.

###### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.**

Elaborar lineamientos alternativos que permitan desarrollar el trabajo en equipos en la práctica de valores, para contribuir al fortalecimiento del desempeño de los docentes, y la interacción con la comunidad educativa del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la Provincia de Loja.

**“Un grupo no es la simple suma de varios Individuos aislados, es la unión de dos o más personas interdependientes, que trabajan para alcanzar objetivos comunes.**

**Carlos de Gispert.**

## **e. MARCO TEÓRICO**

### **EL TRABAJO EN EQUIPO**

José Quintana (1980), al respecto expresa:

El ser humano es un ser social por naturaleza, hasta el momento no se encuentra como forma de vida a un hombre isla, puesto que vivir es estar integrado en la sociedad; “esta integración tiene sus exigencias: el individuo ha de aprenderlas, debe formarse los hábitos por ellas requeridos, y esos aprendizajes es la educación quien se los da. A esto lo llamamos la “socialización del individuo”, que es un cometido fundamental de la educación. Gracias a ella la sociedad incorpora a sí misma a sus nuevos miembros, perpetuando de este modo su existencia en el tiempo (pág. 14).

Concepto. Para definir el término de trabajo en equipo, se apoya en algunos autores, que desde diferente óptica la conceptualizan.

Se define al trabajo en equipo como una acción conjunta, metódica y coordinada de distintos profesionales o técnicos que con la coordinación de un responsable procuran, bajo un solo programa, alcanzar objetivos comunes”.(Araneda, 1995, págs. 46 – 47 ).

Ezequiel Ander Egg, en su obra “Diccionario de Trabajo Social, lo define “como una forma de ejecución de una tarea, en cuya realización se coordina el esfuerzo de un grupo de especialistas”. Tomado del libro de técnicas pedagógicas de Luis Araneda, 1985, pág. 47).

Otra definición expresa que es “la integración de funciones que desarrollan diversos técnicos a través de un programa planificado que persigue objetivos concretos. De esta manera cada miembro acepta su responsabilidad en la parte del plan que puede hacer mejor, llevando a cabo su tarea que complementa la del resto del personal” (pág. 47).



Por su parte, Federick A. Whitehouse, define al trabajo en equipo como “una unión íntima, cooperadora, democrática y multiprofesional, dedicada a un propósito común, esto es, el mejor tratamiento de las necesidades fundamentales del individuo. Sus miembros al trabajar parten de un diagnóstico, combinado e integrado, dirigiéndose a una planificación flexible y dinámica para lograr un tratamiento oportuno, consecuente y equilibrado en la acción (pág. 47).

En la página de [www. Monografías. Com](http://www.Monografías.Com), se encuentra que el autor manifiesta que en toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Desde el nacimiento de ésta, el acuerdo básico que establecen sus integrantes es el de trabajar en conjunto; o sea, el de formar un equipo de trabajo.

De aquí según el autor, surgen dos conceptos importantes de aclarar: equipo de trabajo y trabajo en equipo.

- El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.
- El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

De las diferentes definiciones de trabajo en equipo, se selecciona la de los siguientes autores:

“Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida”.

Katzenbach y K. Smith.

“Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados”. Fainstein Héctor.

**¿Qué es un equipo de trabajo?** Jon Katzenbach, (1998), empieza manifestando que; El hecho de reunir a un grupo de personas en una habitación, incluso para que trabajen en un mismo proyecto o asunto, no implica, necesariamente, que formen un equipo de trabajo.

El problema que existe a este respecto es que la palabra “equipo”, se utiliza con excesiva profusión y no siempre de forma correcta. El término equipo se puede utilizar mal en muchos casos, por ejemplo, cuando un grupo de empleados se reúne para trabajar en un asunto específico previamente definido, pero el supuesto “equipo”, está dominado y dirigido por un líder autocrático y autoritario que impone sus ideas; o cuando, por cualquier otra razón, se bloquea internamente la interacción entre los miembros del grupo, o cuando el grupo se divide en factores irreconciliables. Etcétera.

En todos estos casos, sólo existe un grupo de personas reunidos, pero no un verdadero equipo de trabajo, tal y como debe ser concebido y gestionado. Así, para Gerard M, Blair, la formación de un equipo debe conducir, necesariamente, al desarrollo de “un espíritu de cooperación, coordinación y a la existencia de procedimientos comprendidos y compartidos, que permitan el incremento de la productividad como resultado de apoyo práctico y moral que se dan los miembros entre sí.

Josephine Mchale y John Crawley son más específicos y señalan que Los intentos por determinar las diferencias que existen entre un verdadero equipo y un grupo de personas que resulta que trabajan en la misma área de la organización, incluyen, usualmente tres aspectos clave:

- Un equipo está formado por personas que comparten un mismo propósito, misión o meta.
- Los miembros de un equipo son interdependientes; es decir, se necesitan los unos a los otros para lograr el objetivo común.

- Los miembros de un equipo están de acuerdo en que, para alcanzar sus objetivos, deben alcanzar altos niveles de eficacia trabajando juntos. ( 67)

Siguiendo, por otra parte, la línea de pensamiento de Michel LeVionnois, se manifiesta que un equipo de trabajo es “la reunión, en un lugar y en un instante dados de la empresa, de un grupo de personas que, bajo la dirección de un animador competente, buscará y propondrá respuestas creativas para solucionar los problemas que se le plantean o para mejorar la gestión de la organización en cualquiera de sus aspectos.

Jon Katzenbach, (1998), compilador del libro trabajo en equipo, indica que un equipo puede definirse en cuatro aspectos:

Un auténtico equipo es una unidad pequeña, flexible y versátil que puede convocarse, orientarse y desintegrarse fácilmente. Es la unidad básica del desempeño colectivo pero no es tan rápida ni tan eficiente como la unidad de un solo líder.

Un equipo amplía su capacidad para el liderazgo confiando en el liderazgo y la iniciativa de todos sus miembros y equilibrando los puntos débiles de cada uno. No puede, sin embargo, reemplazar al espíritu emprendedor, la creatividad y la motivación individuales.

Los equipos optimizan el desempeño dentro de la organización formal de una institución integrando las estructuras formales y vigorizando los procesos formales.

Los auténticos equipos facilitan la creación de la estructura informal o social de una organización explotando las interacciones naturales y revitalizando las redes informales. (p. 68).

Finalmente, el equipo de trabajo es “un pequeño grupo de personas que con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr

determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos Ezequiel Ander – Egg, 2006 (p. 32).

Se señala a continuación algunas de las características que debe presentar un miembro de un equipo de trabajo: Son cualidades que el jefe de equipo debe tratar de potenciar entre sus colaboradores. Recogido de la página de Google.

**Espíritu de equipo:** debe dejar atrás su individualismo (algo que no resulta fácil) y anteponer el interés del equipo. Hay que tener presente que el éxito de un equipo de trabajo no va a depender de la genialidad individual de cada uno de sus miembros sino de la coordinación de sus actividades, del saber apoyarse unos a otros.

**Colaborador:** Debe ser una persona dispuesta a ayudar a sus compañeros. No sólo cuando un compañero lo requiera, sino que debe estar atento a detectar posibles dificultades de alguno de ellos para ofrecer su apoyo.

**Respetuoso:** tanto con el jefe de equipo como con sus compañeros. Debe saber defender sus puntos de vista con firmeza pero sin menospreciar otras opiniones, manteniendo un trato exquisito, especialmente en los momentos de tensión y ante los fallos ajenos.

**Buen carácter:** una persona con la que resulta fácil trabajar, que contribuya a crear un buen ambiente de trabajo, que no genere conflictos y que si estos surgen dentro del equipo se involucre para tratar de solucionarlos.

**Leal:** con la verdad por delante, sin segundas intenciones, cumpliendo su palabra, sin tratar de anteponer su beneficio personal al de los demás. Sus compañeros deben ver en él a una persona de palabra, de la que uno se puede fiar. Asume responsabilidades: acepta sus obligaciones y responde de las mismas, sin tratar de esquivarlas. Cuando hay que dar la cara la da y cuando algo falla el acepta su parte de culpa.

**Trabajador:** ejemplo de dedicación, siempre dispuesto a asumir nuevas tareas; una persona que no intenta quitarse de en medio para que el trabajo recaiga en otro compañero.

**Inconformista:** busca permanentemente mejorar, tanto en su desempeño individual como en el de equipo, no se conforma con lo conseguido, entiende que el equipo tiene potencial para mucho más.

### **Principios básicos para trabajar en equipo**

Escrito por blpgirl en junio 22, 2009 en Liderazgo y Dirección de Personas

1. Todo el equipo debe conocer y aceptar los objetivos. De esta forma cada quien puede encontrar nuevas formas de alcanzarlos y no estar atados a cierta manera de hacer las cosas. Además, todo el equipo debe saber que es su responsabilidad como grupo alcanzar estos objetivos y no de un solo individuo del equipo. “El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común. Es el combustible que le permite a la gente común obtener resultados poco comunes”. Andrew Carnegie.
2. Todo integrante del equipo debe tener claro cuál es su responsabilidad y el trabajo que le fue asignado. Si necesitas la colaboración de alguien para terminar una tarea ya sea su opinión o ayuda en otro sentido, la debes pedir.
3. Todos deben cooperar. “La súper estrella no puede ganar el juego solo”. En Working Together By James P. Lewis. Cada miembro del equipo debe estar comprometido con lo que se está haciendo en conjunto. El liderazgo no es de uno solo, el liderazgo es compartido. En un equipo todos deben estar en capacidad de relevar a alguien si esta persona no puede cumplir por algún motivo, en un equipo todos deben estar dispuestos a dar y recibir ayuda. “Un equipo de trabajo no funcionará si todos sus miembros no son positivos y colaborativos, dispuestos a animar a los demás miembros del equipo cuando sea preciso”. Juan Martínez en ¿Sabemos trabajar en equipo?

4. Información compartida. Un equipo debe tener buena comunicación, aprovecha todo lo que ofrecen las redes sociales, usa herramientas como Twitter, Facebook, etc., para mantenerse en contacto constantemente. Además, se asegura de que exista un buen ambiente de trabajo que fomente la participación de todos los integrantes y la libre expresión de opiniones sin burlas y prejuicios.
5. Recompensa las cosas que quieres en el equipo, no te dediques a castigar las que no quieres. Como bien dijo Yoriento en Cómo fomentar el trabajo en equipo, de verdad aún hay que recordar que “si quieres que colabore más demuéstralo valorando mi colaboración”. También eres bien venido a dar críticas pero que sean constructivas, no es suficiente con decir “lo hiciste mal”, debes explicar por qué consideras que lo hizo mal. Esto ayudará a que los miembros del equipo permanezcan motivados y tengan la oportunidad de crecer.

### **Características generales de los equipos.**

Los autores Aleida Gómez Mujica y Heriberto Acosta Rodríguez; señalan que, en sentido general, los equipos comparten identidades, metas y objetivos comunes, éxitos y fracasos, cooperan y colaboran, establecen tareas específicas para cada miembro, toman decisiones colectivas y desempeñan diferentes funciones de acuerdo con sus conocimientos y características personales. Por ello, no deben ser individualistas, deben ostentar un alto grado de compromiso y tomar decisiones por consenso y no por imposiciones.

En los equipos eficientes, debe existir:

**Ambiente de apoyo.** Un ambiente propicio, con posibilidades de apoyo. Los integrantes se ayudan entre ellos para su propia creación, para definición de sus papeles y su posterior crecimiento sobre bases de colaboración, confianza y compatibilidad.

**Claridad del papel.** Un equipo de trabajo no es capaz de trabajar como tal hasta después que sus integrantes conocen las funciones de aquellos con quienes interactúan.

**Metas superiores.** Los gerentes tienen la responsabilidad de mantener a los equipos de trabajo orientados a la tarea global. Las políticas de control y los sistemas de recompensas fragmentan el esfuerzo individual y desalientan el trabajo en equipo.

**Liderazgo adecuado.** Algunas tareas en equipo presentan curvas de desempeño similares al ciclo de vida de un producto. Para prevenir estancamientos, es necesaria la entrada de nuevos miembros y la relación adecuada líder – equipo de trabajo.

### **Formación de equipos.**

Según Google, en la página de [www.monografias.com](http://www.monografias.com) se encuentra que: Cinco cuestiones a considerar en la formación de equipos a la hora de poner en práctica propuestas de aprendizaje colaborativo en la formación de equipos de trabajo, para que funcionen eficientemente y permitan el desarrollo del aprendizaje colaborativo. El aprendizaje colaborativo es aquél que se desarrolla a partir de propuestas de trabajo grupal. Para hacer referencia al trabajo en equipo, la especialista Susan Ledlow considera necesario establecer previamente la diferencia entre grupo y equipo. Señala que un grupo es “un conjunto de personas que se unen porque comparten algo en común”. Lo que comparten puede ser tan insignificante como el deseo de subir a un ómnibus. En cambio, señala Ledlow, un equipo es “un grupo de personas que comparten un nombre, una misión, una historia, un conjunto de metas u objetivos y de expectativas en común”. Para que un grupo se transforme en un equipo es necesario favorecer un proceso en el cual se exploren y elaboren aspectos relacionados con los siguientes conceptos:

**Cohesión,** asignación de roles y normas, comunicación, definición de objetivos, interdependencia.

La cohesión. Se refiere a la atracción que ejerce la condición de ser miembro de un grupo. Los grupos tienen cohesión en la medida en que ser miembro de ellos sea considerado algo positivo y los miembros se sientan atraídos por el grupo.

Para desarrollar la cohesión para la tarea, resulta muy útil realizar actividades que permitan a los miembros del grupo evaluar sus respectivas habilidades, fortalezas y debilidades.

**La asignación de roles y normas.** Con el transcurso del tiempo, todos los grupos asignan roles a sus integrantes y establecen normas aunque esto no se discuta explícitamente. Las normas son las reglas que gobiernan el comportamiento de los miembros del grupo. Atenerse a roles explícitamente definidos permite al grupo realizar las tareas de modo eficiente. Cuando se trabaja en el aula con grupos, en muchas oportunidades los roles y las normas que rigen su funcionamiento son impuestas por el docente. Sin embargo, puede resultar positivo realizar actividades en las cuales se discutan y acuerden los roles y normas del grupo para garantizar su apropiación por parte de sus integrantes. En este sentido, muchos docentes proponen a los grupos que elaboren sus propias reglas o establezcan un código de cooperación. Respecto de los roles, algunos sugieren que los alumnos identifiquen cuáles son los roles necesarios para llevar adelante una tarea y se los distribuirlos entre los miembros del equipo.

**La comunicación.** Una buena comunicación interpersonal es vital para el desarrollo de cualquier tipo de tarea. Los grupos pueden tener estilos de funcionamiento que faciliten o que obstaculicen la comunicación. Se pueden realizar actividades en donde se analicen estos estilos. Algunos especialistas sugieren realizar ejercicios donde los integrantes deban escuchar a los demás y dar y recibir información.

**La definición de objetivos.** Es muy importante que los integrantes del equipo tengan objetivos en común en relación con el trabajo del equipo y que cada uno pueda explicitar claramente cuáles son sus objetivos individuales. Para ello se sugiere asignar a los grupos recién formados la tarea de definir su misión y sus objetivos, teniendo en cuenta que los objetivos compartidos son una de las propiedades definitorias del concepto “equipo”.



**La interdependencia positiva.** El aprendizaje colaborativo se caracteriza por la interdependencia positiva entre las personas participantes en un equipo, quienes son responsables tanto de su propio aprendizaje como del aprendizaje del equipo en general. Sus miembros se necesitan unos a otros y cada estudiante aprende de los demás compañeros con los que interactúa día a día.

Tener en cuenta estos elementos puede ser de gran utilidad para pensar actividades tendientes a promover un verdadero trabajo en equipo donde “el todo sea mucho más que la suma de las partes”.

### **Rol del líder – mentor en el trabajo en equipo**

Más adelante en otra página de monografías.com: se menciona acerca del presente tema que el líder es el que moldea o da forma a la estructura de cada grupo. Con su conducción el líder puede o no formar grupos de personas que funciones como EQUIPO DE TRABAJO. El líder basado en el lema DIVIDE Y REINARÁS, gobierna con éxito el grupo de trabajo pero no produce equipos, solo agrupa personas para realizar una tarea.

El buen líder con su accionar desarrolla equipos de trabajo, utilizando la mezcla adecuada de lealtad, motivación y confianza que todo ser humano necesita para crear y emprender en pos de los objetivos grupales. La diferencia entre un grupo de personas y un equipo de trabajo es la que determina la eficiencia de una empresa. El sentimiento de pertenecer a un equipo de trabajo perdura a través del tiempo, y aunque uno haya dejado de pertenecer a ese equipo, ese sentimiento de lealtad se mantiene.

Si las reglas claras conservan la amistad, entonces en un grupo, las reglas claras fomentan y mantienen la lealtad mutua entre el líder y seguidores. ¿Cómo liderar? ¿Cómo conducir? ¿Cómo dirigir? ¿Cómo hacer una empresa eficiente? Ese es el desafío de los empresarios. Con su emprendimiento motivan a sus seguidores, con sus acciones determinan el accionar de los grupos, con su capacidad de hacer se transforman en modelos empresarios. ¿Qué tipo de líder es el mejor? La respuesta es muy sencilla: “EL QUE LA GENTE ELIJA”.

**Jefe de equipo.** En cuanto al jefe o líder del equipo, navegando en Google Académico se encuentra las siguientes consideraciones que vale la pena tomar a consideración en el presente trabajo. Todo equipo necesita un jefe, una persona que lo dirija, que se ponga al frente del mismo. Al igual que todo equipo de fútbol necesita un entrenador o que toda orquesta necesita un director.

El jefe puede ser simplemente eso, un jefe, o puede ser algo más, un auténtico líder. Hay jefes que no son líderes y también puede haber líderes que no son jefes. La diferencia básica entre ambos conceptos radica en el origen de la autoridad que ejercen. El jefe recibe su autoridad de la posición jerárquica que ocupa: la empresa lo ha colocado al frente del equipo. El líder recibe su autoridad del propio equipo: diversos factores (carisma, personalidad, entrega, energía, etc.) le permiten ganarse el apoyo de sus colaboradores.

El desempeño de un equipo de trabajo puede mejorar notablemente cuando al frente del mismo se encuentra un auténtico líder. Un jefe podrá dirigir el equipo en base a autoridad que su cargo conlleva pero puede que no sea capaz de motivarlo, de obtener su máximo rendimiento.

**Debe ser una persona justa,** que sepa exigir pero también recompensar, que no haga discriminaciones arbitrarias, sino que trate a todos por igual. Una persona muy trabajadora, que de ejemplo: si exige a los demás, él por delante.

**Una persona exigente pero humana,** que busque y persiga la excelencia pero que sepa reconocer el esfuerzo y la entrega. Una cualidad importante es ser comprensivo ante el fallo del colaborador.

Muchos jefes adoptan frente a sus colaboradores una actitud fría, distante, de superioridad, confundiendo a veces con autoridad. Una persona que no sea capaz de relacionarse con su gente difícilmente va a ser capaz de liderar un equipo humano.

