



**Universidad Pedagógica Nacional**

**Unidad Ajusco**

**LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA.**

***Tesina:***

***Sistematización de la experiencia en el campo de orientación educativa, a través del asesoramiento para el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo, como parte integradora de la competencia social, en alumnos de 1er año de escuela secundaria.***

**Presenta:**

**Adriana Verver y Vargas Hernández**

**Director: Luis Alfredo Gutiérrez Castillo**

**Abril 2011**

**Aprendes a hacer algo haciéndolo.**

**No existe otra manera.**

**John Holt.**

## **AGRADECIMIENTOS**

### **Mamá:**

Te dedico este trabajo que es la culminación de esta etapa en mi vida, la cual sin tu apoyo no habría sido posible, “gracias” por el amor que me has dado, por tus grandes sacrificios, por estar siempre pendiente de mí, por los valores que me enseñaste y en los cuales me forme para convertirme en lo que soy. TE AMO!!!

### **A mis Hermanos y Sobrinas:**

A ustedes que han crecido a mi lado y con los que he vivido tanto, que han estado en todo momento conmigo y me han acompañado en los largos procesos de mi vida, que han sacrificado parte de la suya dando lo mejor de sí y compartiéndolo conmigo a ustedes les dedico este logro.

### **A ti Amor:**

Que me has animado y me has ayudado en los momentos difíciles, que compartes conmigo y me apoyas brindándome tu amor y consuelo, te doy las gracias y comparto contigo también este logro del cual eres partícipe y parte fundamental, así como lo eres de mi vida.

### **A mis Amigas (os):**

A mis amigas (os) quienes fueron parte de esta historia desde que comenzó, a ustedes les agradezco su amistad, apoyo y compañía, los grandes momentos que vivimos los llevo siempre conmigo.

### **A mi Asesor y Profesores:**

Que durante el camino me fueron guiando hasta llegar hoy al término de este ciclo en mi vida, que no hubiera sido posible sin sus consejos, paciencia y su ayuda incondicional, gracias.

“Gracias” a todos aquellos que fueron parte de este camino; y si esto es una realidad hoy, es por que cada uno de ustedes contribuyo a que fuera así.

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN.</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I. ORIENTACIÓN EDUCATIVA.</b>	<b>16</b>
1.1 Desarrollo de la orientación educativa.	16
1.1.1 La orientación educativa en México.	22
1.2 Conceptualización de la orientación.	24
1.2.1 Funciones y principios de la orientación.	24
1.3 Áreas y modelos de la orientación educativa.	28
<b>CAPÍTULO II. LAS COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.</b>	<b>34</b>
2.1 Antecedentes de las competencias.	34
2.2 Concepto de competencia.	36
2.3 Condiciones internacionales que impulsan el discurso de las competencias.	38
2.4 Las competencias en el ámbito educativo.	39
2.5 Experiencias a nivel mundial.	40
2.6 El discurso de las competencias en el contexto mexicano.	41
2.7 La competencia de trabajo en equipo como parte de la competencia social.	44
<b>CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO.</b>	<b>50</b>
3.1 Antecedentes del diagnóstico pedagógico.	50
3.1.2 Metodología que orienta el diagnóstico pedagógico.	53
3.1.3 Función pedagógica del diagnóstico.	54
3.1.4 Ámbito del diagnóstico.	55
3.1.5 Propósito del diagnóstico.	56
3.2 Contexto de la institución donde se lleva a cabo la intervención orientadora.	56
3.2.1 Origen de la creación de la institución.	56
3.2.1.1 Localización geográfica.	56

<b>3.2.2 Organización física.</b>	<b>57</b>
<b>3.2.3 Organización institucional.</b>	<b>60</b>
<b>3.3 Legislación educativa.</b>	<b>65</b>
<b>3.3.1 Artículo Tercero Constitucional.</b>	<b>66</b>
<b>3.3.2 Ley General de Educación.</b>	<b>66</b>
<b>3.3.3 Programa educativo.</b>	<b>67</b>
<b>3.4 Instrumentos de diagnóstico pedagógico.</b>	<b>69</b>
<b>3.5 Presentación de resultados.</b>	<b>71</b>
<b>3.5.1 Resultados del instrumento aplicado a los alumnos.</b>	<b>71</b>
<b>3.5.2 Resultados del instrumento aplicado al docente.</b>	<b>78</b>
<b>3.6 Análisis de resultados.</b>	<b>80</b>
<b>3.7 Detección de necesidades pedagógicas.</b>	<b>82</b>
<b>3.8 Alternativa.</b>	<b>84</b>
<b>CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.</b>	<b>85</b>
<b>4.1 Investigación cualitativa.</b>	<b>85</b>
<b>4.1.1 Características de la investigación cualitativa.</b>	<b>86</b>
<b>4.2 Sistematización.</b>	<b>87</b>
<b>4.2.1 Concepto.</b>	<b>90</b>
<b>4.2.2 Proceso de sistematización de la experiencia.</b>	<b>90</b>
<b>4.3 Sistematización de la experiencia en la intervención orientadora.</b>	<b>92</b>
<b>4.3.1 Reconstrucción.</b>	<b>92</b>
<b>4.4 Análisis.</b>	<b>97</b>
<b>4.5 interpretación.</b>	<b>99</b>
<b>CAPÍTULO V. PROPUESTA.</b>	<b>101</b>
<b>5.1 Problemática.</b>	<b>101</b>
<b>5.1.2 Propósitos.</b>	<b>102</b>
<b>5.2 Justificación.</b>	<b>102</b>
<b>5.3 Fundamentación.</b>	<b>104</b>
<b>5.4 Metodología.</b>	<b>106</b>
<b>5.5 Programación de actividades y evaluaciones.</b>	<b>108</b>

<b>5.6 Plan de actividades.</b>	<b>109</b>
<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>118</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>120</b>
<b>ANEXOS.</b>	<b>123</b>

## INTRODUCCIÓN

Este proyecto trata de la sistematización de mi experiencia de intervención orientadora, desarrollada en el marco del servicio social realizado en la escuela secundaria Diurna # 173 “Yuri A. Gagarín”, ubicada en la calle Querétaro S/N Ampliación Miguel Hidalgo en la delegación Tlalpan, al sur de la ciudad, con un grupo de primer año del turno matutino, en el periodo comprendido de septiembre de 2007 a junio de 2008.

El desarrollo de competencias, es el tema central en la educación en estos momentos. Para Moraleda (1998), una competencia es el conjunto de capacidades y habilidades afectivas y sociales que les ayuden a ajustarse y a desenvolverse con éxito en los diversos ambientes interpersonales y laborales, por lo tanto, no sólo se quedan en el ámbito educativo, sino, se busca que el sujeto, en este caso, los alumnos terminen con un desarrollo de las competencias que les servirán no sólo en su vida escolar, sino también en el mundo laboral, personal y social; siendo esto parte del desarrollo de competencias para la vida, lo que les permitirá integrarse a la sociedad con las exigencias de la misma. Por ello retomo este concepto de competencia, puesto que habla de tomar las capacidades y habilidades, no sólo académicas, sino también las sociales; pues para desarrollar bien una competencia se tiene que unir el saber (conocimiento) con el saber convivir.

Dentro de los planes educativos, en especial el plan de estudios de secundaria, se maneja ya el enfoque de competencias, pues se plantea que los alumnos salgan preparados y con el desarrollo integral de sus capacidades, lo que permitirá que puedan tener una mejor vida no sólo, dentro de lo que es el trasfondo educativo, sino dentro de lo que será su vida en todos los aspectos en que se vea inmerso.