**Respetuosa:** que el mismo respeto que muestre hacia sus superiores lo muestre también hacia sus colaboradores. Pero que sepa mantenerse la disciplina, que sepa decir NO cuando sea necesario.

**Un defensor de su equipo que no tolere ataques externos.** Si hay que tomar medidas las tomará él dentro del equipo, pero no permitirá que desde fuera se ataque a ninguno de sus colaboradores.

**Una persona que se preocupe por el bienestar de su gente,** que nunca les deje en la estacada. sí se produce un fallo él lo asumirá de cara al exterior, nunca echará la culpa a un colaborador (internamente si pedirá responsabilidades). Que se preocupe de que todos se sientan a gusto en el equipo, integrados, de que todos participen activamente.

**Un organizador nato:** consigue que el equipo funcione, que vaya avanzando, que se vayan cumpliendo los plazos.

**Una persona decidida,** que sepa tomar decisiones por difíciles que sean. No se esconde ni pasa el “marrón” a algún colaborador.

El jefe debe confiar en su equipo, ya que esto el equipo lo percibe. Por otra parte, hay que tener en cuenta que los posibles defectos del jefe se suelen transmitir al resto del equipo ya que su comportamiento tiende a ser imitado.

¿Cuáles son los principales cometidos del jefe del equipo?

**Organizar el equipo:** quién se va a ocupar de cada aspecto, normas de funcionamiento (nivel de autonomía de cada miembro, coordinación del equipo, reuniones, evaluaciones, etc.).

**Procurar al equipo los recursos necesarios para realizar su labor,** (técnicos, materiales, humanos, etc.). Tratar de lograr un equipo cohesionado, eficiente. Vigilar el cumplimiento de los objetivos y plazos del proyecto, verificar que se va avanzando en la dirección adecuada tomando en caso contrario las medidas oportunas.

**Supervisar el trabajo en equipo**, antes de presentar los resultados al órgano supervisor.

Centralizar la relación del equipo, con el resto de la organización, especialmente con los niveles superiores.

**El jefe del equipo deberá preocuparse por:**

**Fomentar la comunicación**, el trato personal, buscando que la relación entre los integrantes no sea meramente profesional.

**Conocer de cerca a su gente**, qué piensan, cómo se sienten, qué les preocupa, tratar de conseguir que se encuentren a gusto.

**Darle a su gente confianza**, mostrarse cercano, que le puedan consultar sus preocupaciones. Detectar cambios de humor, intentar ver qué puede haber detrás.

**Evitar situaciones injustas**: diferencias significativas de carga al trabajo, diferencias de sueldos injustificables, etc.

**Agravios comparativos**: alabanzas del jefe dirigidas siempre a los mismos miembros, cierto trato preferencial a parte del equipo (compartir con ellos más información que con el resto, quedar habitualmente con ellos a comer sin tratar con el resto del equipo, tener reuniones informales sin avisar a los demás, etc.).

De acuerdo a Ken Blanchard (2006), el líder es el conductor, es que dirige al grupo en una situación determinada. No es, por lo tanto, alguien que necesariamente deba coincidir con el jefe formal. Para ser líder de un grupo hay que pertenecer a él; el profesor no es líder salvo que sea percibido, sentido, como un miembro del grupo.

No hay entonces aquello de alguien que “nació para líder”, sino que es líder en relación a un grupo determinado, y más aún, en situaciones determinadas. No siempre en el grupo permanece la misma persona ejerciendo el liderazgo: el liderazgo es, pues, función del contexto. Existen diversos tipos de liderazgo en el manejo de un grupo: **El líder autoritario**, es el jefe tradicional, punitivo, impositivo, que no deja hacer sino lo que él ordena expresamente, insiste en la formalidad de la disciplina, sanciona toda desviación, no concilia, no consulta, toma las decisiones por sí y ante sí.

Se llama **liderazgo lainssez – faire**, del dejar hacer, a aquel que aparece como antípoda del anterior, como una especie de reacción contra aquel. En este tipo de liderazgo se abandona la función activa de dirección y se mantiene el reconocimiento de ser líder. De manera que en estos casos se deja hacer, no se pautan las actividades, no se premia los éxitos, ni sanciona las faltas, no se plantea la legitimidad de las normas porque estas desaparecen de la vista, cada uno puede organizarse a su manera.

**El liderazgo democrático**, mantendrá pautas y normas, las señalará, pero pondrá su legitimidad a discusión con el grupo, favorecerá la participación, mantendrá diálogos fluidos, pero no perderá su condición de dirección. Buscará representar la opinión mayoritaria o persuadir racionalmente, si no coincide con ella. Será ecuánime en relación a los integrantes del grupo. (pág. 192).

### **Importancia del trabajo en equipo.**

Guillermo Ballenato Prieto, (2005), manifiesta con elevada claridad que la sociedad actual está viviendo cambios importantes en los grupos sociales, y continúa, las aglomeraciones urbanas han convertido la sociedad en un grave problema del siglo XXI, por lo que la sociedad parece haber cogido un rumbo no especialmente favorable en lo que a trabajo en equipo se refiere, observándose con ello el: individualismo, materialismo, aislamiento social, fragmentación, despersonalización, competitividad, quemimportismo etc.

Por esta razón se están perdiendo y relegando a un segundo plano las habilidades sociales que permiten optimizar las relaciones interpersonales. Se avanza también hacia un tipo de competitividad que en muchos casos resulta altamente perjudicial tanto para los individuos como para los grupos humanos, consecuentemente los resultados son evidentes: incremento de casos de depresión, ansiedad, estrés, acoso laboral, etc.

Por todas estas razones el trabajo en equipo resulta una necesidad imperiosa que se justifica en diferentes áreas:

**Personal**, las relaciones humanas son fundamentales para el desarrollo personal. Social, el ser humano, es un ser social que necesita del contacto con los demás. **Académica**; el aprendizaje cooperativo ha mostrado su utilidad y validez. **Laboral**; la unión de esfuerzos contribuye a la eficiencia en la consecución de objetivos. Además se puede manifestar que el grupo es importante porque ejerce una influencia muy poderosa sobre el individuo, puede modelar y modificar con relativa facilidad muchos comportamientos, aptitudes, y actitudes individuales.

En los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas de comportamiento establecidas por los miembros del equipo. Estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada. Incluyen los procedimientos empleados para interactuar con los demás. La función de las normas en un grupo es regular su situación como unidad organizada, así como las funciones de los miembros individuales (págs. 21)

### **Los beneficios del trabajo en equipo**

Según la investigación realizada en las páginas de Wikipendia, la enciclopedia libre, entre los beneficios esenciales que presentan el trabajo. Estos beneficios incluyen la velocidad, la satisfacción, el apoyo, la eficiencia, la innovación, la unidad y la creatividad. Además, estos beneficios del trabajo en equipo pueden ayudar a alcanzar y lograr los objetivos con mayor eficacia.

**Velocidad.** Asumiendo que a una sola persona se le asigna un proyecto que podría llevar meses y quizás años para finalizarlo. Al dividir el proyecto entre varias personas, el trabajo puede avanzar a un ritmo impresionante. Esto también hace que sea más rápido para llegar a una meta final.

**Satisfacción.** Cuando los individuos que han trabajado juntos como un equipo para lograr un objetivo común ven los frutos de su esfuerzo, se genera una alta motivación. A medida que cada miembro del equipo interactúa con otros, se suma más energía y entusiasmo. Cuando esta energía se pone en uso, produce resultados, lo que impacta positivamente en la motivación y la lleva a alcanzar el éxito.

**Apoyo.** Cuando las personas trabajan juntas en un equipo se tiende a crear lazos entre unos y otros. Ante cualquier eventualidad, cuando hay apoyo y ánimo en el equipo, las personas pueden superar cualquier problema.

Nunca hay que subestimar la importancia del apoyo en el logro de resultados.

**Estímulo.** El apoyo de varios talentos y habilidades puede producir un equipo muy productivo. Cuando uno de los puntos fuertes puede soportar un estímulo negativo, el resto del equipo se fortalece y puede seguir creciendo.

**Innovación.** Cuando tiene éxito el trabajo en equipo incrementa la innovación. Es cierto que dos cabezas pueden ser mejor que una. Varios miembros de un equipo pueden aportar ideas para soluciones en conjunto, y así alcanzar los objetivos de manera más eficiente.

**Unidad.** Uno de los más beneficios del trabajo en equipo es el sentido de unidad que acompaña a un ambiente de trabajo positivo. Esto puede crear una mentalidad de “todos para uno y uno para todos”, lo que es bueno para el objetivo de la organización.

**Creatividad.** Cada uno tiene diferentes habilidades, conocimientos y características personales. Mediante la utilización de todos estos diferentes aspectos de un equipo, más ideas se pueden generar. A medida que más ideas

se generan, más soluciones creativas se crean, lo que lleva a mejorar.  
(<http://milaborum.files.wordpress.com/2012>).

### **Trabajo en equipo: características y aplicación.**

**Tamaño del grupo.** Un equipo de alumnos está compuesto de preferencia de cuatro a cinco alumnos. Los grupos mayores hacen que el trabajo para los miembros individuales sea menos claro y los menores no funcionan tan bien en cuanto a la competencia con otros equipos. Si hay menos de cuatro alumnos en un equipo, es mayor la posibilidad por el rendimiento del grupo total. Con una cantidad de cuatro a cinco alumnos se trata más bien de una responsabilidad compartida y común por lo que se hace en grupo y ésta debe ser una característica esencial de los equipos de alumnos.

**Composición del grupo.** El método del trabajo en equipo funciona tanto para una composición homogénea como para una composición heterogénea, según los objetivos que se quiera alcanzar. Ya que los diferentes equipos de alumnos que concursan dentro de una cierta clase o categoría deben tener las mismas oportunidades para alcanzar una clasificación alta, los equipos deben ser parejos en su composición en cuanto a nivel promedio en conocimientos y habilidades.

**Procesos en el grupo.** En este método es importante estimular el espíritu de equipo, el trabajo efectivo en grupo. Después de que el docente haya explicado la nueva materia de estudios, se reparten una o más tareas (de preferencia en forma de tarjetas de tarea) a cada miembro del equipo. A continuación, los alumnos realizan individualmente las tareas o, en todo caso, la parte correspondiente a ellas y que representa el nivel de cada alumno respectivamente. Luego, los miembros del equipo revisan y discuten entre ellos sus respuestas y explican eventualmente lo que no se entendió. Finalmente, se realizan en conjunto todas las tareas (parciales) y se entregan como la tarea en equipo. Cada equipo puede ganar puntaje con ello, a saber, con la cantidad de tareas que han sido realizadas exitosamente.

**Evaluación.** Después de varias sesiones de trabajo en equipo, se realiza una prueba individual de todos los alumnos. Las tareas de la prueba tienen el mismo carácter



que las tareas que los alumnos ejecutaron durante las lecciones. También con esta prueba se puede ganar puntaje para el propio equipo, pero ahora por cada alumno individualmente. Esto se puede hacer de dos maneras: 1. Cada problema resuelto correctamente por el alumno rinde un punto para el equipo, o 2. Cada problema que el alumno anteriormente no podía resolver y ahora resuelve bien, rinde un punto para el equipo. El último método de puntaje individual por mejora, tiene un efecto aún más grande en la motivación de los alumnos que el primero, ya que ellos son premiados directamente por su progreso y los alumnos más débiles también pueden contribuir al rendimiento del equipo.

Un aspecto importante es la recompensa por el rendimiento y los procesos del equipo. El docente no solamente indica el lugar de cada equipo en la carrera, sino que dará un feedback directo y claro a cada equipo y a sus diferentes miembros sobre la manera de trabajar en conjunto. Esto significa que, durante el trabajo en equipo, el docente observa continuamente a los equipos, les orienta en lo necesario y finalmente les da un feedback basado, entre otras cosas, en la medida en que los alumnos se escuchan unos a otros y deliberen entre ellos efectivamente y en que todos estén involucrados en la toma de decisiones y en la atmósfera de trabajo en equipo. (págs. 117, 118, 119).

**Requisitos para el buen funcionamiento de un grupo.** La enciclopedia del Grupo Editorial (2007) indica, que cada vez que se organiza u grupo, deben tenerse en cuenta ciertos principios básicos que hay que ir adoptando gradualmente, con flexibilidad.

**Ambiente físico agradable.** El mobiliario debe ser cómodo, con sillas de respaldo recto si es posible. La temperatura ha de ser agradable, debe tener ventilación y buena luz; no debe haber interferencias de personas ajenas a los objetivos del grupo y deben apagarse los teléfonos celulares.

**Democratización de opiniones.** Todos deben ser iguales a la hora de expresar libremente sus distintos puntos de vista.

**Establecimiento de normas básicas de funcionamiento grupal.** Deberán fijarse determinadas reglas tales como puntualidad, cooperación, respeto, que las

decisiones se tomen por votación, y quien no esté de acuerdo debe acatar la decisión grupal. Es bueno que estas normas se establezcan claramente, destacando también que en el grupo no se aceptara que se beba alcohol, incumplir las tareas asignadas, etc.

**Amabilidad, franqueza y respeto.** Los integrantes del grupo deben evitar bromas molestas, comentarios hostiles, prepotencia y toda manifestación que provoque inhibición, timidez o rencor. Los disensos se expresaran con franqueza y respeto, teniendo en cuenta que uno se opone a la opinión de otro, lo que no lo invalida como persona valiosa.

**Conductor o líder del grupo.** En todos los grupos siempre surge alguien que asume el rol de conductor o guía. Las condiciones que debe reunir el líder se verán aparte. (p. 121).

### **Etapas en el desarrollo de los equipos.**

Según Robert Winter, (2005), la mayoría de equipos pasan por cuatro etapas diferentes: formativa, conflictiva, normativa y realizativa.

**Etapas formativa.** Durante esta etapa los miembros del equipo se conocen entre sí y tratan de entender por qué se les ha pedido que trabajen juntos. La mayoría de los miembros se sienten orgullosos de haber sido seleccionados para trabajar en éste y experimentan una mezcla de excitación, esperanza, optimismo, sospecha, temor e inquietud ante la tarea.

Frecuentemente el equipo se pierde en discusiones generales y abstractas, y se queja de los obstáculos que experimenta y de sus frustraciones en la organización. El equipo consigue pocas cosas porque los miembros están indecisos sobre cómo definir tanto la tarea como la relación entre ellos. La capacidad del guía del líder o del facilitador ha de verificarse formal o informalmente.

Las características de esta etapa son que los roles son inciertos, que la responsabilidad del equipo parece dudosa, que se cuestionan las expectativas, que algunos miembros se muestran indecisos a la hora de participar, que la mayoría aparecen comedidos, que algunos miembros del equipo son miedosos y desconfiados, que suele faltar la voluntad para dedicar tiempo a reunirse, que hay quejas y dependencia de otros para realizar tareas. El líder debe actuar de “rompe hielos” para lograr la comodidad en las reuniones, buscando el consenso y apoyándose en el orden del día. El facilitador escucha y observa la dinámica del equipo, y ayuda al líder a establecer un ambiente de respeto.

**Etapa conflictiva.** En esta etapa los miembros del equipo son cada vez más enemigos entre sí, a menudo reaccionan negativamente ante el líder o el facilitador, y temen perder su individualidad si se identifican con el grupo. Esta etapa, aunque difícil, es necesaria para la maduración de la mayoría de los equipos.

Durante esta etapa, algunos miembros del equipo creen que sus expectativas sobre la responsabilidad del promotor y el proceso del equipo son algo irreales. La tarea parece diferente o más difícil de lo que se podía imaginar.

**Etapa normativa.** En esta etapa los miembros del equipo se sienten más cómodos los unos con los otros, aparece un mayor sentido de compromiso en el proceso del equipo y el conflicto se maneja constructivamente por los miembros cuando aparece. El líder refuerza positivamente las acciones del equipo y ayuda a mantener un buen ambiente, buscando también la diversión. El facilitador, mantiene la disciplina reconociendo el buen trabajo y ayudando en las posibles trabas. También puede introducir nuevas herramientas de trabajo.

**Etapa realizativa.** El equipo ha crecido como una entidad social y existe un ambiente cooperativo en el que se acepta la interdependencia. En esta

etapa se establecen las expectativas y las relaciones. Los miembros del equipo tienen un mejor entendimiento de las fuerzas y debilidades del individuo y del grupo. Demuestran tener capacidad para prevenir problemas y, si los problemas aparecen, son capaces de trabajar en ellos por sí solos.

Las características de esta etapa son que los miembros del equipo confían en los datos más que en la intuición al tomar decisiones, que se hace un énfasis en la realización y productividad, que los miembros están orgullosos del trabajo del equipo y de los otros miembros, que hay un fuerte sentido de coherencia y que están orgullosos de sus logros. El líder se comunica con el equipo sin trabas, observa la buena dinámica y celebra los logros del equipo. (p. 126).

**Tarea, tema, técnica y dinámica;** el Coordinador de un grupo de aprendizaje debe tener presente los presentes conceptos, porque cada uno de ellos se refiere a diferentes aspectos o ámbitos del trabajo grupal; alrededor de cada uno de ellos se agruparán diversas experiencias y fenómenos grupales.

Para, Rogelio Castillo, (2008), expresa, en primer lugar, al hablar **de tarea**, nos referimos al objetivo que el grupo se ha propuesto alcanzar, a la meta final, a aquello por lo cual el grupo se encuentra constituido actualmente como tal, a lo que ha reunido a todos los participantes alrededor de un mismo trabajo grupal; en este sentido, la tarea hace referencia al “para qué” del trabajo grupal.

Conviene distinguir esta concepción de tarea, de aquellas otras, más comunes en ambientes educativos, según la cual se entiende por tarea el trabajo concreto que se encarga a los alumnos para ser realizado fuera del aula, o lo que en otra terminología se denomina objetivos terminales del aprendizaje, redactados por lo común en forma de objetivos conductuales (al finalizar el curso, los participantes estarán capacitados para).

En consecuencia al hablar aquí de tarea, no nos referimos a estos trabajos en concreto, sino al objetivo que se pretende alcanzar tanto con los trabajos concretos individuales, como con el trabajo grupal realizado en la sesión de clase; en razón de que todo grupo, desde el momento que está constituido como tal, tiene una tarea<sup>1</sup>, independientemente de que dicha tarea pueda ser expresada en objetivos conductuales terminales.

En un momento dado, el grupo puede dar a su trabajo un sesgo hacia derroteros no sospechados ni planeados previamente por el profesor – coordinador. La función de éste, en tales casos será la de confrontar inmediatamente la nueva orientación con la tarea del grupo; puede suceder que para alcanzar la tarea propuesta, el grupo encuentre nuevos caminos, más creativos y adecuados a su realidad. El coordinador, entonces, deberá mostrar la flexibilidad necesaria en función de la tarea, y colaborar para la óptima instrumentación de esos caminos nuevos. Entendida en este sentido la tarea, es o debe ser el líder del grupo; es decir, que la tarea debe estar en la mente de todos, participantes y coordinador, como aquello hacia lo cual van dirigidos todos los esfuerzos, tanto individuales como grupales.

**La temática** en cambio, hace referencia al qué del trabajo grupal: qué se ve, qué se estudia, qué se analiza; en qué se trabaja. La temática está siempre en estrecha relación con la tarea grupal, ya que constituye el contenido programático de un curso. La temática de un curso es desarrollada mediante una técnica, sea el profesor consciente de esto o no. La exposición magistral es una técnica, o también aspectos grupales como: el seminario, la mesa redonda, el panel, simposio, etc.