Existen distintos tipos de competencias entre las cuales se encuentra: *Nociones de Lectura y Escritura*, que viene a ser la capacidad de comprender y emplear la información escrita en la vida diaria; *Nociones Matemáticas* identificación y comprensión del papel que juegan en la vida, nos ayudan a formar juicios; *Las Genéricas* (Transversales) las cuales no están ligadas a una área o disciplina puesto que pueden ser ocupadas en la diversidad, dentro de estas se encuentran: el

liderazgo, la resolución de problemas, la comunicación, el razonamiento, la creatividad, la motivación, *el trabajo en equipo* y la capacidad de aprender, esta última ha tenido gran auge dentro del aprendizaje a lo largo de la vida, puesto que las competencias a eso están encaminadas, a que el sujeto aprenda para la vida; otras competencias conocidas como *clave* son las competencias *personales* en las cuales se enmarcan la curiosidad, la motivación, la creatividad, la honradez, la confianza, la responsabilidad entre otras; de igual forma se encuentran también las *sociales o interpersonales* las cuales están referidas a la capacidad de mantener relaciones privadas y profesionales, mediante una comunicación eficaz, *el trabajo en equipo*, la lingüística, la toma de conciencia y el respeto a la cultura y a otras tradiciones. Otras que son consideradas competencias son el manejo de las tic`s y las lenguas extranjeras, estas competencias de acuerdo al área en que sean empleadas son consideradas de tipo social, personal, genérica o académica, pero esto dependerá del contexto en el que sean utilizadas (Euridice, 2002).

Todas ellas son indispensables para lograr el fin deseado, en este caso sólo abordaré la *competencia social* y de esta competencia sólo retomaré el desarrollo del trabajo en equipo, tomándolo como una competencia integradora de la *competencia social*, puesto que pertenece a ella, para ello manejaré en primera instancia que la competencia social es el saber convivir (aprender a vivir juntos), parte fundamental de la clasificación que hace Delors (1996) sobre los cuatro pilares de la educación, en este pilar se enmarca la necesidad que se tiene de conocer sobre la comprensión así como la percepción de las formas de interdependencia; realizando proyectos comunes, lo cual nos preparará para tratar conflictos, respetándonos los unos a los otros. De igual forma existen otros tres pilares los cuales son: Saber (aprender a conocer); Saber Hacer (aprender a hacer) y Saber Ser (aprender a ser); todos en conjunto nos ayudan a desarrollar las competencias que se necesitan para la vida y puesto que la escuela debe de dejar de basarse sólo en el saber y saber hacer, es que tomaré a esta competencia, pues los alumnos, además de los saberes tienen que poner en juego el saber trabajar los unos con los otros y que mejor, que saber cómo hacerlo, es por eso que hablaré de lo que es el trabajo en equipo, el cual se considera también como una competencia transversal; como dice el documento de Euridice (2002) a todos aquellos:

...aspectos complementarios e independientes de las materias que pueden ser utilizados en otros campos. La posibilidad de ser transferidas y la flexibilidad de las destrezas genéricas las convierte en instrumentos muy valiosos para llevar a cabo acciones positivas en situaciones temporales cambiantes donde las competencias puramente relacionadas con la materia duran poco (p. 16).

Esta competencia es poco trabajada dentro de la educación secundaria, y es de gran importancia ya que el saber trabajar con los demás preparará a los alumnos para el área personal, social y laboral.

Se justifica esta competencia porque los alumnos de este nivel tienen un vago concepto de lo que es el trabajo en equipo y de lo que se tiene que hacer en el momento de trabajar en esta modalidad, es por eso que es necesario que los alumnos desarrollen esta competencia y que sepan como ponerla en práctica (movimiento), ya que el manejarla les permitirá tener un aprendizaje cooperativo y facilitará su trabajo; además de que será benéfico dentro de su vida, este aprendizaje contribuye a desarrollar habilidades, actitudes y valores, pues trabajando en un mismo problema, pueden hacerse responsables del aprendizaje propio y de el de los demás congéneres de su equipo, de igual forma aprenden a relacionarse mejor entre ellos mismos. Esto lo haré a través del asesoramiento, que es una herramienta de la orientación educativa con la cual buscaré que los docentes ayuden a sus alumnos a desarrollar la competencia de trabajo en equipo, partiendo primero de que el docente conozca qué necesitan saber los alumnos sobre esta competencia y de igual forma que ellos mismos refuercen los conocimientos que tienen y lo que implica, para que puedan enseñarlo a sus alumnos y así puedan tener las bases necesarias para desarrollar esta competencia; ya que “un grupo es mucho más que la simple suma de sus integrantes” (Ferreiro, 2001: 26).

Hablar de una educación basada en este modelo, es un tema que ha tomado gran auge dentro del sistema educativo, no sólo en nuestro país, sino en los diferentes países que han acogido este enfoque para trabajar. Ya que la educación debe estar sujeta al desarrollo de competencias que no sólo tengan que ver con lo académico, sino con toda aquella herramienta que se necesita para tener una mejor vida.

Hoy en día el alumno no sólo debe adquirir en los centros educativos conocimientos y destrezas, también tiene que desarrollar en este espacio otras habilidades, aptitudes y actitudes, que se engloben dentro de sus capacidades, junto con sus conocimientos para llegar a la movilización de los mismos, puesto que esto los convertirá en sujetos competentes no sólo en los ámbitos escolares y laborales, sino en todos aquellos contextos en los que se involucre.

Una de tantas competencias que está implícita dentro del sistema educativo es la *competencia social* referida al desarrollo personal y social del sujeto.

*si la meta es el desarrollo global, la educación ha de incluir por igual los objetivos meramente académicos y los afectivos sociales, tanto los conocimientos como las actitudes, tanto los resultados del aprendizaje como los procesos implicados con el. (Trianes, 1997: 118)*

Dentro de la educación básica particularmente secundaria, se llevan a cabo procesos de socialización e interacción, que a su vez desarrollan de forma directa la competencia social de los alumnos, es por eso que hay que retomar a esta competencia como parte importante del desarrollo integral del sujeto, pero como hablar de competencia social es referirse a muchos procesos, sólo abordaré la *competencia de trabajo en equipo*, ya que está se encuentra dentro de lo que es la competencia social y a su vez es poco trabajada en este nivel.

A partir de la orientación educativa se busca analizar estrategias que puedan ayudar a los alumnos a través de los docentes a desarrollar esta parte fundamental del aprendizaje y movimiento de una competencia como es el trabajo en equipo, ya que debido a las grandes cantidades de alumnos por grupo es muy poco trabajada, a pesar de que en el plan y programas de estudio 2006 para educación secundaria, está marcada como una de las competencias que se tienen que desarrollar para la vida.

A través de la observación que realice dentro de las practicas profesionales hechas en una secundaria diurna del DF, he podido observar que pocos docentes practican con sus alumnos el trabajo en equipo, además de que no se les dan las bases necesarias para realizar este trabajo, por lo cual, los alumnos al asignárseles un

trabajo no saben como organizarse, ni cómo hacerlo de forma adecuada, lo que trae como consecuencia fragmentación y mala incorporación de contenidos y actividades, que no sólo les perjudica en su contexto educativo, sino que a futuro perjudicará su vida personal, social y laboral.

De acuerdo a lo observado, cuando los alumnos tienen que decidir con quién llevarán a cabo sus equipos de trabajo, los alumnos buscan integrarse con sus amigos y desechan la posibilidad de conocer a otros compañeros, ya que tienen un círculo establecido dentro de su mismo grupo; en otros casos algunos alumnos buscan a aquellos que trabajan puesto que el trabajo con sus amigos no funcionó y no quieren ver afectadas sus calificaciones, mientras que otros alumnos se quedan sentados esperando a que el docente les asigne un equipo o a que los mismos compañeros los inviten a unirse, esto en cuanto a la formación de equipos; cuando los alumnos comienzan a hablar para escoger su tema de trabajo, comienza el atropellamiento de palabras ya que habla uno e interrumpe al otro y viceversa, lo que propicia molestia dentro del equipo y lleva como consecuencia rompimientos dentro de los mismos equipos, reflejo de una mala organización desde el inicio de su trabajo.

En algunos casos se puede ver el desinterés que hay por parte de algunos alumnos por presentar su trabajo, ya que no preparan el tema y lo intentan hacer unos minutos antes de pasar, lo que los lleva a tener un mal resultado dentro de su trabajo, además de que cuando los alumnos están hablando lo hacen con un nivel de voz inapropiado y siempre buscando en qué dirección esta el docente. Esto nos habla de la deficiencia de bases necesarias para desarrollar esta competencia y que necesitan una orientación que los encamine a conocer cómo se realiza este tipo de actividades.

Aunque el trabajo en equipo es una actividad que se realiza desde niveles anteriores, hay que entender que no siempre los alumnos, tienen el mismo conocimiento y que no lo movilizan igual, hay alumnos que prefieren el trabajo individual debido a que no les ha funcionado el trabajo en grupo, ya que no llegan ha acuerdos; hay alumnos que no conocen otra forma de trabajar más que repartiéndose el contenido, aunque no les funcione del todo bien; de igual forma hay alumnos que no tienen la menor

idea de lo que es el trabajo en equipo y lo ven sólo como la diversión y la forma de salir a jugar con sus amigos; de mantenerse esta situación, los alumnos no aprenderán qué implica el trabajo en equipo y por consiguiente seguirán trabajando de la misma forma, lo que les traerá problemas no sólo en el ámbito educativo, sino también en el personal y social, ya que el saber convivir y por consiguiente el trabajo en equipo, es una parte fundamental dentro de las relaciones con los demás.

De igual forma al observar la practica docente, es evidente que el profesor tiene problemas para trabajar en equipo con los alumnos, ya que estos no ponen atención y muy pocas veces atienden a las instrucciones del profesor, esta puede ser la causa de que este prefiera el trabajo individual, ya que sólo trabajan en equipo cuando tienen que presentar actividades para el laboratorio de ciencias 1, los cuales son mostrados en el mismo laboratorio. Hablando con la docente del grupo, menciona que los alumnos trabajan bien mientras están preparando los proyectos, pero que todo se complica a la hora de presentarlos ya que no asisten a clase o lo que muestran no es lo mismo que trabajaron, un problema evidente con esta docente es que es la única que trabaja de esta forma, dentro de la escuela secundaria, mientras que sus compañeros no aplican esta manera de trabajar, lo cual es un problema para ella, ya que los alumnos ven al trabajo en equipo como una diversión más que como una herramienta para aprender más y de los demás. Mientras los docentes no se reúnan y hagan un esfuerzo por ponerse de acuerdo y colaborar ellos primero en equipo, la situación puede seguirse manteniendo de esta manera.

Como medio de ayuda para evitar esta situación, propongo un asesoramiento a docentes, los cuales podrán ayudar a sus alumnos a entender lo que es el trabajo en equipo, lo que permitirá que estos desarrollen la competencia.

Para los maestros el asesoramiento será una herramienta que les permitirá conocer mas acerca de la competencia de trabajo en equipo y de esta forma contribuir con el desarrollo de la misma en sus alumnos, pues es de vital importancia que desarrollen esta competencia, así lo tendrán en consideración al programar sus actividades. De esta forma conocerán sobre el trabajo en equipo, como llevarlo a cabo y que beneficios e importancia tiene dentro de su vida escolar, laboral y social. Esto como

medio de corrección y prevención de un mal desarrollo de esta competencia en el futuro.

En una revisión dentro de la biblioteca de la universidad pedagógica nacional de los trabajos que se han escrito con respecto al tema, así como de tesis y tesinas, he encontrado que este tema solamente ha sido trabajado en niveles de preescolar y primaria, lo cual deja de lado la investigación en secundaria.

Así, como soy consciente de la inminente necesidad de desarrollar esta competencia, también lo soy, del principal problema que existe dentro de este nivel educativo; me refiero a las grandes cantidades de alumnos por salón, la falta de condiciones necesarias para poder lograr un buen desarrollo del trabajo en equipo, lo cual impide en muchos casos que el docente pueda orientar sus clases para que los alumnos puedan trabajar de esta manera y así poder acercarlos al desarrollo de esta competencia, por lo tanto, los pocos intentos que se hacen para que los alumnos puedan trabajar de esta forma se ven desencadenados hacia el fracaso, puesto que los alumnos no conocen las bases para llevar a cabo este trabajo y de esta forma no llegan al buen desarrollo del mismo.

En el programa se pretenden elaborar actividades que involucren el trabajo en equipo, lo cual permita sobrellevar las cantidades de jóvenes que se encuentran en cada salón de la escuela, aunque primero se tiene que poner en practica con los docentes, quienes serán los que aplicarán estrategias con sus alumnos para poder lograr el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo y para lograr esto es necesario que los docentes refuercen y trabajen primeramente la competencia.

Este trabajo comprenderá cinco capítulos. El primero será un viaje sobre la historia de la orientación educativa desde sus orígenes hasta las funciones que tiene y el cómo me permitirá desarrollar este trabajo puesto que estaré ocupando el modelo de programas que se origino en esta vertiente, así como el asesoramiento como estrategia de ayuda a los sujetos de la intervención. El segundo capítulo hace referencia a las competencias ya que ocuparé esté enfoque, pues es un tema que ha tomado gran auge dentro de la educación el cual pretende que el sujeto salga con las

mayores herramientas, no sólo académicas, si no personales, sociales y laborales que le ayuden para la vida.

El tercero está referido al diagnostico pedagógico, ya que dentro de la escuela tomé como base esta herramienta para detectar las necesidades que se tienen en cuestión de la competencia a trabajar. Al poder detectar las necesidades y poder suplirlas, estaré contribuyendo a un mejor desarrollo de de la misma. El cuarto capítulo estará vinculado con el medio de recuperación o metodología que tomaré el cual será la sistematización, la cual nos va a permitir detallar la situación vivida, para darle una explicación y por ende proponer un medio de solución, el cual será por pasos y con actividades integrales que permitan reconocer y desarrollar la competencia lo que tendrá como resultado el quinto capítulo.

## CAPÍTULO I

### ORIENTACIÓN EDUCATIVA

En este apartado abordaré el término de ***Orientación Educativa*** como medio de ayuda al individuo, de igual forma haré un recorrido por su historia conociendo sus aportaciones al sector educativo, precisaré sus funciones y detallaré sus modelos y sus diferentes áreas de intervención.

#### ***1.1 Desarrollo de la orientación educativa.***

De acuerdo con Bisquerra (1995) la orientación educativa fue considerada como una innovación dentro de la educación, esta surgió a principios del siglo XX por el cambio de la sociedad y sus nuevas necesidades de gente competente y adaptada a los nuevos cambios que se estaban haciendo presentes.

Con el desarrollo de industria se busca que los empleados estén capacitados para satisfacer las necesidades del sistema de producción que era manejado por las clases altas, estas buscaban tener obreros y técnicos calificados para así poder tener una expansión dentro del capitalismo, lo que nos dice que el desarrollo de competencias no es nuevo, sino que desde tiempos atrás se ha buscado que los sujetos tengan desarrolladas sus competencias tanto físicas e intelectuales, con el fin de estar calificados para el mercado laboral. Partiendo así en la creación de algo que les permitiera lograr ese fin.