**La técnica**, por otro lado, hace referencia al cómo del trabajo grupal: cómo enfrenta el grupo el tema seleccionado, cómo se organiza para

---

<sup>1</sup> “Llamamos tarea al factor por el cual el grupo se ha reunido para apropiarse de él y luego construir con él”. Tarea es el tema, ocupación o título que hace converger sobre él todo el funcionar de la reunión”. Baldeo, A., Grupo operativo, Buenos Aires, Cuadernos de Psicología Concreta, 1969, p. 47.

trabajarlo, que procedimientos, medios, o maneras sistematizadas utiliza para lograr más eficazmente las metas propuestas.

**La dinámica**, de los grupos se refiere a lo que pasa en el interior del grupo a lo largo del interactuar de las personas que forman parte de él. El grupo se reúne alrededor de una tarea común; conforme se trabaja sobre una temática y con una técnica determinada, algo sucede en el interior del grupo. Este algo, esos fenómenos grupales, son el resultado de una serie de fuerzas o vectores, con magnitud y dirección variable, que entran en juego con la interacción de los participantes, el coordinador incluido.

En estas consideraciones, la temática de los grupos tiene una estrecha relación con los conceptos de situación y de campo, y nos referimos al resultado de la interacción de todos los factores que constituyen la situación del grupo, y para estudiar, en un momento dado, lo que está pasando en el interior del grupo, es preciso el análisis de campo, es decir, de todos los factores que intervienen en ese momento concreto. El sujeto cuyas conductas se están estudiando, tiene una gran importancia, pero también la tienen todos los demás elementos que intervienen, en la medida en que su presencia determina la dirección y la fuerza de las conductas emitidas: tales como, el sitio de trabajo, tipo de mobiliario, iluminación, tipo de escuela, la organización, dirección, relaciones laborales, situación familiar, situación política, económica y social, etc.

La interacción de todas estas fuerzas, que entran en juego desde el primer momento en que el grupo se reúne, y que varían en intensidad y dirección, es lo que da por resultado la dinámica de un grupo.

**La tarea implícita.** Es la superación de todos los obstáculos subjetivos o de los factores humanos que impiden el buen funcionamiento del grupo, y por tanto el logro de los aprendizajes; es decir la elaboración de un esquema, para el grupo, que supere los esquemas referenciales individuales; porque en todo grupo emergen ideologías diversas, que

llevan al aglutinamiento de los participantes en diversos subgrupos, y que determinan la existencia y manifestación de contradicciones y enfrentamientos entre ellos. De este modo, las contradicciones entre los individuos y entre los subgrupos tienen a llevar al grupo a una situación de dilema estéril en relación con la tarea y que funciona como una defensa ante la situación de cambio.

**Tarea explícita.** Es la consecución de un aprendizaje sobre determinado tema, siendo el objeto de trabajo el grupo.

### **Momentos grupales en relación con la tarea**

Rogelio Castillo, (2008), Una vez iniciado el trabajo, el grupo se relacionará de diversas maneras con la tarea propuesta; sin embargo aunque esta relación grupo – tarea, puede adoptar múltiples formas, dependiendo del tipo de tarea, como del tipo de grupo, se ha podido constatar que la mayoría de los grupos pasan por tres momentos generales que denominaremos siguiendo a Pichón – Riviére: el momento de la pretarea, el de la tarea y el del proyecto.

**“Pretarea.** Es la resistencia del grupo a enfrentar la tarea y que puede ser amenazante por dos razones:

Por un lado, implica perder un status, una posición a la que ya estaban acostumbrados, a la que se habían acomodado. En un grupo de clase tradicional, el alumno ya ha aprendido cómo comportarse, qué hacer, cómo tratar al profesor, cómo obtener el máximo de beneficios con el mínimo de esfuerzos. En una situación nueva, el alumno no sabe cómo actuar, cómo comportarse, por lo menos en un primer momento; ha perdido su lugar, no sabe dónde acomodarse, todo esto provoca miedo a la pérdida.

Por otro lado, lo nuevo de la situación es también amenazador, en cuanto viene a atacar los intereses personales de los alumnos, por pasar el curso, sacar una buena nota, quedar bien con el profesor. Esta amenaza a los intereses personales provoca en el alumno un miedo al ataque.

La combinación de estos dos miedos básicos, el miedo a la pérdida y al ataque, produce en los participantes una reacción de resistencia al cambio, que caracteriza este primer momento de la pretarea”.

El grupo elaborará una serie de técnicas defensivas para evitar enfrentar la tarea propuesta. Una parte del grupo, formada por aquellos que se sienten más amenazados por la tarea integrará el grupo conspirador contra la tarea y tratará de aglutinar a su alrededor al resto. Este grupo conspirador aparece como el líder de la situación de resistencia;

Una de las técnicas más usuales en estos momentos es la de probar al profesor, para ver qué tan convencido está él de este nuevo tipo de trabajo, ellos intentarán comprarlo, convencerlo en el sentido de que así no se puede trabajar, y que es mejor de otro modo. Los alumnos suelen conocer bastante bien a sus profesores y saben cómo hacerlos cambiar de método de trabajo<sup>2</sup>.

Otro de los aspectos que caracteriza este primer momento de la pretarea es la confusión reinante en el grupo con respecto a la tarea misma y al modo de llevarla a cabo. A pesar de que en el encuadre se haya definido con toda claridad tanto la tarea como las funciones y responsabilidades de los alumnos, éstos tardarán cierto tiempo en ir aceptando existencialmente esta realidad; es decir, sólo poco a poco irán dándose cuenta de todas las consecuencias e implicaciones. Ahora bien, si en el encuadre no se clarificó lo anterior o si posteriormente el profesor muestra a su vez cierta confusión o inseguridad a este respecto, La confusión grupal será mayor.

---

<sup>2</sup> Todos los recursos, aún los más dramáticos, se ponen al servicio al eludir la tarea... Los mecanismos de la pretarea, la impostura de la tarea, aparecen como dispositivos de seguridad destinados a poner al sujeto a salvo de sufrimientos...”. Pichón – Riviére, ob, cit., 129.



**Tarea.** El grupo ha hecho hasta ahora “como si trabajara”, pero dichas acciones no están dirigidas por la tarea misma, sino por los miedos, las ansiedades, las resistencias grupales; mientras el grupo permanezca en esta situación, los resultados obtenidos serán “más o menos buenos, el aprendizaje logrado será “más o menos” el que se esperaba.

Para pasar de esta situación del “más o menos” a otra, es necesario que el grupo se dé cuenta de las actitudes que ha tomado hasta el momento, por qué las ha tomado, es necesario que elabore sus actitudes de resistencia y las supere. En esta situación, el coordinador para llevar al grupo a reflexionar, puede optar entre tres tipos de actuaciones conforme a la situación por la que el grupo pase en ese momento.

Puede decidir no intervenir directamente, sino esperar a que el grupo realice espontáneamente varias tentativas de entrar en la tarea.

- a. Puede optar por intervenir directamente para hacer el mismo estos señalamientos, es decir, para llamar la atención del grupo sobre aquellas situaciones grupales que considere más importantes y significativas.
- b. Puede optar por comunicar la interpretación o hipótesis que ha elaborado sobre la situación que vive el grupo. En este caso, es de vital importancia saber discernir el momento más apto para esta comunicación, y si el grupo, está preparado para recibir y trabajar esta interpretación.

En estas circunstancias la tarea pasa por algunos momentos:

La selectividad en la interpretación, en donde el coordinador detecta los aspectos latentes que obstaculizan el logro de la tarea, a fin de

presentarlos al grupo para que éste los elabore y al hacerlo, los supere.

Saber discernir el momento adecuado para presentar al grupo tanto los señalamientos como las interpretaciones, para reforzar sus defensas y que asuman actitudes más rígidas y cerradas.

La unidad del trabajo grupal, que ha decir de Pichón - Riviére, permite realizar el esclarecimiento que va de lo explícito a lo implícito, cuya característica es el mayor esclarecimiento, comprensión y aceptación de los roles, tanto del coordinador como de los participantes. La responsabilidad por el logro de la tarea explícita empieza a ser entendida y asumida en toda su realidad por el grupo. Se empiezan a dejar de lado actitudes individualistas, para emprender acciones de grupo. En este momento se nota la presencia del subgrupo, pretarea, así como en el momento anterior se sintió más la presencia del subgrupo conspirador contra la tarea. El grupo empieza a tomar sobre si las funciones de organización, toma de decisiones y de control. El profesor coordinador es colocado más en una posición de asesor, experto y acompañante de la experiencia grupal.

Es entonces cuando el grupo llega a lo que, en la terminología de Armando Bauleo, se denomina el momento de la síntesis, y que se considera el momento culmen de la tarea.

**Proyecto.** Es el tercer momento y se alcanza cuando el grupo comienza a plantearse objetivos, que trascienden la tarea inmediata y del grupo mismo. Este proyecto surge cuando se ha logrado una pertenencia de los miembros, se concreta una planificación, buscando la manera de proyectar esa experiencia de una manera útil, a lo interno y externo de la institución. (págs., 110 a 142).

## **Administrar las tareas.**

Pierre Mahieu, (2005), expresa que; administrar las tareas implica que los miembros del equipo se organizan y se reparten las funciones inherentes a sus tareas, todo ello en un marco elaborado, definido y negociado colectivamente. El equipo es de ese modo un instrumento de autogestión, de autonomía.

Las tareas pedagógicas son uni -, pluri-, inter-, o tras disciplinarias, según el grado de implicación y de conceptualización de los participantes, pero sobre todo, según las necesidades y las prioridades detectadas entre los educandos.

Las múltiples tareas educativas, en el actual contexto del sistema educativo, abarcan de manera muy especial una ayuda a los alumnos en dificultades, la adquisición de métodos de trabajo y/o aprendizaje, la vida de los diferentes grupos, la consideración de algunas categorías de alumnos. (págs. 22,23).

Como se reparten las tareas. Según los sistemas y técnicas de estudio, propuesto por el Arquetipo del Grupo Editorial (2007) para distribuir las tareas, hay distintas alternativas:

Todos estudian primero de manera individual y luego se reúnen para comparar conocimientos. Se distribuye la materia a estudiar; cada uno lo expondrá en la próxima reunión y entre todos harán un resumen. Se reúnen por parejas para estudiar un mismo tema. Luego, cada pareja hará una síntesis y preparara todo el material necesario para exponer ante los compañeros.

Si alguien se destaca mucho en alguna habilidad, se le encargaran los trabajos correspondientes a esa habilidad, pero se le exigirá que también realice otras tareas y enseñe a sus compañeros algunos secretos de su competencia. (p. 46).

Castillo y Cabrerizo (2005), manifiestan que esta es una de las competencias que se evidencian, en los últimos años, como una de las imprescindibles en el desempeño docente. Se trata de una relación con todos los ámbitos del ejercicio de la enseñanza en la que el docente no sólo es aquel que está a cargo de un grupo de estudiantes, sino que es también activo participante en los debates académicos, generador de

conocimiento con sus pares, trabajador en equipo, propulsor de alternativas ante situaciones de diferencias individuales, etc. (Pogré, 1995).

Continúan señalando, que esta competencia se la define como el medio por el que dos o más profesores, con o sin apoyo, programan, enseñan y evalúan en colaboración para poder aprovechar las competencias específicas de los componentes del grupo. Este es uno de los requisitos fundamentales para la gestión docente. Supone que los profesores dejen el trabajo aislado e individualista que venían realizando, y pasen a realizar un trabajo con mayor interacción que contribuya a “potenciar y aprovechar la especialización del profesorado, asignar diferentes niveles de responsabilidad, crear oportunidades de promoción”

Para ello es necesaria la creación de un clima institucional favorable en tanto que trabajar en equipo implica procesos complejos de aprendizaje e interacción que pueden verse en peligro si no concurren circunstancias relacionadas, tanto con la constitución del grupo<sup>3</sup> en sí, como con las técnicas y procedimiento de acción e interrelación que se utilicen. (p.216).

### **Técnicas de trabajo en equipo.**

De acuerdo con la página <http://monografias.com/trabajos10/anali/anali.Shtml>, las técnicas de trabajo en equipo son:

Los procedimientos para luego de identificado el problema, buscar las soluciones, optimizar la mejor de estas y decidir cuál es la más adecuada.

Caminos que orientan al equipo sobre cómo debe trabajar, y que le indican la ruta a seguir, pues facilitan la consecución de los objetivos a lograr.

Las maneras, procedimientos o métodos empleados en situaciones grupales, buscando la interacción de todos los miembros de un equipo a fin de lograr los objetivos propuestos.

---

<sup>3</sup> Está demostrado que la dinámica interna de los grupos proporciona mayor satisfacción, pues el grupo influye en el comportamiento individual y ayuda a encontrar soluciones de trabajo más eficaces que las individuales (Chiavenato, 2000).

## **Descripción de las principales técnicas.**

### **Técnicas explicativas.**

Se distinguen porque el conductor o algunos especialistas son quienes exponen el tema o asunto a tratar. La intervención del individuo es mínima.

### **Técnica interrogativa o de preguntas.**

#### Objetivos

Establecer comunicación en tres sentidos (Conductor – Equipo; Equipo-Conductor y dentro del Equipo). Conocer las experiencias de los individuos y explorar los conocimientos. Intercambiar opiniones con el equipo. Detectar la comprensión que se va teniendo sobre el tema. Evaluar el logro de los objetivos.

Descripción. En esta técnica se establece un diálogo conductor – equipo aprovechando un intercambio de preguntas y respuestas que se formulan dentro de la sesión. Dentro del interrogatorio existen dos tipos de preguntas: informativos o de memoria, Reflexivos o de raciocinio, éstas pueden ser analíticas, sintéticas, introductorias, deductivas, selectivas, clasificadoras, valorativas, críticas y explicativas.

#### Ventajas.

Atrae mucho la atención de los individuos y estimula el raciocinio haciéndoles comparar, relacionar, juzgar y apreciar críticamente las respuestas.

Sirve de diagnóstico para saber el conocimiento individual sobre un tema nuevo.

Permite ir evaluando si los objetivos se van cumpliendo. Propicia una relación conductor – equipo más estrecha. Permite al conductor conocer más a su equipo.

Desventajas. Cuando el interrogante se convierte en un medio para calificar.

Recomendaciones.

Prepare las preguntas antes de iniciar la sesión, no las improvise.

Formule preguntas que no sean tan fáciles ni tan difíciles como para que ocasionen desaliento o pérdida de interés.

Las preguntas deben incitar a pensar, evite las que puedan ser constatadas con un SI o con un No.

Utilice los refuerzos positivos.

Corrija inmediatamente las respuestas erróneas.

### **Mesa redonda.**

#### **Objetivo**

Que el individuo aprenda a expresar sus propias ideas.

Que el individuo aprenda a defender su punto de vista.

Inducir a que el individuo investigue.

Descripción. Se necesita un grupo seleccionado de personas (de 3 a 6), un moderador y un auditorio. Puede haber también un secretario, que tendrá la función de dar un reporte por escrito de la discusión y lo más importante sobre las conclusiones a las que se llegó.

El grupo, el moderador y el auditorio tendrán que haber investigado antes sobre el tema que se va a discutir. Los que habrán estudiado más a fondo serán los miembros del grupo seleccionado. El moderador tendrá como labor dirigir la polémica e impedir que los miembros se salgan del tema. Este se debe reunir previamente con los integrantes de la mesa redonda para coordinar el programa, dividir el problema general en partes adecuadas para su exposición asignándole a cada uno un tiempo determinado y preparar el plan de trabajo. La forma de discusión es de tipo conversación (no se permiten los discursos).

La atmósfera puede ser formal e informal. No puede haber control completo por el moderador, dado que los miembros de la mesa pueden ignorar las preguntas e instrucciones. Se pueden exponer y enfocar diferentes puntos de vista, diferentes

hechos, diferentes actitudes sobre un tema, asuntos de actualidad y asuntos controvertidos.

### **Ventajas**

Enseña a las personas a discutir, escuchar argumentos de otros, a reflexionar acerca de lo dicho y aceptar opiniones ajenas.

Enseña a los conducidos a defender sus propias opiniones con argumentos adecuados y con una exposición lógica y coherente.

Es un intercambio de impresiones y de críticas. Los resultados de la discusión son generalmente positivos.

Es un excelente método para desarrollar sentimiento de equipo, actitud de cortesía y espíritu de reflexión.

Permite al conductor observar en su conducida participación, pensamiento y valores.

Permite recolectar gran cantidad de información, ideas, y conocimientos.

Estimula el trabajo en equipo.

### **Desventajas.**

Como los resultados no son inmediatos, dan la sensación de que es una pérdida de tiempo y que se fomenta la indisciplina.

Exige mucho tiempo para ser llevada a cabo.

Requiere un muy buen dominio del equipo por el conductor

Si no es bien llevada por el moderador, puede ser dispersiva, todos hablan y discuten a la vez y ninguno se escucha.

Sólo sirve para pequeños equipos.

Es aplicable sólo cuando los miembros del equipo tengan conocimientos previos acerca del tema.

#### **e) Recomendaciones**

Se deben tratar asuntos de actualidad.

Se les debe dar la bibliografía sobre el tema.

Se debe llevar a cabo cuando se compruebe que las personas estén bien preparadas.

#### **Seminario.**

##### **Objetivos**

Enseñar a sistematizar los hechos observados y a reflexionar sobre ellos.

Intercambiar opiniones entre lo investigado con el especialista en el tema.

Fomentar y ayudar a:

Al análisis de los hechos.

A la reflexión de los problemas antes de exponerlos.

Al pensamiento original.

A la exposición de trabajos hechos con órdenes, exactitud y honestidad.

Descripción. Generalmente en el desarrollo de un seminario se siguen varias formas de acuerdo a las necesidades y circunstancias de la enseñanza; sin embargo son tres las formas más comunes en el desarrollo de un seminario.

El conductor señala temas y fechas en que los temas serán tratados, señala la bibliografía a usar para seguir el seminario. En cada sesión el conductor expone lo fundamental del tema y sus diversas problemáticas. Los conducidos exponen los



resultados de sus investigaciones y estudios sobre dicho tema, y se inicia la discusión.

Cuando alguna parte del tema no queda lo suficientemente aclarada, el conductor presentará su ayuda u orientará a nuevas investigaciones a presentar y discutir en una nueva reunión. Se coordinarán las conclusiones a que llegan los conducidos con la ayuda del conductor. Para que el seminario resulte eficiente, tiene que contar con la preparación y el aporte en cada uno de los temas de cada uno de los conducidos.

El conductor divide y distribuye el tema entre los conducidos, ya sea en forma individual o en equipo, según lo prefiera el equipo, indica la bibliografía, da la norma de trabajo y fija las fechas de reuniones del seminario. En cada fecha indicada se presenta, ya sea en forma individual o por un representante del equipo, la temática que fue investigada y estudiada, y se inicia la discusión acerca de ella.