Es así como nace la orientación partiendo de varios factores que surgieron por el cambio de sociedad. Por su parte, Miller en (Álvarez 1994) destaca cinco factores que tuvieron que ver con el surgimiento de la orientación educativa: *la industrialización* que buscaba que las escuelas preparan a los obreros para que estos cubrieran las necesidades de producción; *la urbanización* ya que al empezar los procesos de producción, muchos dejaron las labores del campo para llegar a aglomerarse en lugares que con el tiempo se fueron convirtiendo en urbes; *la escolarización* donde se llevó a cabo la enseñanza gratuita así como la incorporación de las mujeres al terreno laboral, es aquí donde la escuela tiene como principal tarea

el evaluar, orientar y preparar a los alumnos con distintas habilidades y capacidades para que estos puedan ser aprovechados por el sector productivo.

La *revolución científica* que investigaba los fenómenos surgidos por la revolución industrial dentro de la sociedad, algunos de los efectos que produjo el cambio social fue la pérdida de identidad individual y social de los habitantes de las grandes urbes y de los obreros, de igual forma afectó las relaciones de convivencia debido al nuevo hábitat y al trabajo mecanizado de las grandes industrias.

*El desarrollo del sistema capitalista de producción y de organización* crea la necesidad de gente calificada para cubrir los requerimientos del mismo sistema, así como con las aptitudes necesarias para desenvolverse en el trabajo.

Debido a estos factores es que podemos ver el nacimiento de la orientación educativa como respuesta a las necesidades que iban surgiendo con la nueva sociedad.

Con la reforma social son más notorias las consecuencias que trajeron consigo los procesos productivos como: el analfabetismo, la explotación y conflictos sociales entre otros. El estado comienza a crear servicios sociales mediante la mejora de las condiciones de vida y trabajo, así como servicio para todos.

La orientación profesional tiene como padre a *Frank Parsons* reformador social; desde su visión nacen los principios de la psicotecnia y la selección de personal; su preocupación por el bienestar de los trabajadores y la busca de menos accidentes laborales así como de enfermedades hacen posibles sus principios, naciendo así un centro de servicios sociales donde se establecieron programas educativos para inmigrantes y jóvenes que buscaban empleo. Con su obra "choosing a vocational" en 1909 (Álvarez 1994).

La psicotecnia recibe un mayor impulso debido a las exigencias de la selección personal que es impuesta por la división científica del trabajo, buscando esta que cada obrero tenga la mayor especialización en el puesto que desempeña así como la jerarquización de las funciones, aunque la industria no se preocupa por ello, ya que

para ellos es más importante las técnicas con las que se hace la selección del personal; buscan que estas sean eficaces, es así como la psicología experimental y diferencial se hace presente con los test mentales y el desarrollo de los métodos estadísticos en los que se basan.

Los test mentales tienen como finalidad determinar el nivel intelectual de los sujetos, más tarde aparecen varios instrumentos de medición con alguna cualidad específica.

Partiendo de estos test es que se busca al personal calificado, lo cual hace más notorio que es necesario el desarrollo de competencias, que permitan tener un mejor desempeño en lo productivo.

De la misma forma en que nace la orientación también nacen dos movimientos que influirán en el desarrollo de la misma. Estos son para el tratamiento de enfermedades y trastornos mentales. El primero fue el *pro higiene* el cual es el punto de partida para la reforma de las instituciones en EU que recogían a enfermos mentales, naciendo así la *comisión nacional de higiene mental* y con ella una nueva forma que humaniza y profesionaliza el tratamiento represivo y violento que los enfermos recibían de las instituciones.

El segundo movimiento es el psicoanálisis con Freud que pasa a formar parte de las estrategias de tratamientos de personalidad. Estos movimientos tienen importancia ya que influirán en lo que será el *Counseling (modelo clínico)* el primer modelo usado por la orientación, posteriormente serán tomados en cuenta dos modelos más, los cuales también serán utilizados por la orientación.

No puedo decir que el concepto de orientación nace con Parsons, puesto que hay diversas visiones; puede ser vista como una orientación moral la cuál es para la vida, también como el estudio del propio sujeto y de las expectativas que tiene la sociedad de él; otros la han visto como un servicio que ayuda al descubrimiento y a la utilización de las capacidades del individuo; así pueden ser enumeradas varias formas en que puede verse la orientación educativa, más adelante tomare una postura con respecto a esta vertiente.

Por otro lado, la orientación se ve influenciada por el movimiento de la formación profesional, que está a favor del desarrollo profesional adaptado a las exigencias del mercado laboral como a las aptitudes y capacidades de los sujetos.

Sin embargo, la orientación es un medio de ayuda integral el cual permite a los sujetos desarrollar no sólo actividades escolares dentro de su formación, sino que le permite desarrollar lo personal y lo social, lo cual beneficia en la obtención de competencias que puede poner a funcionar dentro de los diferentes contextos en los que se vea inmerso.

Con el nacimiento de la orientación debido a las necesidades, surgen también tres modelos, los cuales se desarrollan con el fin de cubrir las carencias tanto educativas como sociales a través de la orientación.

El primer modelo que nace es el *Clínico*, el cuál diagnóstica y da tratamiento; este es de intervención directa con el sujeto y fue utilizado durante la primera mitad del siglo.

De acuerdo con Proctor, las necesidades de los estudiantes no se limitaban a las ocupaciones sino que debían incluir todas aquellas actividades que tuvieran que ver con la escuela, (Álvarez, 1994).

Durante los años 20's la orientación vocacional recibe influencias entre las cuales están el desarrollo del movimiento de la higiene mental, los test, la psicometría, el desarrollo del niño y registros acumulativos así como la educación progresiva, las cuales son comprendidas desde el modelo clínico, la utilización de un lenguaje psicométrico y la higiene mental son cada vez más frecuentes, se le da mayor importancia al fracaso escolar y a los casos problemas dando así lugar a una atención individualizada, desde la visión del modelo clínico.

En los 30's nace el *Counseling* adopta al modelo clínico como modelo de intervención en la orientación psicopedagógica; se define al *counseling* como proceso de ayuda individualizado, para la adecuada comprensión de la información profesional en relación con las características personales. Con el tiempo se ocupa de los aspectos personales en una relación individualizada de esta forma se da el

asesoramiento psicológico en este modelo, el sujeto debe llegar al auto conocimiento, a la evaluación de las posibilidades y la toma de decisiones, en este caso el orientador actúa como facilitador del proceso.

Williamson representante del enfoque de rasgos y factores, estudia las aptitudes, intereses y limitaciones y personalidad, mediante el uso de test, lo cuál es una de las características distintivas de este enfoque, parte importante de la historia de la orientación (Álvarez, 1994).

En esta misma década se da un proceso de maduración en la orientación, bajo esta teoría, Brewer en 1932, en su obra "Education as guidance" propone que la orientación es una ayuda para el sujeto y para que este se dirija hacia sus metas, tienen que tomar sus propias decisiones (en Álvarez, 1994). Durante esta década también se forman varias instituciones al igual que surge el movimiento de los servicios personales al alumno, este nace en los colleges, con el paso del tiempo la orientación vocacional ira atenderá los aspectos personales del individuo.

En los 40`s con el surgimiento de la Segunda Guerra mundial se lleva a cabo la selección de militares, los cuales al termino de la guerra tienen que volver a insertarse dentro del mercado profesional, lo que crea la necesidad de psicólogos. A finales de esta década los servicios de orientación eran extensivos en los colleges ya no sólo se centran en las relaciones familiares y de pareja sino que también empezaron a abarcar a los veteranos que regresaban con sus esposas, lo cuál tiene como resultado que se dé una especialización de las relaciones familiares como uno de los campos de intervención.

Durante los 50`s la revolución de la carrera es una factor desencadenante de la expansión, la orientación ya no sólo se enfoca al sector educativo sino que empieza a ocuparse de los medios comunitarios y de las empresas, a partir de finales de los 60`s se inicia el interés de la atención a grupos y se van generando programas con énfasis en la prevención y el desarrollo; de igual forma se siguen generando diversas instituciones durante estos años.

De acuerdo con Super en los 50`s, se busca que la orientación cubra todo el ciclo de vital del ser humano desde su niñez hasta su vejez, poniendo así énfasis en el desarrollo del ser humano. Ya no se ubica al sujeto como un ente separado de la sociedad, aquí es el individuo en relación con la sociedad que lo rodea.

Se busca que todos tengan un proyecto de vida así como metas que alcanzar; toma mayor auge el desarrollo de lo preventivo así como la intervención directa ya sea grupal o individual, pero también nace la indirecta que viene a ser un apoyo para el orientador ya que este no podía cubrir todas las áreas por eso se tiene que apoyarse de los padres de familia y profesionistas entre otros con lo cual surge el modelo de *Consultas* que puede ser preventivo y de desarrollo a la vez.

Durante los años 60`s surge preocupación por los grupos, lo que trae como consecuencia la creación de programas para el desarrollo y la prevención así como nacimiento de la orientación para la carrera, a través de un nuevo modelo el cual sería denominado modelo de "programas".

Durante los 80`s con el surgimiento de enfermedades como el sida y el consumo de drogas, es que la orientación se ve en la necesidad de intervenir con medidas de prevención desde una educación para la salud, de esta forma ha de encargarse de aquellos grupos que había tenido descuidados. Con el modelo de programas comienzan a cubrirse necesidades con los objetivos que se plantea de manera generalizada, este involucra a las instituciones educativas para lograr sus fines.

Más adelante nacen las áreas de intervención relacionadas con el aprendizaje y derivadas de la orientación escolar. Estas áreas son: aprendizaje, desarrollo humano, desarrollo de la carrera y diversidad las cuales se abordaran más adelante.

La orientación psicopedagógica 90`s usa como estrategias a la tecnología medios impresos, auditivos o una mezcla de ambos la cual es conocida como las tic`s; que desarrolla técnicas o enfoques como son los test psicométricos y estos se derivan de una teoría que puede ser aplicada a la realidad.

### **1.1.1 La orientación educativa en México.**

La orientación en el continente americano en particular en México se vivió de otra forma. Meneses (2002), señala que su origen en este país está relacionado con el proceso de industrialización y el impacto que éste tuvo sobre el Sistema Educativo Nacional, reflejándose en 1921 en la creación de la SEP, la cual dio paso al departamento de psicopedagogía e higiene mental, la sección de orientación educativa y vocacional así como el Instituto Nacional de Pedagogía, todo esto en 1926.

Luís Herrera y Montes así como sus colaboradores lograron que la SEP autorizara en 1952 la primera oficina de orientación Educativa y Vocacional a un costado de la escuela Normal Superior de México, dentro de la escuela secundaria (Meneses, 2002).

Debido a las necesidades en materia educativa es creada, la SNOE (Sistema Nacional de Orientación Educativa), teniendo como fin que la orientación educativa esté presente dentro de la educación desde el nivel básico hasta las etapas más avanzadas del nivel superior, puesto que en todos estos juega un papel importante la influencia de los padres de familia y de los maestros. Se pretende de igual forma que la orientación educativa motive e impulse a los jóvenes a conocer más sobre su realidad actual y futura, evidenciándole que el país tiene por delante tareas en las que existe una clara responsabilidad para las nuevas generaciones, cuyo ejercicio requiere de una distribución racional de los recursos humanos y de una preparación completa y diversificada.

En 1992 el SNOE pasa a ser SOE, dando lugar a que en 1993 se establezca la comisión interinstitucional para la educación media superior en el área metropolitana y esta es coordinada por el SOE.

En 1986 se realiza la primera Exporienta. Durante los años siguientes se llevan a cabo más acciones entre ellas la creación del programa zonal de orientación educativa entre los años 1989 y 1994, de igual forma se siguen haciendo presentes más Exporienta. Se elabora un reglamento donde se considera que la orientación

debe ser obligatoria para todas las escuelas, por lo tanto, la orientación es ubicada en el área de servicios de asistencia educativa, puesto que será de gran ayuda para las comunidades educativas de las instituciones. Los recursos utilizados por la orientación son los trípticos los cuales complementaban las asesorías que se les daban a los estudiantes, a los padres de familia, a otros orientadores y a las autoridades educativas, estos recursos hasta la fecha siguen siendo utilizados ya que con los cambios en la sociedad y por consiguiente en el sistema educativo, han hecho que las necesidades de la población aumenten y es imperioso que se cubra la mayor parte, por lo tanto, la utilización de todos los recursos posibles que ayuden a cubrir un sector mayor de la población son benéficos y de gran ayuda.

De igual forma durante el desarrollo de la orientación en México, es que se llevan acabo eventos que promueven contenidos formativos, en beneficio de los orientadores educativos, así como de los padres de familia, estudiantes y docentes ya que estos ayudan al desarrollo de muchas de las asignaturas que toman los estudiantes y que por ende es necesario que todos aquellos que se vean involucrados dentro del proceso educativo, conozcan y valoren lo necesario que implica las asignaturas; también se crean módulos de orientación educativa que están ubicados dentro de los centros de docentes, así como en algunas delegaciones políticas de la ciudad.

Aunque a través del tiempo el SOE a perdido carácter nacional, este aún es considerado un subsistema del Sistema Educativo Nacional, puesto que promueve una disciplina y el desarrollo integral del individuo que implica una formación de hábitos, actitudes, valores y habilidades, que en la época actual pueden y son considerados como competencias que el sujeto debe desarrollar a lo largo de su formación y de su vida.

La orientación en el nivel básico particularmente en secundaria, se encuentra incluida dentro del plan de estudios 2006, como orientación y tutoría, la cual tiene como propósito acompañar a los alumnos en su inserción y participación en la vida escolar, conocer sus necesidades e intereses, a demás de coadyuvar en la formulación de su proyecto de vida comprometido con la realización personal y el mejoramiento de la vida social, en esta opción una vez por semana los alumnos tomaran una hora para

abarcar contenidos los cuales promoverán el cumplimiento del propósito ya mencionado, estos contenidos son decididos por cada entidad, siempre y cuando estos permitan a los alumnos potenciar sus capacidades.

Como se puede ver uno de los objetivos es que los alumnos tengan una inserción y mejor desarrollo en su vida social, lo que nos habla de que estos tienen que desarrollar competencias sociales, para poder llevar a cabo esta tarea, dentro de estas competencias se encuentra el trabajo en equipo, la cual esta marcada como una competencia que servirá para la vida y no solamente en lo académico, por lo tanto, esta es la razón por la cual trabajo con esta vertiente así como el tema ya mencionado.