El conductor actúa como moderador, y así van presentándose los diferentes equipos en que fue dividido el tema. En este caso los seminarios más avanzados (generalmente profesionales) la unidad pueden ser repetida entre especialistas, ya sea de la propia escuela o de otras entidades; es decir, esta tercera modalidad acepta la incorporación de otras personas, siempre que estén interesadas y preparadas para participar. Cada especialista, en su sesión previamente fijada, presenta el tema, suscita duda, plantea problemas e inicia la discusión en que intervienen todos. El mismo especialista actúa como moderador. El resto del trabajo se efectúa de la misma forma en que los casos anteriores. La técnica de seminario es más formativa que informativa pues capacita a sus miembros para la investigación y para el estudio independiente.

### **Ventajas**

Es muy útil para el estudio de situaciones o problemas donde no hay soluciones predeterminadas.

Favorece y desarrolla la capacidad de razonamiento.

Despierta el espíritu de investigación.

**Desventajas** Se aplica sólo a equipos pequeños.

### **Recomendaciones**

Se recomienda su uso en preparatoria y profesional para fomentar el espíritu de investigación.

Se recomienda elegir muy bien a los expositores.

### **Estudio de casos.**

#### **Objetivos**

Aplicar conocimientos teóricos de la disciplina estudiada en situaciones reales.

Realizar tareas de fijación e integración del aprendizaje.

Llevar a la vivencia de hechos.

Habituarse y analizar soluciones bajo sus aspectos positivos y negativos.

Enseñar al miembro a formar juicios de realidad y valor.

Descripción. Es el relato de un problema o un caso incluyendo detalles suficientes para facilitar a los equipos el análisis. El caso debe ser algo que requiera diagnóstico, prescripción y tratamiento adecuado. Puede presentarse por escrito, oralmente, en forma dramatizada, en proyección luminosa o una grabación. Los casos deben ser reales, pero nada impiden que se imaginen casos análogos a los reales.

#### **Ventajas**

El caso se puede presentar en diferentes formas.

Puede asignarse para estudio antes de discutirlo.

Da oportunidades iguales para que los miembros sugieran soluciones.

Crea una atmósfera propicia para intercambio de ideas.

Se relaciona con problemas de la vida real.

### **Desventajas.**

Exige habilidad para redactar el problema.

El problema no puede tener el mismo significado para todos los miembros.

Si se quiere llegar hasta el fin, requiere mucho tiempo.

Exige una dirección muy hábil.

### **Recomendaciones.**

Explicar los objetivos y tareas a desarrollar.

Distribuir el material.

Propiciar que todos los participantes entreguen conclusiones o soluciones.

Procurar que sea el conductor quien clasifique el material recolectado y lo prepare para la discusión.

### **Foro.**

#### **Objetivos**

Permite la libre expresión de ideas de todos los miembros del equipo.

Propicia la integración, el espíritu crítico y participativo.

**Descripción.** El foro se lleva casi siempre después de una actividad (película, teatro, simposio, etc.). El moderador inicia el foro explicando con precisión el tema o problema a tratar, señala las formalidades a las que habrán de ajustarse los participantes (brevedad, objetividad, etc.). Formula una pregunta concreta y estimulante referida al tema, elaborada de antemano e invita al auditorio a exponer sus opiniones.

#### **Ventajas**

Se propicia la participación de todos los miembros del equipo.

Se profundiza en el tema.

No requiere de materiales didácticos y planeación exhaustiva.

Son útiles para el estudio de situaciones donde no hay soluciones predeterminadas.

Desarrolla la capacidad de razonamiento.

### **Desventajas**

No es útil cuando el equipo no está preparado para dar opiniones.

Se puede aplicar sólo a equipos pequeños.

**Recomendaciones.** Nombrar un secretario para que anote por orden a quien solicite la palabra. Procurar mantener una actitud imparcial, por parte del moderador para evitar desviaciones.

## **LA PRÁCTICA DE VALORES DEL DOCENTE**

**Los valores ayudan a crecer y hacen posible el desarrollo armonioso de todas las cualidades del ser humano y, desde la escuela, hemos de potenciar aquellas que afectan a la conducta, que configuran y modelan las ideas, los sentimientos y las actuaciones.**

**UNICEF**

**¿Qué son los valores?** Nuris Batista Tejeda, (2008), define a los valores, expresando:

Que son criterios o juicios que están presentes en la sociedad y que orientan las normas, actitudes, opiniones y conductas de las personas. Representan el fundamento de las normas por las que la sociedad se rige, y sobre todo, la base a partir de la cual los distintos grupos sociales aceptan o rechazan determinadas actitudes o comportamientos.

Los valores no son directamente observables, pero se manifiestan a través de la conducta de cada persona, que influenciada por sus contextos y trayectoria vitales sacan a la luz sus pautas de comportamiento a través de los estilos de vida (p. 69).

Para Itziar Franco Ortiz “los valores son las normas de conducta y actitudes según los cuales nos comportamos y que están de acuerdo con aquello que consideramos correcto”

De manera personal se considera, que los valores son las oportunidades que nos presenta la vida para relacionarnos con las personas de nuestro entorno natural y social de una manera correcta, franca, sincera, justa, solidaria, respetuosa, haciendo siempre el bien y evitando causar daño a los demás.

### **La educación en valores.**

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, ética, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad, y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación (p. 32)

Del mismo modo, de acuerdo al Comité Español de Unicef y Brahma kumaris, (1998)

La educación en valores es favorecer el desarrollo del pensamiento, de la capacidad de análisis y la afectividad, ya que nuestras acciones no sólo están guiadas por la cabeza sino que también ponemos el corazón en todo

lo que hacemos. En este sentido se ha de tener muy presente la dimensión cognitiva y afectiva para que los valores no queden como creencias intelectuales y ayuden a desarrollar un compromiso en la vida. De hecho, no debemos limitarnos a enseñar los valores, ya que estos se transmiten principalmente a través de las vivencias, puesto que educar en valores no significa imponer sino más bien proponer, abrir diferentes caminos y opciones y, ayudar a que cada uno vea cuáles son los mejores para cada persona. Educar es ayudar a los niños y jóvenes a desarrollar la capacidad de elección y a actuar de acuerdo a sus metas e ideales, impulsando la coherencia entre lo que piensan, dicen y hacen” (p. 23.)

### **Los valores y la manera de compartirlos**

A continuación se presenta algunas experiencias de profesores de la manera de compartir los valores

“Algunos de los profesores de primero a sexto curso empezaron a hacer más actividades de grupo, animando a los niños a compartir ideas en lugar de enseñar a la clase entera desde la pizarra o el libro de texto. Los profesores se sentían mejor enseñando y se volvieron más creativos, aportando sus propias especialidades a la clase, por ejemplo: contando cuentos, teatro, arte. Los alumnos dependían menos del profesor y su confianza fue en aumento cuando comenzaron a reconocer su propia creatividad” (Samantha Fraser. P.O. BOX 35632. De Lusaka. Zambia.).

“En diversos momentos en los que realicé actividades de artes plásticas, como pintura, recortables y collage, etc., introduje valores como la paciencia, precisión, limpieza, con eso, dando la debida importancia al proceso de producción de un trabajo. Siempre les insistía que es importante la calidad de los sentimientos que existen en lo que hacemos y que el producto final no es sino un

resultado, una conclusión de este proceso. El trabajo con, los valores les ayudó a descubrir el “como” en lugar de mantenerse enfocados sólo en el “qué” y esta visión se extendió en otras áreas de sus vidas, ayudándoles a sentirse más satisfechos con su día a día, la mayoría de veces de mucho trabajo”. (Marcia María Lins de Medeiros, Av. Iguacu; 331 – CEP: 90470 -430. Profesora de Porto Alegre).

“En mi visión de un mundo mejor veo a todos en paz y felices, interactuando con amor, apertura y entendimiento. En mi clase veo a niños que me ofrecen esperanza para el futuro. Los niños pueden aprender las habilidades de hacer la paz con mucha más facilidad que los adultos, y además, ¡también son grandes profesores! Cada día aprendo algo nuevo, y realmente lo valoro”. (Ruth Liddle. Profesora, Mont'kiara Internacional Shool, Kuala Lumpur, Malasia.).

“Los primeros días de clase...empecé observando y luego reflexionando, si a esos niños no se les ha respetado ni valorado, es imposible que ellos lo hagan. Por tanto empecé haciendo ese trabajo. Más tarde pusimos unas normas entre todos y luego puse todo lo que estaba a mi alcance para que las horas que estuvieran en el colegio fueran de lo más agradables posible, rodeándoles de una atmósfera de afecto, humor y alegría para que aprendieran jugando”. (Encarnación Royo Costa / Maestra. Educación Infantil, Colegio Público “ALCAZABA”, Granada. España).

**La educación en valores para el cambio.** Desde hace aproximadamente tres décadas se ha producido un fuerte movimiento pedagógico en torno a la necesidad y a la urgencia de la educación en valores que está llamado a suscitar profundas transformaciones en los sistemas educativos y en la práctica escolar. Es preciso entonces reconocer que en la escuela actual, por efecto de teorías educativas ampliamente divulgadas, han imperado la indeterminación, el confusionismo y la evasión frente a los valores como fines de la educación.

Pascual Marina Antonia (2006), manifiesta que:

Una educación centrada en los valores es una educación centrada en el hombre, pues el hombre está, por su mismo ser, llamado a la realización de valores. Es bien sabido que en las aulas de los últimos tiempos lo que prevalecía era sobre todo el saber científico y la preparación profesional, sin tener en cuenta los fines de la ciencia ni de la profesión. La ética constituía una materia más dentro del sistema, pero este no se ha entendido como una articulación de contenidos y métodos hacia un fin humano, sino hacia el progreso sociocultural y económico de los pueblos, el cultivo de la persona, la humanización, el desarrollo en vista a la realización consciente de valores no tenía lugar propio.

La educación en valores, ciertamente supone un gran cambio en la educación, pero cabe preguntarse ¿será necesariamente una educación para el cambio? Ante la situación que vivimos de corrupción y antivalores, se está sintiendo en el mundo la necesidad de profundos cambios y la necesidad de educar en valores. Se entiende que solo se dará una educación para el cambio cuando los valores que los niños y los jóvenes lleguen a realizar sean aquellos que los conviertan en personas conscientes de la realidad que viven, críticas, y comprometidas con una acción transformadora hacia una humanidad mejor (p. 21, 22).

Naud y Morín (1981) expresan que:

Por poco que se analice la situación que se da hoy respecto de la educación en los valores se cae en la cuenta de que es completamente inédita. No se puede dudar en decir que se trata de un cambio propiamente revolucionario que no deja en vigencia más que algunos restos de la que era familiar hace apenas quince o veinte años. (p. 19)



## **PRACTICA DE VALORES DEL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO**

### **“La educación en valores no se predica, se practica”**

Marisol pardo (1998) indica que los valores fundamentales, primarios, que han cristalizado en el orden político-social en la construcción española, y estatus que rigen la vida colectiva de nuestras comunidades autónomas, han sido concretados y desarrollados en el ámbito educativo.

La reforma educativa española plantea entre sus finalidades las siguientes:

La educación social y moral del alumnado:

La educación para las actitudes y valores.

Posibilitar las opciones responsables

Respeto y tolerancia a las demás personas y grupos en un ambiente pluralista.

Educación no discriminatoria:

Orientada a la igualdad de las personas y de sus posibilidades de realización.

Sin distinguir sus condiciones personales y sociales.

Sin discriminación por el sexo, capacidad, raza, origen social.

Alejada de los estereotipos.

Apertura al entorno, a las realidades y a la cultura:

Nuevos Contenidos: contenidos latitudinales, aéreas transversales.

Nuevos lenguajes.

Nuevas tecnologías.

Vale la pena detenerse a reflexionar en el concepto **actitud** por la relación que tiene en la práctica docente en el concepto **intencionalidad**. En cuanto al concepto de actitud por la relación que tiene con la práctica docente, podríamos decir que las actitudes se caracterizan por estar fundamentadas sobre tres componentes básicos:

Cognitivo, basado en los conocimientos y el sistema de creencias de cada persona;

Afectivo, determinado por sus sentimientos y sus creencias;

Conductual. Es decir, que se manifiesta en las actuaciones concretas así como en las declaraciones de intenciones.

### **Los valores en el proceso educativo desde el humanismo.**

Carlos Díaz Marchant (2007), fiel portavoz de Paulo Freire en una de sus publicaciones “por una escuela cariñosa” se refiere a los valores como un impulso al desarrollo educativo siendo el amor, el respeto, el cariño, la equidad, la ética, la base fundamental de captar la atención de los alumnos y darle alas herramientas necesarias para fortalecer y desarrollar sus competencias para aplicarlas en algún momento determinado de su vida.

Continua señalando que: para algunas estos valores universales son, más que un apoyo para el docente, los remarcan como debilidades, puesto que lo dicen que no se puede educar mediante valores ya que los valores son vistos desde el punto de vista en que el docente no puede tomar una postura flexible y de empatía, tomando en cuenta que también el docente aprende en el momento en el que se dispone a enseñar y lo conciben así, por no saber darle sentido a la aplicación de estos, puesto que Paulo Freire se refiere a que la educación debe ser horizontal y con esto no se refiere a perder de vista el sentido de que, el docente tiene la responsabilidad de los que los alumnos puedan aprender y que tiene que cumplir como guía, orientador y facilitador de elementos para que los educando se hagan protagonistas de su propio conocimiento.

Indica además el autor con elevada propiedad que, el docente debe de retomar los valores ya que es necesario que esté al tomar la postura de orientador se ve en la necesidad humanista de respetar los conocimientos previos del alumno así como lo que él y con esto me refiero a lo afirma Vigotsky en palabra de Carlos Días Marchant en su libro por una escuela cariñosa (p. 45) además debe constar de una humildad muy empática puesto que con aquellos conocimientos que se tengan no debe tratar de imponer ningún conocimiento y mucho menos alguna autoridad sobre los alumnos dentro y fuera del aula ya sea en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje o fuera inmerso en el contexto en el que se desenvuelva como ser social.

Una vez que el docente comience a tomar en cuenta estos aspectos en su desempeño académico y como ser social comenzará a denotar cambios y avances significativos en sus educando. Y por supuesto que implícitamente si el docente asume la postura de la empatía, humildad, ética y responsabilidad los alumnos podrán darse cuenta de que como lo dice Paulo Freire, 2006, Pedagogía de la Autonomía no hay mejor enseñanza que cuando enseñamos a partir de nuestro propio ejemplo.

Es decir, expresa el autor en mención: que tiene que darles a sus alumnos una confianza y propiciar un ambiente de armonía para que ellos propongan y no solo dispongan de ellos como objetos sino más bien como sujetos de su propio conocimiento. Así pues el docente debe de tener una atmosfera en la que impere además de los valores ya mencionados libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad:

Desde el punto de vista de libertad se percibe en medida, los alumnos sean libres a tomar decisiones en la formación y construcción de su propio conocimiento, dirigidos permanentemente por el docente, fortaleciendo el sentido de reflexión, autonomía y responsabilidad en los educando, en lo que se refiere a la justicia no es más que retomar la postura docente en que este como orientador hace fortalecer la equidad entre sus alumnos y sin duda alguna propiciar en ellos el aspecto en que ellos mismos se hacen denotar como personas más justas, así

mismo la democracia se representa en la medida en que se hacen respetar para elegir entre sus propios alumnos quieren conocer y desarrollar así como cuando se respetan entre ellos mismo en la toma de decisiones reforzando la autonomía de cada estudiante, es aquí donde se enmarca la tolerancia por parte de los alumnos entre sí así como el docente hacia los alumnos y con sus propios compañeros de trabajo para con esto notar lo que ya he venido mencionando, el predicar con el ejemplo y para terminar no podía dejar de lado la solidaridad en la que se tiene que tener muy en cuenta para poder lograr avances significativos puesto que el trabajo individual no es tan eficaz como lo es el trabajo colectivo que es lo que en realidad se debe promover.

Al aplicar este método de manera adecuada el propio docente va a re conceptualizar la forma de percibir a los alumnos desde el momento en que los dejen de ver como objetos o recipientes vacíos a los cuales se les tiene que rellenar con conocimientos.

Cabe mencionar que es necesario tomar en cuenta como manifiesta Paulo Freire en su libro *Pedagogía de la Autonomía*. “La escuela debe de respetar no solo los saberes con los que llegan los educandos, sobre todo los saberes populares” de aquí el retomar el respeto de parte del docente a los alumnos con dichos conocimientos y partir hacia que ellos son parte fundamental de la formación y de su propio conocimiento. (p.31)

Así pues a partir de esto es que el docente comience a trabajar con los alumnos desde su propio ejemplo, los alumnos van a ir cambiando la percepción dado que como lo manifestó en un principio y concediendo con Freire en su libro *La Educación Como Práctica de la Libertad*, “en que el educando educa al educador al momento en que el educador educa al educando, por tanto nadie educa a nadie, pero nadie se educa solo es decir que los hombres se educan entre sí mediatizados por el mundo mismo”. (p. 18).

## **Los valores y la organización escolar.**

Pascual Marina Antonia (2006) al expresar el tema de los valores y la organización escolar indica que:

En lo que respecta a la educación para el cambio, la escuela actual – en su mayor parte – adolece de dos graves dificultades en su organización, que podemos denominar verticalismo y separatidad. El verticalismo se da cuando el proceso educativo está centrado en el maestro, y la toma de decisiones se efectúa a partir del cuerpo directivo, consecuentemente el alumno en este tipo de organización no participa en las decisiones. La separatidad de la escuela es otro grave obstáculo para la formación de valores en orden al cambio. Rene Lourau (1970, p.30) ha tratado este tema en su obra : El análisis institucional y dice: Hay instituciones como las educativas, hospitalarias, etc.; que estas separadas en el espacio y en el tiempo sociales- hace referencia a lo que Goffman llama instituciones totalitarias o totales debido a lo que, encontrándose separadas de las normas sociales exteriores y además fuertemente reglamentadas, ofrecen analogía con los sistemas políticos llamados totalitarios y que constituye una “esquizofrenización del pensamiento y de la política social.

Finalmente Pascual Marina, manifiesta, que: una educación para el cambio no puede darse sin una relación o contacto directo y vivencial con las realidades ambientales. Es necesario que los educandos tomen conciencia crítica de la realidad social para poder transformarla más eficazmente; se requiere además que, mediante el trabajo, adquieran sentido del compromiso y de la responsabilidad histórica que cada uno tiene respecto de la comunidad. Una escuela que desee responder a la necesidad de construir un mundo más justo y solidario tiene que contar en su misma organización con las determinaciones y procesos concretos para la formación de los alumnos en este sentido, y que están comprometidos en el intento de hacer

una escuela en la comunidad y para la comunidad, de lograr una educación para el servicio y para la justicia. (págs. 26, 27).

**La educación en valores y su metodología.** Desde el punto de vista de la antropología cultural se considera que muchos de los comportamientos de la persona tienen su origen en sistemas subconscientes que el individuo ha ido formando a lo largo de su vida y que tiene como componentes el valor y la actitud. En buena parte son determinados por la cultura. “Los valores tienen significados en las historias vitales de los individuos en una cultura no pueden analizarse adecuadamente sin tener en cuenta las historias vitales. Los valores como expresiones de historias vitales, tienen profundas raíces en la estructura de la personalidad. (G. Simpson, p. 173).