## **1.2 Conceptualización de la orientación.**

En apartados anteriores hemos dicho que la orientación es vista desde diferentes perspectivas una de ellas nos conduce a verla como un proceso de ayuda profesionalizada, que busca ayudar a las personas a conocerse así mismas y al mundo que los rodea, por lo tanto, tienen como “propósito fundamental prevenir, mejorar o solucionar los problemas y obstáculos ante los que el hombre se enfrenta” (Rodríguez, 1995: 12). En palabras simples es el medio por el cual el individuo puede conocerse a si mismo a través de la comprensión de su realidad. La actividad de la orientación no esta reducida a un solo sector de la población sino que es dirigida a todas las personas que tengan una necesidad ya sea educativa, personal, laboral o social. Por lo cual, orientar tiene como significado particular guiar o conducir, lo que sería el primer principio de cuatro que utiliza la orientación, los otros están referidos a la prevención, el desarrollo y a la intervención social, con estos principios se busca que el hombre madure y se desarrolle integralmente.

### **1.2.1 Funciones y principios de la orientación.**

Ma. Luisa Rodríguez (1995) plantea cuatro funciones básicas de las orientación las cuales tienen como función principal *ayudar* a que el sujeto pueda adaptarse a cualquier etapa de su vida; *prevenir*, esta función busca reforzar las aptitudes del sujeto para que pueda resolver sus propios problemas, por eso en las escuelas se

crean programas con servicios especializados para resolver los obstáculos que pudieran tener los sujetos fuera y dentro de la institución, así como darle herramientas que les permitan aprender a buscar las soluciones por ellos mismos.

*Su función educativa y evolutiva* le ayudará a reforzar todas aquellas técnicas que adquieran y que les permitan resolver sus problemas, de igual forma fomentara la confianza en si mismos y en sus debilidades.

*La función asesora y de diagnóstico* recaba todos los datos posibles de la personalidad del sujeto, por eso es necesario aplicarles pruebas así como también darles atención personalizada que les permita conocer a los profesionales los aspectos de las distintas personalidades.

Por último, *la función informativa* permite conocer en qué situación personal se encuentra el sujeto y de igual forma conocer su entorno, con el fin de informarle sobre los programas que se tienen y los cuales le son ofrecidos por medio de la orientación educativa y de la sociedad.

A través de estas funciones el orientador puede conocer cuales son las necesidades del sujeto, puesto que en ocasiones son muchas y variada, por lo tanto, hay que decidir por cuál empezar para tomar acción, cabe destacar que la función del orientador es ayudar al sujeto a identificar cuales son sus necesidades para que pueda darle él mismo una solución contando con el acompañamiento y la guía del orientador.

Dentro del sistema educativo se busca orientar al alumno con el fin de “favorecer el desarrollo armónico tanto en el aspecto físico como psíquico” (Zavalloni, 1981: 13), para así ayudar al individuo a corregir sus comportamientos los cuales pueden ser provocados por problemas tanto personales, emocionales o sociales; de igual forma se pueden prevenir futuros problemas.

Así como la orientación cuenta con funciones también cuenta con principios, de acuerdo con Víctor Álvarez rojo (1994) son cuatro principios:

- Antropológico.
- Prevención primaria.
- Intervención educativa.
- Intervención social.

De los cuales hablaré a continuación. El *principio antropológico* se refiere al estudio del individuo como responsable de sus actos y el cual tiene experiencias, por lo tanto, el hombre necesita la ayuda de otros en cualquier etapa de vida y por consiguiente necesitan de la orientación para así poder afrontar los problemas que le puedan surgir y los cuales no son capaces de resolver solos. Por lo regular, esta necesidad de ser ayudado se da durante la juventud, pero puede tener lugar en cualquier etapa de su vida.

Es por eso que necesitan de la ayuda profesionalizada del orientador quien les dará armas para afrontar la realidad y encontrar la solución a estos problemas. Otro de los principios es el de *prevención primaria* que busca anticiparse a los problemas que puedan tener lugar. En estos casos la acción orientadora es mucho más eficaz cuando se prevén los problemas que pudieran surgir en la escuela, en casa o en la familia. Este principio se origina en el área de salud mental, para prevenir desórdenes mentales, a través de la misma anticipación. Así mismo se pretende que el individuo se adapte a su realidad para que tenga mejores dinámicas sociales.

Para Gibson (1986) esta prevención se tiene que iniciar en la familia y en la escuela que son los principales focos donde se inicia la adaptación o la inadaptación, ya que estas influyen de manera directa en el desarrollo del individuo.

En un primer momento la prevención se enfoca a problemas de emocionales, conducta e inadaptación, después pasa a encargarse de problemas de aprendizaje, educación moral, madurez vocacional y valores.

Aunque la prevención primaria es la primera de tres y se encarga de prevenir como su nombre lo indica; en la segunda etapa se da el diagnóstico del problema y el tratamiento a seguir y en la tercera etapa comprende el proceso de rehabilitación. En este caso la prevención primaria se ofrece a todos aquellos con problemas o sin ellos

y se efectúan de manera grupal, estas intervenciones que tiene son planeadas para prevenir los problemas, con este principio se construyen programas de prevención que también están basados en principios como son: transformar, motivar, tener metas entre otros.

Esta prevención es asumida por los profesionales para que se lleve acabo la orientación a través de los profesores y atendiendo los aspectos que no son bien atendidos por la escuela.

*El principio de intervención educativa* “no se ocupa de los saberes en cuanto a tales, sino a los procesos recorridos por los sujetos para su adquisición e integración en un proyecto contextualizado de futuro” (Álvarez, 1994: 103). Es decir, se basa en los procesos que pasa el individuo para obtener el conocimiento, aunque la orientación no tiene que enseñar estos conocimientos ya que eso es labor de la escuela como centro de estudios ya que la sociedad le ha encomendado esa misión. Aunque la escuela tiende a convertir los contenidos en objétales ya que no se le explica al alumno el porque de estos y de qué le van a servir, de esta forma le dejan al orientador la labor del “Saber Hacer (habilidades) y el Ser (aptitudes y valores), pero esta labor no se le reconoce como debiera, es por eso que se le debe dar una nueva visión a la orientación como intervención educativa donde el orientador se desprende de su función de experto para convertirse en experto en los procesos, donde los alumnos obtendrán habilidades y destrezas para así auto orientarse.

Dentro de la escuela se ve la necesidad de implementar una integración de la orientación en el currículo, aunque hay resistencia, por parte de la institución a los contenidos curriculares, puesto que para ellos escapa a la lógica de la institución que esta centrada en la transmisión de los conocimientos, los cuales están ligados a las materias tradicionales y que son esenciales para que los alumnos tengan éxito en el área escolar y profesional.

Por último el *principio de intervención social y ecológica*, donde la intervención se lleva acabo dentro de un sistema social. Dentro de este principio el orientador tiene que darle al sujeto estrategias para que este se adapte más fácilmente a la realidad,

pero al mismo tiempo tiene que enseñarle a actuar sobre su contexto para así poder transformarlo.

*El paradigma ecológico* da un análisis de los hechos sociales y frecuentemente utiliza el concepto de sistemas para el análisis de los mismos, con esto describe los procesos que se dan en la sociedad.

La perspectiva ecológica se presenta para el orientador en medida que el proyecto de vida del sujeto está construido en un sistema social cuya adaptación y cambios son oblicuos.

En este principio se divide en dos niveles:

La actuación del orientador y las características de las intervenciones dirigidas a los destinatarios.

El orientador tiene que preguntarse cuáles son las características del entorno donde pretende hacer la intervención. De esta forma obtendrá variables ambientales, contextuales, ecológicas, las cuales confluyen en el desarrollo de los sujetos cualquiera que fuera su cargo o función.

Tendrá que asumir una función de transformador si es que lo necesitan o tener un programa de prevención si ve que pueden darse conflictos.