Friedman, (1970) manifiesta que una educación en los valores de la persona, una educación para el cambio, tiene que tener como objetivo la superación de los límites y condicionamientos que impone la cultura. Hay que poner a los alumnos en situación de descifrar el pasado y crear el futuro, habituándolos al pensamiento alternativo. Esta no es tarea fácil. Se da una gran inadecuación entre el poder del hombre y su sabiduría, por lo cual el discernimiento de valores es hoy probablemente más difícil que jamás haya sido (p. 67).

Nuevamente Pascual Marina (2006) expresa al respecto: Se requiere un gran equilibrio para no crear en la normatividad metodológica ni en la relativización de los contenidos. Por ello el educador deberá proporcionar programas y experiencias que posibiliten la institución en aquellos valores que se estimen realmente tales dentro de una cultura. A la vez, evitara el adoctrinamiento, y favorecerá el autoconocimiento, la reflexión, la practica activa y consistente en torno a los valores; suscitara un tono afectivo, unas actitudes y unos abetos hacia determinadas conductas valórales.

Todos estos procesos requieren una acción comunitaria y cada grupo humano tiene una escala de valores que puede provenir de fuentes muy diversas: intereses personales, valores colectivos impuestos por el ejemplo, normas, pautas de comportamiento, la moda, el prestigio. En una educación en valores para el cambio se tendría que dar una paulatina ruptura de estas escalas de valores para ser sustituidas por otras reflexivamente aceptadas. Estos cambios, para que puedan mantenerse, tienen que ser comunitarios. Es preciso buscar caminos de acuerdo con las necesidades y circunstancias de cada escuela, evitando cualquier enfoque reduccionista, en donde el joven identifique o reconozca los valores que él vive y los que quieren vivir (págs., 28, 29, 30).

### **Necesidades de introducir la educación en valores en el aula.**

Fatjo, Guadix y Sierra (1998), manifiestan que habitualmente se ha tenido conciencia de que la escuela era la encargada de formar al ser humano en su faceta puramente cognitiva, mientras se reservaba para la familia la formación afectiva. Ahora podemos afirmar que esto es bastante discutible, puesto que la persona debe ser formada integrando todas sus facetas en una educación equilibrada para que este equilibrio produzca los frutos esperados, debe estar regido por el dialogo ya que no podemos olvidar que cuando el niño se convierte en alumno, ya tiene unos valores adquiridos, aunque básicos, que la escuela debe respetar pero no restringir; es decir la escuela debe facilitar el conocimiento y desarrollo de nuevos valores, pero no imponerlos. Para eso debe coordinarse con la familia que juega un papel fundamental.

Es necesario introducir en el currículum los temas de la educación en valores, porque la enseñanza se ve afectada por la ideología social, y no podemos olvidar que vivimos en una sociedad que está clamando, por la igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer, una

sociedad que necesita forjar personas autónomas y críticas, capaces de respetar la opinión de los demás, y a la vez de defender sus derechos.

De esta manera si se toman la educación en valores como temas transversales como eje conductor de los trabajos en el aula, se harán girar en torno a ellos los materiales curriculares; así tratados se convierten en valiosos instrumentos que permiten desarrollar una serie de actividades que permiten desarrollar que, a su vez, conducen a nuevos conocimientos, a plantear y resolver problemas, a hacerse preguntas y a darles una respuesta, todo ello relacionado con las finalidades hacia las que apuntan los temas transversales. (págs. 12,13).

### **Ética profesional.**

La ética “es la parte de la filosofía que estudia el comportamiento del hombre desde el punto de vista del bien o del mal” (Diccionario Práctico del estudiante, Real Academia de la lengua, 2010, p. 296).

Definida así la ética; la ética profesional o moral profesional, Medéndez (1962), “se suele definir como la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de los profesionistas en cuanto tales. En otras palabras. El concepto medular de la ética profesional es el concepto de moralidad. Todos los principios normativos y las aplicaciones prácticas de su casuística deben estar impregnados e impulsados por la moral. Pero erraría quien hiciera objeto de la ética y responsabilidad profesional solamente a las obligaciones impuestas por la moral o el derecho natural, con exclusión de cualquier otra exigencia de índole jurídica o social.

El objeto de la ética profesional es por lo tanto mucho más amplio de lo que comúnmente se supone. Al respecto R. M. Mac Iver (anales de la Academia Americana de Ciencia Política y Social; enero de 1955), señala



que la ética profesional es un control ejercido por el ideal de servicio sobre el ideal de beneficio.

En cuanto a la importancia de la ética profesional, se puede considerar dos aspectos: el orden especulativo y el orden práctico. En el orden especulativo, analiza fundamentales de la moral individual y social, y los pone de relieve en el estudio de los deberes profesionales. Siguiendo el procedimiento Socrático – Aristotélico, trata de definir con claridad y concisión la naturaleza de la profesión y las distintas relaciones con todos los elementos humanos que sufren su influencia o la ejercen.

En el orden práctico, la importancia está determinada por las conveniencias y consecuencias que mutuamente rigen las relaciones entre profesionistas y clientela... consistente en establecer o restablecer el orden necesario al bien común. (Págs. 13, 14, 15).

### **Crisis actual del sistema de valores.**

Coombs (1985) expresa:

Que la crisis actual del sistema de valores tiene su origen en la transformación social que se produjo en la civilización occidental, a partir del siglo XIX. Las sociedades de Europa y de América del Norte, hasta esos momentos mayoritariamente rurales, cambiaron sus formas de vida como consecuencia de la industrialización y el desarrollo de la urbanización que siguió a aquel periodo. El férreo control ejercido mancomunadamente por la familia, la escuela y la iglesia sobre la infancia y la juventud empezó a relajarse sin que ningún otro agente o institución social las reemplazara.

En los años treinta surgieron nuevas actitudes de carácter ideológico que contribuyeron a esa despreocupación por las cuestiones de tipo axiológico. La educación moral, confundida generalmente con la educación religiosa, era

considerada como anacrónica por los ideólogos más destacados de la educación. Por otra parte, el avance científico desarrolló un optimismo desmesurado en la capacidad del pensamiento científico para resolver todos los problemas de la humanidad.

Quintana Cabanas, (1998) señala que “la crisis del sistema de valores caló de forma profunda en todos los agentes y fuerzas sociales, pero donde se planteó de forma más dramática fue en la escuela por efecto de la contradicción y del conflicto de valores que se vivió en su seno”. (p., 257).

### **Determinación de los valores – fines de la educación.**

En su obra, **L’Esquive**, Naud y Morín (1981), dedican el primer capítulo a denunciar el hecho de la evasión<sup>4</sup> respecto de los valores que ha sido característica de la mayor parte de los sistemas educativos modernos:

Los educadores han esquivado los valores. La evasión de la que aquí se trata no es evidentemente, hablando en propiedad, el resultado de una decisión formal, concertada, única, tomada después de una reflexión y deliberación. No es una dimisión claramente confesada. No es, tampoco, a menudo una intención propiamente dicha. No se puede, igualmente, hablar de ella como si se tratase de un fenómeno tan generalizado que nadie se escape. Sin embargo estas precisiones no invitan a minimizar su importancia y su estudio. Pues se trata de un fenómeno amplio, fuertemente arraigado en muchos factores cuya acción es convergente: en situaciones sociológicas, en las estructuras administrativas, en las actitudes educativas, en las tendencias pedagógicas, en fuerzas de inercia que la mantienen y la nutren (p. 10).

---

<sup>4</sup>Naud y Morin precisan así la evasión: “El mundo de la educación, por sus diversos agentes, y a todos los niveles de intervención no se ocupa, por así decirlo, deliberadamente de identificar y de expresar los valores que quiere promover” (p. 11).

El señalar los valores que deben ser fines de la educación ha sido durante muchos años tarea controvertida. Hoy la situación ha cambiado. Se ve realmente difícil encontrar un sistema universal que pueda ser aceptado planetariamente. Sin embargo, los relativistas destacan las diferencias pero en realidad hay gran concordancia en admitir valores como la verdad, la libertad, el amor, la solidaridad, la responsabilidad, el diálogo, el respeto, la lealtad, el sentido crítico, la creatividad, el sentido moral en incluso, para muchos la religiosidad.

P. Dávalos Mejía, en su estudio **concepción latinoamericana del valor**, ha puesto de relieve el desarrollo de la filosofía de la liberación como un compromiso para transformar adecuadamente la realidad, el cual postula una praxis política encaminada a la afirmación de la condición humana. “lo que persigue esta filosofía – dice- no es un hombre nuevo, sino tan solo el reconocimiento de los auténticos valores humanos, para de este modo propiciar la realización de la persona, tanto a nivel individual como en el ámbito comunitario o social. (Zea, 1955, p.173).

### **La clarificación de valores en el aula.**

Para analizar el presente tema Pascual Marina (2006, precisa que:

La clarificación de valores, es solamente, uno de los métodos para la educación en valores, es una acción consciente y sistemática del orientador o maestro que tiene por objeto estimular el proceso de valoración en los alumnos con el fin de que éstos lleguen a darse cuenta de cuáles son realmente sus valores y puedan, así, sentirse responsables y comprometidos con ellos, de modo que el individuo llegue a tener la habilidad de darse cuenta de los que él realmente aprecia y quiere, y así pueda actuar en conformidad con sus propias decisiones y no quede a merced de las influencias e imposiciones del ambiente. Se trata de que el lugar o foco de valoración se encuentre en la propia persona y no en otros. (págs., 31, 32)

Este método se debe gracias a L. Raths y sus colaboradores que en 1966 publicaron el libro **Values and Teaching**, y con ello se inicia el movimiento pedagógico en torno a la clarificación de valores. Es característica de la técnica la integración de pensamiento, afectividad y acción; el objetivo es llegar a la conducta, pasando por el sentimiento y la claridad de ideas. A la teoría va unida la intención práctica, por lo cual es consustancial a este movimiento pedagógico el buscar estrategias para lograr metas en el proceso de valoración.

### **La familia y la educación en valores.**

Santamaría (2008), expresa, que el proceso de reproducción social de la familia, como parte del proceso de reproducción de la sociedad concreta en determinadas funciones familiares. Entre ellas se destaca el espiritual –cultural, expresada en la utilización del tiempo libre, en la transmisión y formación de valores como aporte a la formación moral y, en general a la personalidad del ser humano. La participación conjunta e padres e hijos en actividades educativas y recreativas es un aspecto que contribuye a propiciar una mayor compenetración entre ambos y una comunicación más amplia que posibilita conocer los problemas de los niños y ayudarlos en su solución; asimismo permite conocer necesidades, inquietudes e intereses, entre otros. (p. 89).

### **Cómo generar un buen ambiente que potencie la comprensión de los valores.**

En el Manual para Educadores I, publicado por la Unicef (1998) se indica que el cualquier situación de aprendizaje primero se ha de crear un ambiente para que tanto los adultos como los niños, niñas y jóvenes se puedan expresar tal como son, donde se sientan queridos por aquello que son y no por lo que hacen, dicen o tienen. Potenciar este ambiente favorece cambios en las actitudes personales de los estudiantes que ayudan a que el grupo pueda disfrutar de la tranquilidad

necesaria para reflexionar y trabajar de forma autónoma y significativa. Así es el grupo el que va construyendo su propio crecimiento, desarrollo y la calidad de sus relaciones a través del diálogo y de reconocer cuáles son los valores que sustentan sus actitudes, que entiende el aprendizaje y la convivencia como un objetivo común; que entiende que la responsabilidad compartida es lo que le ayuda a avanzar, aprender y disfrutar de forma conjunta.

Se sabe que los niños se impregnan de lo que viven. Hemos de escucharles con atención, para llegar a establecer este clima de mutuo respeto y comprensión, que ayude a fortalecer las actitudes y generar pensamientos positivos. Esta actitud debe adoptar el profesorado para crear este ambiente y generar cambios para ayudar a los niños y niñas a crecer y formarse plenamente, sin favorecer a unos más que a otros, evitando además cualquier juicio negativo o prematuro sobre ningún alumno. Hemos de detectar aquellos niños, niñas y jóvenes con baja autoestima para acentuar sus progresos y presentarlos en el aula como merecedores de la consideración y afecto de todos. (p. 23).

### **Comunicación y vivencia de los valores en la comunidad educativa.**

Una forma de vivir los valores es comunicarlos dentro de la comunidad escolar, este es un paso importante si queremos que el alumnado mejore en la observación de su entorno. Una buena estrategia es implicar en esta responsabilidad a toda la comunidad educativa: educadores, padres, madres, monitores, cuidadores, representantes de la administración local, etc.

Sabine Levi, Directora de La Escuela Unitaria, Francia, (1996) se propuso trabajar para que los 19 niños de tres grados diferentes, de edades de 7 a 11 años descubrieran estrategias personales para practicar el valor de la **tolerancia**, porque ella estaba convencida que la tolerancia no debe ser un discurso sino una práctica. En consecuencia, explorando otras cualidades humanas como la cooperación, el respeto, la honestidad, la alegría, el entusiasmo, la confianza en uno mismo, se propuso que los niños de la escuela se comunicaran por escrito con los vecinos de la comunidad. Todos los familiares de alumnos respondieron

a la llamada, algunos miembros condescendientes de la comunidad aceptaron igualmente y con sinceridad, poesía y humor invitaban a todos aquellos con quienes contactaban para que cada día respondieran a treinta preguntas, difíciles, sutiles y delicadas. A continuación transcribo los diferentes planes para seleccionar algunas propuestas para la comunicación y vivencia de los valores en la comunidad educativa.

- Aprovechar días señalados que por su significación están relacionados con los valores: día de la paz, del medio ambiente, del árbol, de UNICEF, algunas de las fiestas que se celebran en las escuelas como las de final del trimestre, etc.
- Aprovechar los espacios comunes como lugares de información pública, para comunicar el proyecto que se está llevando a cabo a través de slogans, murales, carteles, exposiciones con las diferentes expresiones de lo que se ha realizado en las aulas<sup>5</sup>.
- Organización de conferencias o mesas redondas realizadas por los alumnos para compartir con otros compañeros del colegio, o por expertos en el tema de los valores.

### **La organización escolar y la educación en valores.**

Fatjó et al (1998) al analizar la organización escolar y la educación en valores, expresan que una institución educativa que se plantea resolver, desde su órbita, los grandes problemas de desigualdad e injusticia que sacuden la realidad actual debe planificar acciones en su sistema educativo, en sus centros y en sus aulas, se considera un centro educativo como una organización de carácter abierto, es decir como un sistema social en constante construcción e interacción con el entorno sociopolítico y cultural, en el cual el sistema relacional prevalece sobre

---

<sup>5</sup> Vivir la vida es una habilidad que viene con la experiencia. De la inocencia a la madurez estamos siempre creciendo con la experiencia. Aprender a vivir no es estar a la deriva en el mar de las situaciones, esperando que haya algún proceso automático que garantice el éxito del aprendizaje. Es necesario tener la comprensión de las reglas básicas del juego y tener la fuerza para practicarlas. AntheaChurch, 1995, p. 5

otros elementos, y dentro de él, la comunicación es el motor que configura su alma (clima), a través de la participación y la resolución de los conflictos de cada día; una formación para el futuro.

Al considerar la educación en valores como un cambio sustancial en el modo de formar educadores, de la forma de abordar la vida en el aula, de los procesos de aprender, de las relaciones interpersonales, en los diferentes escenarios formales y no formales, se debe considerar el modo de definir los objetivos, estructuras, y sistemas relacionales que se están utilizando a la hora de organizar los centros. La educación en valores debe estar incluida en nuestros planes de estudio, porque es necesario vivir en la escuela o en el proceso educativo de los grupos asociativos en todo momento, los valores que queremos transmitir. No podemos hablar de cooperación desde un modelo educativo que premia la competitividad, ni de responsabilidad cuando los objetivos y las tareas son asignados y no negociados. Del mismo modo es difícil vivir la felicidad cuando alguien es tachado de fracasado o fracasada escolar. En definitiva nos encontramos ante el reto de cambiar la forma de trabajar y de entender la escuela, de humanizarla, de descubrir a los demás y a nosotros mismos. (págs., 13 – 14).

## **EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

**“El conocimiento siempre quiere aumentar,  
es como el fuego, que primero debe ser encendido  
por agente externo, pero que después  
se propagará por sí mismo”.**

**Dr. Samuel Johnson**

## **Formación del profesorado y desarrollo profesional**

De acuerdo a Castillo Santiago y Cabrerizo Jesús (2005). La vida académica del profesorado supone un largo recorrido dentro de su trayectoria vital. Aquí podemos decir que un profesor no nace, un profesor se hace, aunque de nacimiento tenga la inclinación y la vocación, hacia la tarea docente. En un mundo con un dinamismo de cambio tan acelerado, con la constante aparición de nuevos conocimientos, con la incorporación de las nuevas tecnologías y las mayores exigencias de niveles de calidad en la enseñanza, es imprescindible que el profesorado esté en permanente estado de aprendizaje y formación. Desde la formación inicial que el profesorado recibió en la Escuela Superior, en la Facultad, o en cualquier otro centro de formación académica superior, hasta el desarrollo pleno de sus funciones docentes, hay una sucesión constante de momentos y actitudes que hacen posible la necesaria formación permanente a lo largo de toda la vida. (p. 194).

### **Delimitación conceptual de la formación del profesorado y del desarrollo profesional.**

#### **Formación del profesorado.**

Diversas son las definiciones que se han dado sobre el tópico Formación del profesorado. Para Rodríguez Diéguez (1980).

El concepto de formación se refiere más bien a planteamientos formales de procesos didácticos que posibilitan la capacitación preparación o perfeccionamiento del docente para su desarrollo y mejora profesional desde el inicio de su carrera. Esta formación inicial puede verse



complementada con cursos posteriores igualmente formales y académicos.<sup>6</sup> (p.38).

En “la enseñanza profesionalizadora para la enseñanza”. Medina Rivilla (1998), la entiende como “la preparación y emancipación profesional del docente para elaborar crítica, reflexiva y eficazmente un estilo de enseñanza que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento- acción innovador, trabajando en equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común”. (p. 87).

### **La formación inicial.**

El profesor comienza su andadura con la formación inicial que recibe como estudiante en la Universidad. La titulación académica le permite, entre otras funciones, poder ejercer la enseñanza en materias que son de su especialidad. Sin embargo, esta posibilidad no siempre va acompañada de la necesaria formación didáctica y pedagógica. Esta situación obliga a las instituciones de formación docente a plantearse en qué condiciones egresan los futuros profesionales para poder ejercer la docencia con la debida solvencia. De ahí también la necesidad de establecer la relación que la teoría tiene con la práctica desde el principio de la formación inicial.

Lo habitual es que el profesor novato, cuando comienza el ejercicio de la enseñanza, manifieste frecuentemente no saber qué hacer con la teoría en la práctica de las aulas, sobre todo si cuenta con un bagaje científico – discursivo que no logra transformar en estrategias operativas docentes. Esta situación les lleva a enseñar cómo les enseñaron a ellos y no como les debieron enseñar a enseñar.

---

<sup>6</sup> El concepto de formación... se trataría en definitiva de capacitar a una persona para el ejercicio de la labor docente. La cuestión, sin embargo, no es tan sencilla como puede parecer a primera vista, ya que conceptualizar la formación del profesorado supone tomar postura ante una determinada forma de entender y hacer las tareas docentes sobre las que no existe un acuerdo unánime en la comunidad académica dedicada a la educación. según Castillo Santiago y Cabrerizo Jesús (2005).

Es por ello que se viene informando a las instituciones superiores que para capacitar debidamente al estudiante deben vincular la formación inicial con la práctica y con la investigación desde el inicio de la carrera docente. Es decir, tienen que ofrecer una formación inicial teórico- práctico con cierto grado de apertura al cambio y a la constante investigación, que perfeccione el desempeño de los profesores. A la vez estas instituciones superiores formadoras se convierten en un centro de encuentro y discusión pedagógica de constante renovación teniendo en cuenta los cambios acelerados que vive el mundo actual a los cuales deben responder para satisfacer las necesidades de los educandos y sus contextos.

### **Desarrollo profesional.**

Para justificar un marco conceptual previo al desarrollo profesional, creemos importante delimitar, primero, las relaciones existentes entre la formación docente y su desarrollo profesional. Como señala Fernández Cruz (1999), son varias las tesis que se han mantenido en el discurso argumentativo respecto a la formación del profesorado, por ello el término desarrollo profesional hace referencia a todo el proceso de mejora docente, en todas sus fases y en todas sus formas. Sin embargo, la diferenciación entre formación y desarrollo profesional, no siempre aparece claramente expuesta; y la más de las veces, se presentan entremezcladas, debido en gran parte, a que el desarrollo profesional suele estar integrado en el desarrollo curricular e institucional en los que participa. (págs. 67, 79).

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural, aprobada por la Asamblea Nacional en su Art. 112, (2011), explica que el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de posgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación

realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades. (p. 107).

### **Perfil profesional en la formación del docente.**

#### **Perfil intelectual.**

- Es competente en su materia
- Maneja destrezas de comunicación y divulgación.
- Es experto en técnicas de trabajo intelectual.
- Domina la didáctica general y especial.
- Posee conocimientos actualizados sobre su materia.
- Posee una cultura general aceptable.

#### **Perfil socio – afectivo.**

- Tiene seguridad en sí mismo.
- Sabe querer y hacerse querer por sus alumnos.
- Es hábil motivador.
- Confía en los demás.
- Muestra alegría y entusiasmo.
- Es paciente.

### **Perfil como formador de valores.**

Tiene afán de superación personal y sabe transmitirlo.

Es coherente y autentico.

Es persistente en la acción.

Valora, respeta y es justo con los alumnos.

Conoce la fundamentación y la práctica de valores.

Esta unido a las familias para integrar esfuerzos educativos.

Por otra parte, las reformas educativas, con los cambios en los enfoques de los objetivos educativos y de los procesos de enseñanza – aprendizaje, exigen de los maestros ampliar tareas, actividades especiales y competencias específicas. Los componentes del perfil profesional durante su formación son:

### **Dominio de la materia.**

En la Guía de Acción Docente (2009) encuentra acerca del dominio de la materia por parte del docente, lo siguiente:

Si el docente no demuestra dominio de la materia perderá toda autoridad para todo, y no hay milagros para suplir estas insuficiencias. Si es muy bueno, pero no sabe la materia; esto es muy grave, porque perturba la marcha regular del aula, del centro educativo y de la educación que se imparte en él. En cambio sí domina plenamente la materia, si en vez de nociones generales tiene conocimientos profundos, podrá conservar fácilmente la serenidad de sus nervios, aparecerá seguro ante los alumnos y tendrá disponible suficiente energía psíquica para conservar el orden y la disciplina y emplear un sano sistema

pedagógico. Esto no quiere decir que, durante la explicación, no pueda utilizar el libro. ¡Que va a hacer si la memoria le traiciona! <sup>7</sup> (p. 52).

### **Necesidad de enseñar y de aprender con método.**

Castillo y Cabrerizo, (2005), con demasiado acierto y profundidad manifiestan que: Trabajar o estudiar con método supone no actuar con improvisación, de forma casual o desordenada. El método es la forma, modo o manera de realizar adecuadamente, y con orden las cosas, una acción, una actividad... Con el tiempo y la repetición, se adquiere un modo de actuar o proceder estable, seguro, eficaz que se convierte en hábito y habilidad para el que lo practica. **El método es el mejor camino para llegar a la obra bien hecha**, en la realización de cualquier actividad humana, intelectual o manual de cierto nivel, y se precisa normalmente el aprendizaje previo del método adecuado para su correcta ejecución. La adecuación de la metodología por parte de cada profesor a la especificidad de la materia, proporciona al estudiante la necesaria riqueza de recursos y medios didácticos que deberán conducirle a la madurez y autonomía personal ante el trabajo intelectual universitario. (p. 19)

### **Selección del método.**

La situación, sin embargo, no se soluciona con hacer acopio de información acerca de una serie de métodos y aplicarlos indiscriminadamente a los estudiantes únicamente por el hecho de que estén ya supuestamente experimentados y tengan una solvencia contrastada. Y aunque es justo dar a un

---

<sup>7</sup> El libro no puede ser más que un punto de apoyo y no una cadena. Usar el libro y dictar es un recurso pobre, pero hay que saber usarlo. No se trata aquí de un conocimiento formal, exterior, superficial, hecho de preceptos generales y de fórmulas vagas, que se aplica trabajosa y torpemente; se trata de una materia sobre la que se ha reflexionado largamente, meditado y asimilado de verdad, de tal modo que se posee y se tiene por entero a nuestra disposición, que se es dueño y no esclavo de ella. Gracias a esta asimilación previa de su materia que ha penetrado profundamente en su ser y en su inteligencia, el educador llega a adquirir, en el curso de la práctica, el dominio pedagógico. (Guía de Acción Docente 2009, pág. 52)

determinado método de enseñanza o de aprendizaje el valor que tiene por experiencias previas ya evaluadas, no es suficiente, la adaptación es necesaria en función de características de sus estudiantes. La personalidad del profesor y su propia experiencia juegan, en este sentido, un papel muy importante para adoptar el método a sus necesidades, así como las circunstancias que rodean a su clase. En síntesis, se puede afirmar que un profesor utiliza un buen método en tanto en cuanto que lo conoce y que lo sabe ajustar a las características individuales de sus estudiantes...Es importante que el profesor sepa cuál es su forma, el camino, **el método**, pero más importante es aún conseguir que los estudiantes se incorporen o se integren en el método del profesor y recorran juntos el camino que les ha de llevar a lograr los objetivos académicos que persiguen. Por tanto, una de las tareas más trascendentales del profesor es contribuir a que cada estudiante personalice su forma peculiar de realizar el estudio y el aprendizaje, conforme a sus características y circunstancias individuales. (p. 20).

### **Método activo.**

La metodología que el profesor debe emplear ha de ser fundamentalmente activa para propiciar la participación operativa del estudiante. El aprendizaje académico es más eficaz de cara a conseguir la comprensión de los contenidos curriculares, en la medida en que el estudiante actúa, interviene, manipula u opera sobre el texto de la lección o el tema que está estudiando, mediante la elaboración, por ejemplo de subrayados, esquemas, anotaciones, etc. Tomando apuntes mientras sigue atentamente la explicación de una lección por parte del profesor o realizando trabajos de campo o en el laboratorio...Lo contrario suele conducir a una actitud pasiva del estudiante que se pone de manifiesto en la lectura superficial de las páginas del libro de estudio, o en la escucha, cruzado de brazos, de la explicación del profesor.

La aplicación de un método<sup>8</sup> didáctico activo exige que el profesor actúe en su proceder docente comenzando de lo concreto a lo abstracto, del fenómeno a la ley, del análisis a la síntesis, del efecto a la causa, del ejemplo a la regla. En otras palabras, que siempre que sea posible, no ha de exigir el conocimiento memorístico del enunciado de una regla sin que preceda el ejemplo que lo demuestra, ni ha de mencionar la ley sin haber hecho ver el fenómeno que la justifica, ni ha de usar una palabra abstracta sin haber presentado el caso concreto. En definitiva, que evitar en el estudiante la acumulación de dificultades de tipo conceptual debe ser una preocupación primordial del profesor. (p. 21).

### **Estrategias de enseñanza y de aprendizaje.**

Castillo y Cabrerizo (2005) indican que se considera el término **estrategia** como el medio o la habilidad para enfrentarse con éxito a fin de alcanzar metas concretas o para afrontar las situaciones determinadas de aprendizaje. Las estrategias de aprendizaje hacen referencia fundamentalmente al conjunto de mecanismos de control y planificación de, los procesos cognitivos encaminados a codificar, transformar y almacenar información. Las estrategias de aprendizaje, en consecuencia, pueden ser consideradas como comportamientos planificados que seleccionan y organizan mecanismos cognitivos, afectivos o motrices con el fin de enfrentarse a situaciones – problema, globales o específicas, o como consecuencia de diversas situaciones que el estudiante aplica para lograr el aprendizaje.

Hay autores que consideran necesario un nuevo enfoque basado en la enseñanza de las estrategias de aprendizaje de orden superior, con mayor poder de generalización, propiciando la corriente de “**enseñar a pensar**” (Alonso Tapia, 1987) Delimitan tres áreas de atención educativa:

- **Enseñar a pensar**, donde el interés máximo reside en implantar y desarrollar en los estudiantes un conjunto de habilidades cognitivas que les permitan optimizar

---

<sup>8</sup> Lo que el estudiante hace, elabora, transforma, experimenta, etc., le es más provechoso que lo que escucha, le dicen o simplemente lee. En el método de enseñanza hay que tener en cuenta, también, la necesidad de partir de hechos concretos a abstractos, de lo conocido a lo desconocido, a utilizar pequeños pasos que desgranen el contenido de la materia... Castillo y Cabrerizo (2005,p. 21).

sus procesos de razonamiento en la forma de afrontar el estudio de los contenidos curriculares de una asignatura.

- **Enseñar sobre el pensar**, en la que se anima al estudiante a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales, metacognición, para de esta forma poder controlarlos y modificarlos mejorando el rendimiento y eficacia en el aprendizaje individual, y por extensión en cualquier otra tarea de tipo intelectual que tenga que realizar en el estudio de la asignatura.
- **Enseñar sobre la base del pensar**, y que se ocupa de incorporar objetivos de aprendizaje relativos a las habilidades cognitivas, dentro del currículum académico, adaptándolas a las distintas áreas de contenido y a los diferentes niveles de exigencia o dificultad de dichos contenidos. (p. 23).

**La clase magistral expositiva. Modelo didáctico expositivo.** Antes de la existencia de la imprenta, el profesor era el único proveedor de información que tenían los estudiantes. La clase magistral era la técnica de enseñanza más común. La enseñanza estaba centrada en el profesor y el aprendizaje buscaba la memorización del saber que transmitía el maestro de manera asistemática, estructurada, didáctica.

**La clase magistral y el libro de texto. Modelo didáctico instructivo.** Poco a poco los libros se fueron difundiendo entre la sociedad, se crearon nuevas bibliotecas, la cultura se fue extendiendo entre las diversas capas sociales; sin embargo el profesor seguía siendo el máximo depositario de la información que debían conocer los alumnos. La memorización de éstos seguía considerándose necesaria a pesar de la existencia de diversos pensadores sobre temas pedagógicos (Comenio, Rousseau, Pestalozzi...) algunos de los cuales ya defendían ideas distintas.

El libro de texto o el manual de estudio complementaban las exposiciones magistrales del profesor y a veces sugería ejercicios a realizar para reforzar los aprendizajes. El profesor era un instructor y la enseñanza estaba ahora centrada



en los contenidos que el alumno debía memorizar y aplicar para contestar preguntas y realizar ejercicios que le ayuden a asimilar los contenidos.

**La enseñanza activa. Modelo didáctico activo.** A principios del siglo XX con la progresiva democratización del saber iniciaba el siglo anterior sobre la idea de enseñanza básica para todos, de fácil acceso y la adquisición de materiales de aprendizaje, surge la idea de la enseñanza activa o escuela activa (Dewey, Freinet, Montessori...) Se considera que el alumno no debe estar pasivo recibiendo y memorizando la información que le proporcionan el profesor y el libro de texto, la enseñanza debe proporcionar entornos de aprendizaje ricos en recursos educativos con información bien estructurada, actividades adecuadas y significativas en los que los estudiantes puedan desarrollar proyectos y actividades que les permitan descubrir el conocimiento, aplicarlo en situaciones prácticas y desarrollar todas sus capacidades: experimentación, descubrimiento, creatividad, iniciativa... La enseñanza se centra en la actividad del alumno que a menudo debe ampliar y reestructurar sus conocimientos para poder hacer frente a las problemáticas que se le presentan.

**La enseñanza abierta y colaborativa.** Modelo didáctico colaborativo. A finales del siglo XX los grandes avances tecnológicos y el triunfo de la globalización económica y cultural configura una nueva sociedad, la sociedad de la información o la sociedad del conocimiento, se va abriendo paso a un nuevo currículo básico para los ciudadanos y un nuevo paradigma de la enseñanza: la enseñanza abierta y colaborativa.

En este nuevo concepto de enseñanza cambian los roles del profesor, que reduce al máximo su papel como transmisor de información: presenta y contextualiza los temas, enfatiza en los aspectos más importantes o de difícil comprensión, destaca sus aplicaciones, motiva a los alumnos hacia el estudio. Los alumnos pueden acceder fácilmente por su cuenta a cualquier clase de información, de manera que el docente pasa a ser un orientador de sus aprendizajes, proveedor y asesor de los recursos educativos más adecuados para cada situación, organizador de entornos de aprendizaje, tutor, consultor. El profesor se convierte

en un mediador y facilitador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyas tareas fundamentales son (Tébar, 2003).

- Ser un experto que domina los contenidos y planifica su estudio con flexibilidad.
- Proponer metas al estudiante.
- Regular los aprendizajes, favorecer y evaluar los progresos dentro de un contexto en el que está aprendiendo el estudiante.
- Fomentar el logro de aprendizajes significativos, transferibles, la búsqueda de la novedad, la curiosidad intelectual, la originalidad e iniciativa personal, etc.
- Potenciar el sentimiento de capacidad, la necesidad del esfuerzo, el interés por alcanzar nuevas metas, a la vez que fomentar el auto concepto.
- Compartir las experiencias del aprendizaje con los alumnos, discusión y debates reflexivos, fomento de la empatía del grupo.
- Desarrollar en los alumnos actitudes y valores positivos.
- Propiciar que los estudiantes trabajen colaborativamente entre ellos y también con el profesor, para construir juntos el conocimiento.

### **El ejercicio de la profesión docente.**

Castillo y Cabrerizo (2005), señala que en el ejercicio de la profesión docente se debe tomar a consideración los siguientes:

**El desempeño docente.** La docencia representa una de las carreras más nobles y con mayor compromiso social, pues de ella depende la formación de las generaciones futuras, aunque la remuneración que estos perciben de los gobiernos no recompensa la labor que realizan, desvalorizando en gran medida esta profesión. La concepción acerca del docente ha ido variando a lo largo del tiempo; de una concepción generalista se ha dado paso a otra más específica de

la persona que “enseña todo a todos” (Comenio) y ser un simple ejecutor – transmisor de contenidos instrucciones predeterminados, se ha pasado a ser el responsable profesional conocedor de la diversidad de personas y contextos que favorece el aprendizaje y desarrollo real de cada alumno, donde el profesional es experto en el diseño del contenido específico de la enseñanza que imparte dentro de un área determinada de conocimiento. A la vez, domina habilidades y estrategias metodológicas en los modelos de transmisión de los conocimientos, de control del clima en la dinámica del aula y de las formas de evaluación de los aprendizajes.

Cuando se habla de desempeño docente se hace referencia a: “una concepción clara de las cualidades que hay que esperar de un buen docente, no solo por la posesión de las mejores calificaciones académicas posibles, sino también por las actitudes y los rasgos personales deseables. La docencia eficaz es consecuencia también característica de la personalidad, tales como la paciencia, la persistencia, la capacidad de analizar problemas y la comprensión de los alumnos” (Filmus, 1997). Por lo tanto las responsabilidades que un docente debe cumplir en una institución educativa, están relacionadas con ciertas características de formación y de personalidad, y a la vez como ya se dijo anteriormente también están relacionadas con el dominio de la materia que enseña, con su capacidad crítica y con el conocimiento de las metodologías y técnicas imprescindibles para su desarrollo en el aula.

Por consiguiente, se debe tomar en cuenta las condiciones con las que convive el profesor. Este reconocimiento establece el grado de motivación que se relaciona directamente con el compromiso que se adquiere, no sólo con la profesión docente en sí, sino también llegando a comprometerse con la institución en la que trabaja y con los estudiantes a los que atiende.

Por otra parte, es importante remarcar que los docentes deben asumir la conciencia de ser profesionales en proceso permanente de formación, lo que

quiere decir que con la práctica cotidiana se va aprendiendo, pero a la vez, reconocer la necesidad de una formación permanente para mejorar su desempeño y satisfacer las inquietudes de sus estudiantes con herramientas y estrategias cada vez más fundamentadas y coherentes con la realidad.

**La capacitación docente.** La capacitación docente se hace necesaria para contrarrestar la deficiente formación de los docentes y para actualizarse en relación con las nuevas demandas que en el mundo actual se presentan. Por ello se plantean las reformas educativas, donde se establece y reglamentan las capacidades a desarrollar en el perfeccionamiento<sup>9</sup> de los profesores.

La capacitación relacionada al perfeccionamiento está entendida como: “ser capaz implica una posibilidad, una potencialidad. El supuesto de que el ser humano es posible de lograr formas más perfectas o acabadas” (Devalle, 1999). Es decir, dotar de un bagaje de conocimientos al docente para instrumentar y fortalecer su práctica en el aula y para perfeccionar su desempeño en general.

Los profesores saben que tienen que cambiar, pero carecen de insumos críticos suficientes relevantes como para emprender ese cambio. Lamentablemente no se encara con la debida seriedad la capacitación docente, obteniendo como resultado el fracaso o la poca efectividad en los distintos contextos que se emprenden. Deben ser cursos que respondan a las necesidades y carencias didácticas y organizativas de los profesores, que estén bien planificados y con alto nivel de exigencia “aunque el profesor suele estar muy ocupado, es necesario que dedique el tiempo necesario a capacitarse, a planear adecuadamente su clase, a mejorar sus habilidades docentes y a reflexionar sobre cómo está haciendo las cosas y cómo puede mejorarlas” (Pérez, 1997; Rosales, 1990).

---

<sup>9</sup> “Se busca la mejora de las prácticas educativas para que sean capaces de transformar la educación actual, y simultáneamente, mejorar las condiciones pedagógicas y sociales de los profesores” (Zárate, 2003).

Así mismo tiempo es necesario reconocer que el papel profesional del docente perdió especificidad y se esfumó lentamente su compromiso frente a la enseñanza y el conocimiento. Es necesario recuperar esta profesionalidad, actualizándola con las competencias que hoy requiere un mundo en permanente cambio y un sistema educativo a la altura del nuevo milenio” (Aguerrondo, 1995).