En referencia a las características de las intervenciones, el orientador tendrá que partir de un esquema que le permita analizar, interpretar y comprender el proceso de desarrollo de los individuos y de su entorno, para así diseñar intervenciones que faciliten el proceso de desarrollo y prevengan futuros problemas.

### **1.3 Áreas y modelos de la orientación educativa.**

Dentro de la orientación educativa existen áreas y modelos de actuación, los cuales se describen brevemente a continuación.

Álvarez (1994) comenta las áreas de la orientación, entre ellas una de las más trabajadas es la *orientación para el desarrollo de la carrera*, la cuál esta relacionada con la preparación para trabajar. En esta se pretende que el sujeto conozca las posibilidades que tienen para elegir una profesión que satisfaga sus intereses, así como la preparación que necesita para desempeñar el trabajo, de acuerdo con las habilidades y aptitudes que haya desarrollado.

La siguiente área es la de *orientación en los procesos de enseñanza-aprendizaje*, dentro de esta se encuentran mezcladas teorías, que son bases fundamentales para entender la relación del hombre y del proceso de su enseñanza.

Pérez Bullosa (1986) establece “que la adecuación de los individuos a las exigencias de los diferentes programas educativos así como la adecuación de los programas a las peculiaridades de los sujetos y la constante atención para que los alumnos puedan lograr un rendimiento académico óptimo a lo largo de todo su desarrollo escolar”, estas son las bases sobre las cuales giran las intervenciones orientadoras dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje y por ende son el ámbito de intervención de lo que se ha denominado orientación escolar (citado en Álvarez,1994).

Una de esas teorías es la conductista que tiene como fundamento el cambio de la conducta, de esta forma el conocimiento se alcanza por medio de las sensaciones. Su objetivo es conocer y comprender la conducta humana pero sin profundizar dentro de lo mental.

Otra teoría es la cognitiva esta explica aspectos que son claves dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, puede ser considerada como el análisis de las procesos mentales del hombre para saber el porqué de su conducta. Se hicieron aportes de diferentes teorías, cada una de ellas asume como se dan el aprendizaje y como son los procesos del hombre para adquirirlos.

Otra área que se ocupa la orientación es en la que entran las necesidades educativas especiales, la cual es conocida como *Atención a la diversidad*. De acuerdo con Álvarez Rojo (1994) en un pasado esta área únicamente se encargaba

de las discapacidades mentales, sensoriales y físicas, pero con el paso del tiempo se fue encargando de los problemas de aprendizaje que requerían atención. Pero a partir del concepto de NEE (Necesidades Educativas Especiales) cambia la visión de esta orientación y se preocupara mas por adaptar la enseñanza a las necesidades y exigencias del sujeto, por lo tanto, las desventajas y discapacidades se convierten en necesidades de índole educativa. Se busca que el niño reciba la misma educación con un currículo flexible que pueda ajustarse a las diferencias individuales de cada uno de los alumnos, con ello se pretende que los alumnos con discapacidades de diferente índole puedan cursar su educación en escuelas ordinarias y por lo tanto, en las condiciones más normales posibles, cerca de sus casas. Esto condicionado a que el alumno reúna todos los recursos necesarios para su atención. Aunque esta área sale del ámbito del orientador, este tiene que adaptarse y conocer sobre las NEE ya que estas pueden ocurrir en tres lugares específicos; en el sistema educativo, en el entorno comunitario y en las empresas, aunque se ha buscado que esta orientación también cubra a la familia de forma directa o por medio de las instituciones educativas.

Por último se menciona el área *de orientación para la prevención y el desarrollo humano*. La cuál tiene su intervención dentro del desarrollo de los sujetos; se mueve por varios factores como son la maduración, los estadios evolutivos, la participación del sujeto, la existencia de aprendizajes y la presencia de los mediadores sociales. Se puede definir al desarrollo humano como la consideración del bienestar general de los seres humanos. Por lo tanto, se busca que tenga una mejor calidad de vida, siendo consiente de su participación dentro de la transformación de la sociedad.

En el sistema que conocemos esta intervención suele ser indirecta ya que se realiza a través de tutores que están asesorados por los orientadores y siguiendo un programa que le permita acercarse a la solución de los problemas que necesita resolver.

El trabajo en equipo es una área importante del ser humano, ya que son las relaciones sociales, las que nos permiten tener crecimiento no sólo personal, sino también académico, laboral y por supuesto social, por lo tanto, la educación garantiza dentro de su plan de estudios que los alumnos deberán adquirir

herramientas que les permitan insertarse y aprender a lo largo de su vida, es por eso que tomo en cuenta esta área de la orientación ya que se enfoca a conseguir el desarrollo de la personalidad del sujeto además de que la prevención se ocupa, por lo tanto, de actuar para que un problema no aparezca, y si ha aparecido puedan ser disminuidos sus efectos. La prevención ha ido cobrando fuerza en la orientación principalmente a partir de los años setenta. Si bien el problema que abarco en este trabajo es la falta del desarrollo de la competencia de trabajo en equipo, podemos prever con el mismo que futuras generaciones se vean afectadas por este problema, puesto que al proveer a los docentes de herramientas necesarias, podrán desarrollar en sus alumnos el trabajo en equipo y estaremos contribuyendo a la adquisición y reparación de esta competencia. Lo cual se puede lograr al movilizar las competencias de los docentes, para que a su vez estos puedan hacer lo mismo con sus alumnos.

De acuerdo con Bisquerra (1998) hay tres modelos por lo cuales se puede llevar acabo la orientación educativa: estos modelos son: el *clínico*, el *de programas* y el *de consulta*. Estos aunque no son los únicos son los que más se trabajan a partir de la orientación en conjunto con las áreas mencionadas anteriormente.

El modelo de consulta es también conocido como Counseling o atención individualizada y se centra en la entrevista como técnica, puesto que establece una relación personal entre el orientador y el orientado, su objetivo es satisfacer las necesidades de carácter personal, educativo y socio-personal del sujeto. Mediante la entrevista se pretende ayudar a que las personas identifiquen, entiendan y afronten sus problemas para de esta forma poder mejorar su comunicación y la relación con las personas que le rodean. La entrevista es una comunicación interpersonal por que se basa en una relación cara a cara, programada y con la finalidad de que el sujeto tenga un crecimiento personal. Dentro de esta también se puede dar una comunicación verbal y no verbal, a nivel cognitivo o emocional.

En el nivel cognitivo se encuentran pensamientos en el sujeto que si no los ajusta a la realidad le pueden causar un problema mayor, por lo tanto, el orientador debe llegar al conocimiento de cómo representar esos pensamientos en la realidad. En el segundo caso las emociones juegan un papel importante dentro de la entrevista, por

eso es necesario que el orientador sepa identificarlas y facilitar el que sean expresados.

El modelo de programas se entiende como un conjunto de acciones sistemáticas cuidadosamente planificadas, orientadas a unas metas como respuesta a las necesidades educativas de los alumnos, padres y profesores de un centro (Bisquerra, 1998). Por lo tanto este trabajo retomará este modelo, puesto que cuando se usa este modelo es por que se han identificado las necesidades que tiene el individuo, a partir de ello se busca formular los objetivos que tendrá el programa para después hacer una planeación del mismo, ya que se hicieron estos pasos se pasa a la ejecución del mismo, después se evalúa el programa para saber que tan efectivo resultado o si hay que adaptar o mejorar algún aspecto.

Antes de que se inicie la acción orientadora se tiene que realizar un análisis del contexto al cual va a dirigirse el programa. Para llevar acabo este análisis se requiere saber del contexto ambiental en el que se ubica la institución, es decir, el nivel socioeconómico y cultural de las familias, profesiones más frecuentes, los recursos con los que cuenta la comunidad etc.