**Las condiciones del ejercicio docente.** Las condiciones del trabajo docente forma uno de los puntos estratégicos para la mejora de la educación en el proceso de la búsqueda de la calidad educativa que se viene emprendiendo con las reformas educativas: “porque hay un punto de partida impostergable, una condición básica aunque no suficiente para lograr cambios significativos en la formación docente: modificar las condiciones de trabajo de los enseñantes. La primera razón atiende a la equidad social: cualquier trabajador merece condiciones dignas de vida a partir de su salario. La segunda razón es que no es posible esperar un ingreso a la formación si no se parte de condiciones básicas que hagan deseable la carrera” (Filmus, 1999). Esto es una muestra de las dificultades que atraviesa el docente al realizar su labor en cualquiera de las instituciones educativas. Es imprescindible, por respeto a un profesional que desarrolla una de las tareas más importantes como es el de formar el capital humano de una sociedad, brindándoles la debida atención para dignificar la misma, concederle a través de políticas educativas unas condiciones más favorables.

### **El desempeño académico del docente.**

Piaget (2002) expresa que:

El desempeño docente debe basarse en la comunicación, colaboración y construcción del conocimiento, este debe ser capaz de guiar a los estudiantes en las actitudes ambiguas como las tareas, solución de problemas, descubrimientos

de formación de conceptos, etc. Y más a un ser capaz de establecer con los estudiantes las conversaciones de aprendizaje transformador. (P. 20).

Por su parte Marcelo (2006), expresa que: El maestro debe promover en los alumnos una identidad propia, con capacidad de aprender, ser responsables y de emprender creando un aprendizaje autorregulado, generando a los alumnos un estilo propio de implicarse en la resolución de tareas, planteando sus propias estrategias para evaluar el grado de cumplimiento de metas, entonces podemos decir, que el desempeño del docente debe ser sobre todo un guía cuyas destrezas están más enfocadas hacia el estímulo del aprendizaje. (p. 175).

En Wikilegring. Com, se establece que: Hoy el docente, no es quien enseña, sino quien facilita, promueve, guía y orienta en el aprendizaje del cliente. Quien tiene la responsabilidad de enseñar debe tener una notable capacidad de comunicación, no solo desde el punto de vista oral, sino también desde el punto de vista de la escritura, la no verbal, la gestual, e incluso el propio dominio de técnicas de comunicación como por ejemplo las audiovisuales todo esto es adaptado para las necesidades y condiciones de sus pupilos. Crear las condiciones para facilitar los procesos, contenidos, además debe acompañar y dirigir al que aprende, estos son elementos que adquieren una relevancia notoria si comparamos las intervenciones didácticas que se les demandan hoy además son las que utilizan nuestros maestros en el pasado.

**Desempeño docente Vs rendimiento escolar.** Bertha Muñoz Limascca (2010), manifiesta que:

En nuestra sociedad, un mundo globalizado y competitivo que apunta hacia la calidad de la educación y los grandes desafíos por los que atraviesa la educación ecuatoriana se observa que los procesos de enseñanza - aprendizaje, en la educación secundaria actual tiene que cambiar en las perspectivas de los nuevos paradigmas. Las instituciones educativas deben de asumir los cambios que

ocurren en el mundo actual, es decir, deben de pasar de la inercia a la acción y a la elaboración de nuevas propuestas.

Para que el cambio sea un quehacer cotidiano en las instituciones es necesario que los agentes adopten una actitud de cambio y asumir el cambio, es decir, tener una visión de la tarea educativa, de las herramientas y técnicas metodológicas para asumir en la práctica los nuevos paradigmas y hacer más eficiente y eficaz su trabajo. Siendo el rendimiento académico un indicador de éxito frente a las demandas sociales, surge ante los adolescentes como un medio fundamental para alcanzar sus metas de ingreso a un mundo de realización laboral, profesional o técnico (p.38).

Cómo generar un buen ambiente que potencie la comprensión de los valores. En el Manual para Educadores I, publicado por la Unicef (1998) se indica que el cualquier situación de aprendizaje primero se ha de crear un ambiente para que tanto los adultos como los niños, niñas y jóvenes se puedan expresar tal como son, donde se sientan queridos por aquello que son y no por lo que hacen, dicen o tienen. Potenciar este ambiente favorece cambios en las actitudes personales de los estudiantes que ayudan a que el grupo pueda disfrutar de la tranquilidad necesaria para reflexionar y trabajar de forma autónoma y significativa. Así es el grupo el que va construyendo su propio crecimiento, desarrollo y la calidad de sus relaciones a través del diálogo y de reconocer cuáles son los valores que sustentan sus actitudes, que entiende el aprendizaje y la convivencia como un objetivo común; que entiende que la responsabilidad compartida es lo que le ayuda a avanzar, aprender y disfrutar de forma conjunta.

Sabemos que los niños se impregnan de lo que viven. Hemos de escucharles con atención, para llegar a establecer este clima de mutuo respeto y comprensión, que ayude a fortalecer las actitudes y generar pensamientos positivos. Esta actitud debe adoptar el profesorado para crear este ambiente y generar cambios para ayudar a los niños y niñas a crecer y formarse plenamente, sin favorecer a unos más que a otros, evitando además cualquier juicio negativo o prematuro sobre ningún alumno. Hemos de detectar aquellos niños, niñas y jóvenes con

baja autoestima para acentuar sus progresos y presentarlos en el aula como merecedores de la consideración y afecto de todos. (p. 23).

**Evaluación del desempeño docente.** Linn y Hermano (1977) menciona lo siguiente:

Muchas decisiones organizacionales se basan en factores relacionados con las características y las tareas que enfrentan los profesores aunque rara vez se hacen explícitos en los currículos oficiales. George J. Posner (2004, pág. 157) dice que “Los intereses y fortalezas de los profesores pueden determinar el punto central, el énfasis o el punto de inicio de un currículo, la tarea relacionada con enseñar a grandes grupos de jóvenes, contra su voluntad, y en condiciones de multitud, actúan como una fuerte influencia sobre la organización de un currículo”.

Al hablar de desempeño docente, debemos entender que los estándares de desempeño es un concepto relativamente nuevo en el ámbito de la educación; en tal virtud, es necesario precisar que el profesor o profesora ya es únicamente el servidor de un Estado - Nación que educa a unos y deja fuera a otros. Su trabajo se dirige a una sociedad crecientemente diversa y plural, que demanda para todos sus jóvenes un tipo de educación que los prepare, no sólo para su participación ciudadana, sino también para su participación productiva; consecuentemente la labor del docente debe ser con calidad y equidad, en base a un enfoque también de rendición de cuentas dentro del desempeño docente, en base a un Sistema de Evaluación, y para lo cual se necesitan claros y precisos estándares de desempeño, el mismo que puede tener tres usos comunes:

### **Cualidades indispensables para el mejor desempeño de las maestras y los maestros progresistas.**

Paulo Freire, (2007), al respecto expresa, que las cualidades de los seres humanos no nos viene con el nacimiento, por decreto o por regalo; sino más bien en las educadoras y educadores son predicados que se van generando con la



práctica en coherencia con la opción política de naturaleza crítica del educador, y seguidamente enumera y describe las siguientes cualidades indispensables para el mejor desempeño de las maestras y los maestros progresistas.

Comenzaré por la humildad, que de ningún modo significa falta de respeto hacia nosotros mismos, al contrario, la humildad exige valentía, confianza en nosotros mismos, respeto hacia nosotros mismos, y hacia los demás. La humildad nos ayuda a reconocer esta sentencia obvia: nadie lo sabe todo, nadie, lo ignora todo. Todos sabemos algo, todos ignoramos algo. Sin humildad, difícilmente escucharemos a alguien al que consideramos demasiado alejado de nuestro nivel de competencia. Pero la humildad que nos hace escuchar a aquel considerado como menos competente que nosotros no es un acto de condescendencia de nuestra parte o un comportamiento de quien paga una promesa hecha con fervor. Por otro lado si, siendo humilde, no me minimizo ni acepto que me humillen, estoy siempre abierto a aprender y a enseñar. La humildad me ayuda a no dejarme encerrar jamás en el circuito de la verdad.

Pero es preciso sumar otra cualidad a la humildad con que la maestra actúa y se relaciona con sus alumnos y alumnas, y esta cualidad es la **amorosidad** (el subrayado es nuestro) sin la cual su trabajo pierde el significado. Y amorosidad no sólo para los alumnos, sino para el propio proceso de enseñar.

Pero sucede que la amorosidad de la que hablo, el sueño por el que peleo y para cuya realización me preparo, exigen que yo invente en mí, en mi experiencia social, otra cualidad la **valentía** (el subrayado es nuestro) de luchar al lado de la valentía de amar. La valentía como virtud no es algo que se encuentre fuera de sí mismo. Como superación de mi miedo, ella lo implica. No tengo que esconder mis temores. Pero lo que no puedo permitir es que mi miedo me paralice, por eso es tan importante gobernar sin miedo, educar sin miedo.

Otra virtud es la **tolerancia**. Sin ella es imposible realizar un trabajo pedagógico serio, sin ella es inviable una experiencia democrática auténtica; sin ella la práctica educativa progresista se deslice. Ser tolerante no significa ponerse en convivencia con lo intolerable, no es encubrir lo intolerable, no es amansar al agresor ni disfrazarlo. La tolerancia es la virtud que nos enseña a convivir con lo que es diferente. A aprender con lo diferente, a respetar lo diferente. La tolerancia requiere respeto, disciplina, ética.

Resulta importante ahora agrupar **la decisión, la seguridad, la paciencia y la impaciencia y la alegría de vivir**, como cualidades que deben ser cultivadas por nosotros si somos educadores progresistas. La capacidad de decisión de la educadora o del educador es necesaria en su trabajo formador, una de las deficiencias de una educadora o educador es la incapacidad para decidir. Su indecisión los educandos interpretan como debilidad moral o como incompetencia profesional. La indecisión delata falta de seguridad. Por su parte la seguridad requiere competencia científica, claridad política e integridad ética. La virtud no está, pues en ninguna de ellas sin la otra sino en vivir la permanente tensión entre ellas. Está en vivir y actuar impacientemente paciente, sin que jamás se dé la una aislada de la otra.

Junto con esa forma de ser y de actuar equilibrada, armoniosa, se impone otra cualidad que vengo llamando **parsimonia verbal**. Que está implicada en el acto de asumir la tensión entre paciencia - impaciencia. Quien vive la impaciente paciencia difícilmente pierde, salvo casos excepcionales, el control de lo que habla, raramente extrapola los límites del discurso ponderado pero enérgico. (págs., 60, 61,62 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69,70).

Ambiente de trabajo. Cuando Ken Blanchard (2008) enfoca el tema del ambiente de trabajo recuerda lo siguiente:

En cuanto al ambiente para trabajar grupalmente, se hace fundamental: partir de una situación explicitada desde el comienzo. Es decir: si va a trabajarse en grupos deberá explicarse por qué, qué buscamos con ello, qué ventajas esperamos encontrar. También podría iniciarse directamente con el trabajo, y explicitarse esto luego, en la segunda o tercera sesión, pero nunca después. Esto, porque la no explicitación de los supuestos de la actividad a realizar, produce una fuerte ansiedad, dado que se diría que no se sabe “a que se está jugando”.

Por supuesto, las técnicas que se utilicen al comienzo son fundamentales.

Resulta deseable partir de técnicas de trabajo. Bien aplicadas, tales técnicas para acercar a los miembros del grupo provocan un clima lúcido, motivan fuertemente y señalan en acto el sentido de trabajar grupalmente. Además esta mecánica suele romper rutinas altamente estabilizadas, por lo cual si bien pone en guardia al comienzo, lleva a multiplicar el interés y a producir un genuino gusto por la tarea.

El sentimiento del “nos”, de la pertenencia al grupo, resulta también fundamental, por ello es aconsejable no dividir en las primeras actividades al grupo global del taller en subgrupos menores. Este sentimiento de identidad con el grupo global debe fomentarse en todo momento y también de una reflexión colectiva sobre las finalidades comunes del grupo en su conjunto. Si hay un buen conocimiento inicial, los miembros del grupo podrán detectar afinidades y heterogeneidades, tipos de personalidad de los demás, etc., que los lleven a incluirse a posteriori en un subgrupo determinado que los hagan elegir no ciegamente. Los subgrupos pueden ser dados por elección de los propios miembros o por elección del coordinador.

Es función del coordinador cuidar de que en cada grupo pequeño no exista un único monopolizador de la palabra y que no haya tampoco aquellos silenciosos que se cobijan en la palabra o la producción de los demás. Un grupo funciona

bien sólo si se exige por parte de la coordinación un cierto equilibrio de la participación por todos los componentes. Otro aspecto a tener en cuenta es el sentido de compromiso con el trabajo a desarrollar. Si este es bajo por parte de los alumnos, poco podrá obtenerse del esfuerzo realizado. Nadie se compromete con lo que siente ajeno, con lo que le es planteado desde fuera de sus intereses. Para comprometerse con algo hay que participar de ello, hablar de ello, hacer con ello. (págs., 196, 197, 198, 199).

### **PRÁCTICA DE VALORES DEL DOCENTE EN LA INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA.**

Según el diccionario práctico del estudiante de la REAL ACADEMIA ESPAÑOLA interacción es “el hecho de relacionarse personas o cosas de forma recíproca” (pág. 35).

Si definimos en cambio a LA COMUNIDAD EDUCATIVA. (Pérez Pérez, 1993), expresa lo siguiente:

Es aquel **espacio** físico, social / psicológico que define la naturaleza de las **relaciones educativas** que se establecen entre los distintos individuos, grupos o sectores que concurren en una institución como **agentes** interventores o facilitadores del proceso de formación ciudadana que tienen encomendadas las instituciones educativas en nuestra sociedad.

El espacio según el autor antes mencionado agrega que: constituye el elemento esencial a partir del cual se configura el concepto, pues determina las relaciones que se establecen entre los individuos, grupos o sectores que interactúan en la institución. Estos individuos, grupos o sectores acuden a este espacio en función de **agentes facilitadores** del proceso de formación y crecimiento de relaciones educativas, es decir, relaciones que están a favor de los objetivos de la educación.

Después agrega: en el concepto de espacio se pueden distinguir tres dimensiones básicas: el espacio físico, el espacio social y el espacio psicológico:

**Espacio físico.** Está determinado por los límites geográficos que determinan la posibilidad de relación y que varían según circunstancias, momentos y situaciones (aula, escuela, institución, barrio, ciudad).

**El espacio social,** hace referencia a personas, grupos humanos, instituciones sociales, que desde un espacio físico determinado establecen relaciones específicas: casa – familia – escuela - compañeros, profesores, orientadores, director, alumnos – aula – profesor – alumnos – ciudad – instituciones deportivas, culturales, etcétera).

**El espacio psicológico** el cual queda determinado por el espacio cognitivo – afectivo y definido por las relaciones de «comprensión», lenguaje, conocimientos, espacio cultural, perspectivas, percepciones, afinidades, simpatías, antipatías, empatías, etcétera, que componen no sólo una sintonía intelectual sino también afectiva, de sentirse identificado, amparado y defendido en una relación recíproca.

### **La Comunidad Educativa**

Para Pozo Andrés (2004), integra a todos los sectores implicados en la educación de nuestros alumnos/as. Precisamente, debido a la importancia de esta comunidad en el desarrollo de la calidad de educación de nuestro centro, es necesario incluir toda la información sobre los diferentes órganos y personas que la integran.

El proceso educativo no lo podemos encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación de nuestros alumnos/as es y debe ser compartida por todos aquellos que participan

de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza de nuestros hijos/as. De ello se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son, la familia, el profesorado, el centro, el Consejo Ejecutivo, la Administración, sectores públicos y privados, etc.

Se llama **comunidad educativa** al conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, la universidad, formada por los alumnos que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los alumnos, los ex alumnos, las autoridades de la escuela, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se llama comunidad educativa.

Algunas de sus principales funciones resultan ser **promover el bienestar de los estudiantes y también la promoción de actividades tendientes a mejorar la calidad de la educación.**

De alguna manera, la comunidad educativa no se preocupa y ocupa únicamente de que los alumnos reciban conforme la educación que a sus respectivos niveles corresponda, sino que además debería ocuparse de **llevarle al alumno una educación de tipo integral**. Por esto mismo es imprescindible que la misma se encuentre abierta a los cambios, las evoluciones y las propuestas que vaya imponiendo el devenir que se encuentra en un constante desarrollo.

Entonces, comunidad educativa no son únicamente los alumnos en sus roles de sujetos interesados y dedicados al aprendizaje y el maestro en su rol de transmisor de conocimientos, sino que en la misma, a estos elementos primarios se le suman los padres, la familia, el consejo escolar, la administración, entre otros; como elementos también partícipes e interesados de esa comunidad.

Según los autores Sergio Von Vacano y Yerko Camacho Girona (2004) nos aportan también con una definición manifestando que: Una **Comunidad Educativa** es un espacio de interrelación humana en la que las personas crecen y se desarrollan física, intelectual y espiritualmente. Todos los participantes de una Comunidad Educativa (estudiantes, educandos, directivos, padres y madres de familia) crecen y se desarrollan interactuando y ejerciendo diferentes roles y funciones en pos de esta visión compartida.

El término de Comunidad Educativa nos refiere a una comunidad de personas cuyos intereses giran en torno al hecho educativo. En las últimas décadas la tendencia educativa se ha inclinado por la formación de Comunidades Educativas que combatan el conocimiento fragmentado, propio del paradigma positivista, y que a su vez produzcan mayores beneficios económicos, característica de un modelo neoliberal de mercado.

Las Comunidades Educativas en general se han preocupado por la persona humana, reconociendo la dignidad de cada uno de sus integrantes; por eso mismo han introducido prácticas democráticas en su gestión y han articulado a las personas con la institución y a la misma con su entorno social. En ese sentido las Comunidades Educativas se han ido constituyendo paulatinamente en generadoras de cultura para su entorno, a la vez que se han vuelto en consumidoras y productoras de nuevas metodologías pedagógicas y didácticas, acordes a los últimos descubrimientos de la ciencia<sup>10</sup>.

**Elementos de una comunidad educativa.** Los principales elementos que actúan y por ello se involucran bajo identidades e intereses comunes son:

**Educandos.** Los alumnos deben conformar una comunidad en sí, caracterizada por la comprensión y el apoyo mutuo. Estos elementos se refuerzan con procedimientos

---

<sup>10</sup>Interesante la evolución de estos conceptos desde el informe Faure, pasando por el informe Delors y aterrizando en las propuestas de las leyes de Reforma Educativa en América Latina.

formales e informales así como estructuras que promueven la participación de los mismos.

Según potencialidades, talentos, intereses, capacidades y aptitudes, los educandos conformarán consejos o comisiones que permitan la gestión de actividades concretas que hacen a la comunidad estudiantil, ejerciendo liderazgo y potenciando el desarrollo personal y colectivo.<sup>11</sup>

**Educadores y Directivos**<sup>12</sup>. Las personas escogidas para incorporarse a la comunidad educativa de un centro educativo deberán ser hombres y mujeres capaces de comprender la naturaleza distintiva de aquel y de contribuir a la realización de las características de la institución educativa y de su visión.

Según la guía de Acción Docente (2008), los docentes deben cumplir con algunos roles tales como: planificar y organizar actividades altamente significativas, estimular a los alumnos para que exploren y experimenten con los objetos, construyan e intercambien ideas con sus compañeros. Aplicar estrategias metodológicas centradas en el alumno acorde con las características de su desarrollo, Integrarse en grupos de trabajo interdisciplinar con sus colegas, padres de familia, alumnos y miembros de la comunidad, participar constructivamente en las actividades colectivas que favorezcan el logro de objetivos comunes, lograr un vínculo positivo con los padres de familia y los miembros de la comunidad para que participen de la tarea educativa y aporten con sus experiencias y conocimientos, y promover el sentimiento comunitario en actividades recreativas y formativas.

**Padres y Madres de Familia**<sup>13</sup>. Los padres y madres de familia son los primeros e insustituibles educadores de los hijos. En ese sentido en la Comunidad Educativa no

---

<sup>11</sup> Plan Estratégico 2002-2005. AUSJAL.

<sup>12</sup> Nos referiremos a educadores en el sentido amplio del término dentro de una entidad educativa, esto es, comprendiendo dentro del mismo al personal docente y administrativo.

<sup>13</sup> Según la realidad familiar y las características propias del alumnado, comprendemos la expresión "Padres y Madres de Familia" en su sentido amplio y extendido hacia otros miembros del entorno familiar.



sólo se reconoce su derecho y su deber a participar coordinadamente del proceso educativo sino que además se promueve y estimula su propio desarrollo personal.

Por estas razones se considera, que la participación activa de los padres y familia será promovida por el centro educativo mediante comisiones, charlas, talleres, cursos para padres y otras formas organizadas de manera democrática que permitan la representatividad el desarrollo de liderazgo, y su contribución al desarrollo de la comunidad educativa.

Roles y responsabilidades en la comunidad educativa. Considerando la dinámica, características y necesidades particulares de cada comunidad, pretendemos dar una mirada a algunos principios que promoverán un eficaz funcionamiento de las comunidades educativas (Sergio Von Vacano Yerko Camacho Girona 2004).

Gestión Educativa Participativa. Participar supone colaborar con los demás para la consecución de objetivos y metas comunes, compartiendo la visión, misión, principios y políticas que hacen a la institución educativa así como el curso que toma la misma.

Cuando hablamos de participar también hacemos referencia al compromiso crítico, analítico, reflexivo y constructivo de los integrantes de la comunidad educativa, asumiendo la construcción de la misma como una tarea colectiva.

El buen funcionamiento de la comunidad educativa pasa por la participación democrática en el ámbito social, legal y técnico, tomando en cuenta la vida y dinámica de los grupos humanos, sus fortalezas, debilidades, expectativas, intereses y motivaciones.

### **Importancia de la Gestión Participativa en la Comunidad Educativa**

Queremos explicitar la importancia de la gestión educativa desde tres razones:

Razones sociales, Pensamos que una Comunidad Educativa adquiere protagonismo como espacio o escenario que educa las actitudes y conductas sociales del ser humano, logrando así niveles elevados de humanización en la medida en que convive y se realiza

participando con los demás. Dentro de este marco comprenderemos que la participación deberá ser entendida como una necesidad social que viabiliza el desarrollo integral de la comunidad educativa y de su entorno.

Razones estructurales técnicas. Partimos del principio que el protagonista fundamental del proceso educativo es el educando. En torno a éste deberá estructurarse la comunidad educativa, generando formas y espacios donde se incentive y reconozca el rol participativo de cada uno de sus actores. Esto significa considerar dentro de un proceso interactivo al educando con sus educadores, familias, comunidad y demás entornos mediatos e inmediatos.

Razones legales. Dentro del terreno legal, en las instituciones educativas guiadas por las leyes y reglamentos del Ministerio de Educación están establecidas normativamente por un entramado de derechos, deberes y responsabilidades entre la familia y la institución. Institucionalmente, se promueve la participación de padres y madres de familia, tanto directa como indirectamente, a través de sus representantes.

## **f. METODOLOGÍA**

### **Métodos.**

Para la realización de la presente investigación, se utilizarán los siguientes métodos:

**Método Analítico – Sintético.** Sirve en el momento de realizar la distinción y separación de las partes; así como también la interpretación de cada respuesta que otorguen los directivos y docentes. Este método permite además orientar el trabajo con coherencia teórica, lógica y metodológica, fundamentándose para ello en la realidad institucional.

**Método Descriptivo.-** Permite evidenciar y detallar la problemática planteada, así como exponer y realizar el análisis de la información obtenida sobre el trabajo en equipos, la educación de valores y el desempeño docente.

**Método Inductivo – Deductivo.** Este método sirve para estudiar particularmente cada una de las características del trabajo en equipos y la educación de valores, para poder encontrar semejanzas y diferencias que viabilicen la elaboración de conclusiones válidas para mejorar el desarrollo institucional. Servirá también al momento de aplicar los criterios o referentes de carácter teórico general sobre el trabajo en equipos y la educación en valores como ámbito del desarrollo institucional, para posibilitar su comprensión y explicación en el ámbito organizacional.

### **Técnicas.**

En el proceso investigativo se emplean las siguientes técnicas:

**La encuesta.-** Esta técnica se aplica tanto a docentes, estudiantes y padres de familia con la finalidad de conocer características importantes del trabajo en equipo, la educación de valores y el desempeño docente, mediante preguntas previamente definidas que permitan la consecución de las metas planteadas en la investigación.

Los instrumentos que se emplea es, el cuestionario para la encuesta.

### **Población**

La población con la que se cuenta para el desarrollo de la presente investigación es de 39 docentes, 720 estudiantes y 390 padres de familia.

La muestra se obtiene utilizando la fórmula:

Para definir el tamaño de la muestra se emplea la siguiente fórmula:

$$n = \frac{PQ \times N}{E^2 + PQ \left( \frac{N-1}{K^2} \right)}$$

Dónde:

**n** = Tamaño de la muestra, o sea el número de unidades estadísticas en la muestra.

**N** = Universo o número de unidades fundamentales en la población total.

**PQ**= Varianza de la población con respecto a las principales características que se van a representar. Es un valor constante que equivale ó 0.25.

**N -1**= Es una corrección geométrica que se usa para muestras grandes, mayores de 30.

**E** = Error máximo admisible para las inferencias y las estimaciones. Un valor que, generalmente, varía entre 0.01 y 0.09; y,

**K** = Nivel de significancia con el que se va a realizar el tratamiento de las estimaciones.  
Es valor constante igual a 2.

**A los docentes se encuesta a toda la población**

**Fórmula para calcular la muestra de los estudiantes:**

$$n = \frac{0,25 \times 720}{\frac{(0,1)^2}{(720 - 1)} + 0,25} + 0,25$$

215

$$n = \frac{0,25 \times 720}{\frac{(0,1)^2}{(720 - 1)} + 0,25} + 0,25$$

$$n = \frac{0,25 \times 720}{\frac{(0,1)^2}{(720 - 1)} + 0,25} + 0,25$$

$$n = 180$$

-----

$$719 \times 0,0025 + 0,25$$

$$n = 180$$

-----

2,0475

**n= 87,91 Estudiantes.**

El tamaño de la muestra es **87,91**; es decir, se encuesta a **90** estudiantes.

**Fórmula para calcular la muestra de los padres de familia:**

$$n = \frac{0,25 \times 390}{\frac{(0,1)^2}{(2)^2} + 0,25}$$

n= 97,50

-----

$$389 \times 0,0025 + 0,25$$

$$n= 97,50$$

-----

$$1,2225$$

**n= 79,75 Padres de familia.**

El tamaño de la muestra es de: **79,75**; es decir, se entrevista a **80** padres de familia.

## **TALENTOS HUMANOS Y RECURSOS**

### **Talentos humanos.**

Personal docente, estudiantes y padres de familia, del Colegio Bachillerato Catamayo.

Director y asesor de investigación.

Investigador.



## h. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

<b>DESGLOSE DEL PRESUPUESTO</b>				<b>FINANCIAMIENTO</b>
<b>Materiales</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo total</b>	<b>Propio</b>	
Material de escritorio	\$ 150.00	\$ 300.00	\$ 300.00	
Impresiones de instrumentos	\$ 200.00	\$ 400.00	\$ 400.00	
Movilización	\$ 150.00	\$ 300.00	\$ 300.00	
Levantamiento de tesis	\$ 250.00	\$ 500.00	\$ 500.00	
Investigación de campo	\$ 300.00	\$ 600.00	\$ 600.00	
Anillados y empastados	\$ 120.00	\$ 240.00	\$ 240.00	
Derechos de grado	\$ 150.00	\$ 300.00	\$ 300.00	
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1270.00</b>	<b>\$ 1540.00</b>	<b>\$ 1540.00</b>	



## **i. BIBLIOGRAFÍA**

1. ANDER, Ezequiel. (2003). El trabajo en equipo. Ventajas y dificultades. México.
2. BALLENATO, Prieto Guillermo. (2005). Trabajo en equipo, dinámica y participación en los grupos, Madrid, España.
3. BRUNET, L. (2005). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
4. COMUNICACIÓN, A. D. (2006). La comunicación efectiva. COMUICANDONOS, 23-24.
5. FRIGERIO, G. P. (2006). Las instituciones educativas, cara y ceca. Argentina: Troquel.
6. KEN BLANCHARD RANDOLPH, Alan y otros. (1998). Gestión eficaz del trabajo en equipo. Ediciones Ortaz de Santos. Madrid, España.
7. PARRA, José. (2003). La Educación en Valores y su práctica en el aula. España.
8. SCHRAMM, W. (2004). El proceso efectivo de comunicación. Illinois: Urban.
9. UNICEF, BRAHMA KUMARIS. (1998). Valores para vivir, Manual para educadores I.

## MATRIZ DE CONCRECIÓN

TEMA	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO
<b>EL TRABAJO EN EQUIPOS EN LOS DOCENTES, DEL COLEGIO BACHILLERATO CATAMAYO, DEL CANTON CATAMAYO, DE LA PROVINCIA DE LOJA, EN EL PERIODO 2012 — 2013.</b> <b>LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS.</b>	<p><b><u>PROBLEMA GENERAL</u></b>            ¿Cómo influyen el trabajo en equipos en la práctica de valores, en el desempeño docente, y la vinculación con la comunidad educativa del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del Cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el periodo 2012 - 2013?</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b>            Determinar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores en los docentes, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del Cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012—2013.</p>	<p><b><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></b>            ¿Cómo influyen el trabajo en equipos en la práctica de valores, en el desempeño docente, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del Cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012—2013?</p>	
	<p><b><u>PROBLEMA DERIVADO 1</u></b>            ¿Cómo influye el trabajo en equipos en la práctica de valores en el desempeño docente del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el período 2012 - 2013?</p>	<p><b><u>OBJETIVO ESPECIFICO 1</u></b>            Establecer la influencia del el trabajo del en equipos en la práctica de valores en el desempeño docente del Colegio Bachillerato “Catamayo” del Cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el periodo 2012-2013</p>	<p><b><u>HIPÓTESIS 1</u></b>            ¿Cómo influyen el trabajo en equipos en la práctica de valores, en el desempeño docente, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del Cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012—2013</p>	<p><b><u>HIPÓTESIS 2</u></b></p>

	<p><b><u>PROBLEMA DERIVADO 2</u></b></p> <p>¿Cómo influye el trabajo en equipos en la práctica de valores, que generan en la interrelación del docente con la comunidad educativa del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el período 2012 - 2013</p>	<p><b><u>OBJETIVO ESPECIFICO</u></b></p> <p><b><u>2</u></b></p> <p>Caracterizar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores en la interrelación comunitaria del docente del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el período 2012 - 2013</p> <p><b><u>OBJETIVO ESPECIFICO</u></b></p> <p><b><u>3</u></b></p> <p>Elaborar una propuesta alternativo que permitan desarrollar el trabajo en equipos en la práctica de valores para contribuir al fortalecimiento del desempeño docente y la interrelación comunitaria del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la Provincia de Loja.</p>	<p>¿Cómo influyen el trabajo en equipos en la práctica de valores que se generan en el docente en la interrelación con la comunidad educativa del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del cantón Catamayo, de la Provincia de Loja, en el período 2012 -2013</p>	
--	--	---	---	--



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA EDUCACIÓN**

**NIVEL DE POSTGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**ENCUESTA**

**DISTINGUIDO ESTUDIANTE**

Con el propósito de contribuir al sistema educativo y al desarrollo de vuestra Institución Educativa, en mi calidad de egresado del Programa de Maestría en Administración Educativa, de la Universidad Nacional de Loja, el Arte y la Comunicación, Nivel de Postgrado; he considerado desarrollar una investigación para determinar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores, de los docentes, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del Cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 -2013. Por tal motivo, le solicito se digne responder al siguiente cuestionario,

**INDICACIONES:**

**Escriba una (x) dentro del paréntesis de la alternativa, que según su criterio corresponda correctamente.**

1. ¿Ud., ha participado en actividades de trabajo en equipos como práctica de valores dentro de la institución?  
SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
2. ¿De acuerdo a su criterio el docente demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores?  
SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
3. ¿Según su criterio el docente genera las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores?  
SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

4. ¿La dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, permite el cumplimiento de la práctica de valores?  
 SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
5. ¿Según su criterio, en el colegio los docentes tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores?  
 SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
6. Cree Ud. Qué el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente, del colegio influye en la formación estudiantil?  
 SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
7. ¿Según su criterio el docente posee un gran conjunto de valores que le permite ser ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia?  
 SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
8. ¿El docente en el aula motiva a los estudiantes para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?  
 SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
9. ¿El docente en las reuniones de padres de familia los motiva para que sean ejemplo de trabajos en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?  
 SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
10. ¿El trabajo en equipos y la práctica de valores permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa?  
 SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
11. ¿Según su criterio el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en el desempeño de los docentes?  
 SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
12. ¿Ud. considera que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa?  
 SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

13. ¿La elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) fue producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

14. ¿El desempeño docente en el aula permite una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

15. ¿Ud. cree que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

### ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA EDUCACIÓN

#### NIVEL DE POSTGRADO

#### PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

#### ENCUESTA

#### DISTINGUIDO PADRE DE FAMILIA

Con el propósito de contribuir al sistema educativo y al desarrollo de vuestra Institución Educativa, en mi calidad de egresado del Programa de Maestría en Administración Educativa, de la Universidad Nacional de Loja, el Arte y la Comunicación, Nivel de Postgrado; he considerado desarrollar una investigación para determinar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores, de los docentes, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del Cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 -2013. Por tal motivo, le solicito se digne responder al siguiente cuestionario,

#### INDICACIONES:

**Escriba una (x) dentro del paréntesis de la alternativa, que según su criterio corresponda correctamente.**

1. ¿Ud., ha participado en actividades de trabajo en equipos como práctica de valores dentro de la institución?  
SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
2. ¿De acuerdo a su criterio el docente demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores?  
SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
3. ¿Según su criterio el docente genera las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores?

- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
4. ¿La dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, permite el cumplimiento de la práctica de valores?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
5. ¿Según su criterio, en el colegio los docentes tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
6. Cree Ud. Qué el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente, del colegio influye en la formación estudiantil?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
7. ¿Según su criterio el docente posee un gran conjunto de valores que le permite ser ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
8. ¿El docente en el aula motiva a los estudiantes para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
9. ¿El docente en las reuniones de padres de familia los motiva para que sean ejemplo de trabajos en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
10. ¿El trabajo en equipos y la práctica de valores permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
11. ¿Según su criterio el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en el desempeño de los docentes?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
12. ¿Ud. considera que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )



13. ¿La elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) fue producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

14. ¿El desempeño docente en el aula permite una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

15. ¿Ud. cree que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

### ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA EDUCACIÓN

#### NIVEL DE POSTGRADO

#### PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

#### ENCUESTA

#### DISTINGUIDO DOCENTE

Con el propósito de contribuir al sistema educativo y al desarrollo de vuestra Institución Educativa, en mi calidad de egresado del Programa de Maestría en Administración Educativa, de la Universidad Nacional de Loja, el Arte y la Comunicación, Nivel de Postgrado; he considerado desarrollar una investigación para determinar la influencia del trabajo en equipos en la práctica de valores, de los docentes, del Colegio Bachillerato “Catamayo”, del Cantón Catamayo, de la provincia de Loja, en el período 2012 -2013. Por tal motivo, le solicito se digne responder al siguiente cuestionario,

#### INDICACIONES:

**Escriba una (x) dentro del paréntesis de la alternativa, que según su criterio corresponda correctamente.**

1. ¿Ud., ha participado en actividades de trabajo en equipos como práctica de valores dentro de la institución?  
SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
2. ¿De acuerdo a su criterio el docente demuestra conocimiento en actividades de trabajo en equipos en la práctica de valores?  
SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
3. ¿Según su criterio el docente genera las condiciones para que el trabajo en equipos se convierta de un modo operativo en práctica de valores?

- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
4. ¿La dinámica que el docente aplica en los trabajos en equipos, permite el cumplimiento de la práctica de valores?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
5. ¿Según su criterio, en el colegio los docentes tienen como una norma de cultura, el trabajo en equipos y la práctica de valores?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
6. Cree Ud. Qué el trabajo en equipos y la práctica de valores del docente, del colegio influye en la formación estudiantil?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
7. ¿Según su criterio el docente posee un gran conjunto de valores que le permite ser ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
8. ¿El docente en el aula motiva a los estudiantes para que sean ejemplo de trabajo en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
9. ¿El docente en las reuniones de padres de familia los motiva para que sean ejemplo de trabajos en equipos, puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y tolerancia y propiciar espacios para la educación y práctica de valores?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
10. ¿El trabajo en equipos y la práctica de valores permite una interrelación dinámica entre todos los elementos de su comunidad educativa?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
11. ¿Según su criterio el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en el desempeño de los docentes?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )
12. ¿Ud. considera que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en la interacción de los docentes con la comunidad educativa?
- SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

13. ¿La elaboración del código de convivencia y los elementos de la filosofía institucional (misión, visión y valores del Colegio) fue producto del trabajo en equipos, la práctica de valores y la interacción con la comunidad educativa?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

14. ¿El desempeño docente en el aula permite una participación activa de los estudiantes en el trabajo en equipos y práctica de valores?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

15. ¿Ud. cree que el trabajo en equipos en la práctica de valores influye en los docentes del Colegio Bachillerato Catamayo?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ÍNDICE

<b>PORTADA</b>	i
<b>CERTIFICACIÓN</b>	ii
<b>AUTORÍA</b>	iii
<b>CARTA DE AUTORIZACIÓN</b>	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b>	v
<b>DEDICATORIA</b>	vi
<b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>	vii
<b>MAPA GEOGRÁFICO</b>	viii
<b>ESQUEMA DE CONTENIDOS</b>	ix
a. Título	1
b. Resumen	2
Summary	3
c. Introducción	4
d. Revisión de Literatura	7
e. Materiales y Métodos	27
f. Resultados	31
g. Discusión	103
h. Conclusiones	108
i. Recomendaciones	109
Lineamientos Alternativos	110
j. Bibliografía	122
k. Anexos	124