La dinámica que tiene que ver con los procesos de enseñanza aprendizaje.

Este modelo esta dirigido a grupos aunque no esta condicionado a ellos, puede ser directo o indirecto.

Por último el modelo de consulta que esta referido a la relación que se establece entre dos profesionales, en el cual uno asesora al otro, aquí donde el profesional que ha sido consultado ubica las necesidades mediante un diagnostico, se plantea los objetivos a cubrir, diseña estrategias que pueden ayudar y lo ejecuta, después al igual que el modelo de programas evalúa estas estrategias y el alcance de sus objetivos, a este modelo se le conoce como mediatizado ya que el profesional ayuda a otro profesional para que este pueda dar una orientación al alumno, a un trabajador o a una institución o empresa, de esta forma el orientador esta compartiendo su conocimiento con el profesional y el utiliza estos conocimientos para llevar acabo una

orientación, este tipo es de carácter indirecto, pero puede ser dada de forma individual o grupal (Bisquerra, 1998).

A través de estas páginas se ha hecho un recorrido de la historia de la orientación, con el fin de dar a conocer que la orientación educativa, pretende ayudar a todo sujeto que necesitan de ella para cubrir sus necesidades, las cuales pueden ser de diferente índole.

Se ha dado una descripción simple pero firme de lo que es la orientación y el fin que tiene, de igual forma se ha recorrido a través de su historia y de sus logros, enseñando que la orientación es para todos y tiene como fin ayudar y mejorar la vida de los sujetos.

## CAPÍTULO II

### LAS COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

En este apartado conoceremos que son las competencias, su desarrollo por la historia y su paso desde la visión laboral al campo educativo donde se ha desarrollado un modelo de actuación que ha sido acogido por diferentes países y que recientemente fue retomado por América Latina, particularmente en México.

#### ***2.1 Antecedentes de las competencias:***

El surgimiento de las competencias podemos remontarlo en la era de los griegos ya que desde su filosofía puede ser fundamentado el concepto de competencia, aunque en esta era no es marcada como una competencia, podemos vislumbrarla como tal, ya que buscaban a partir de la reflexión filosófica, llegar a la resolución de problemas preguntándose acerca de la realidad para llegar al saber.

Dentro de lo que conforman las competencias hoy en día, podemos ver que el interrogar a la realidad es parte fundamental del concepto de competencias.

De acuerdo con la filosofía griega, para poder llegar al conocimiento tiene que haber una búsqueda de conceptos, los cuales pudieran establecer relaciones y conexiones para tener un acercamiento con el saber (Ursúa, 2004).

Los griegos se preguntaban por el hombre y el ser, se enfocaban en la reflexión sobre la identidad y las diferencia que tienen cada uno, es aquí donde Protágoras postula su máxima: “El hombre es la medida de todas las cosas; de las que son en cuanto son, y de las que no son en cuanto no son” (Llanos, 1968: 266) basándose en la reflexión de que todo hombre es capaz de reflexionar y decidir. Mientras que Platón dice que el hombre puede ser engañado por la ilusión y así caer en el error, es así como asume la apariencia como realidad, por lo tanto, propone que para llegar al conocimiento verídico es necesario estar siempre en la búsqueda constante de la esencia de las cosas, porque sólo así podrá sobrepasarse la ilusión y por lo tanto, el error de creer en la apariencia. El hombre tiene la capacidad de aprender en todo

momento, lo cual también forma parte de las competencias que puede desarrollar a lo largo de su vida.

Aristóteles concuerda con Platón en el hecho de que todos los hombres tienen las mismas facultades para aprender, sólo que él agrega que lo único que hace diferente a uno del otro, es el uso que le dan al conocimiento que adquieren todos los hombres ya que tienen por naturaleza el deseo de conocer.

Desde esta etapa podemos ver que la competencia está centrada en el conocimiento (*el Saber*), de donde parten cada una de las competencias que el ser humano puede desarrollar, aunque no es lo único que conforma a una competencia, si es el inicio.

En los siguientes párrafos conoceremos las concepciones de dos autores que son los primeros en hablar de competencias y de los cuales se han retomado aportes para establecer lo que son las competencias en la actualidad.

El primer autor que conceptualiza a la competencia, fue Noam Chomsky, el cual a través de su investigación sobre el lenguaje, dio las primeras bases para establecer lo que es la competencia, ya que fue el primero en utilizar este término.

Para Chomsky todos los seres humanos somos capaces de producir un número infinito de oraciones con base en un número finito de datos. Lo cual nos da la capacidad para poder expresarnos por medio de oraciones que construimos a través de las palabras que conocemos, por lo tanto, dentro de su teoría Lingüística procura explicar que todo hablante puede producir y comprender nuevas oraciones, lo que hace que éste tenga la habilidad de rechazar otras que no estén bien de acuerdo a su estructura gramatical la cuál puede entenderse como un conjunto de reglas las cuales son capaces de generar oraciones significativas, y que son utilizadas por el hablante y el oyente, sin los cuales esta competencia no se pondría de manifiesto.

Para Chomsky la competencia “*es disposición para, es teoría, es una hipótesis del genoma humano, es una capacidad inherente al hombre*” (Maldonado, 2002: 17), por lo mismo, comienza su investigación teniendo en cuenta que el ser humano tiene la capacidad de aprender la lengua materna.

Mientras tanto, Habermas desarrolla el término de competencia interactiva donde las capacidades del sujeto pueden ser investigadas de manera social, lo que da lugar a una competencia universal; de la misma forma que sucede con el lenguaje y el conocimiento, cuando estos son desarrollados de la manera normal. La socialización y la comunicación son parte de lo que ahora conocemos como competencias ya que ambas se complementan entre sí, puesto que para que exista comunicación debemos entablar un diálogo con otros, lo cual nos trae como consecuencia la socialización y por ende la interactividad de los sujetos.

La competencia interactiva y lingüística va formándose a través del trato con los sujetos comunicativamente socializados y con sus emisiones o manifestaciones (Habermas, 2001), con lo cual hay una adquisición de competencias que entre sí, van complementándose, para que puedan ser manifestadas por el sujeto al hablar, ya que hay un desarrollo de pensamiento, lingüístico e interactivo, el cuál es muy importante ya que si el sujeto sólo tiene las dos primeras y no tiene con quién practicarlas no hay forma de que éstas sirvan de algo, ya que si no existen en un mismo plano las tres no hay un desarrollo de competencia.

Otro término que Habermas utiliza es el de Pragmática Universal donde se busca la recuperación del Alter (el otro), es decir, el reconocimiento de que hay más sujetos, y puesto que la pragmática está enfocada a todo lo que tiene que ver con el acto del hablar, es necesario que se tenga en cuenta al otro, ya que se forma un vínculo entre el hablante y el oyente lo que hace presente un acto de socialización, lo que lleva a tener interactividad a partir del habla. Lo que permite la presencia de las competencias lingüística e interactiva.

Habermas recupera en gran medida el discurso de Chomsky, ya que es un complemento para su trabajo y con el cual estos dos autores han hecho grandes aportes al concepto de competencias.

## ***2.2 Concepto de competencia.***

Existen diferentes concepciones de lo que es una competencia, las cuales son acertadas para el tiempo en el que se desarrollaron y para el uso que se le da al

concepto, pero en estos momentos donde la educación esta experimentando cambios enfocados a esta corriente, se hace pertinente que se busque recuperar un concepto de competencia que unifique lo que se pretende desarrollar en el sujeto, por lo tanto, es que adapto y retomo de varios conceptos mi propia concepción de competencia.

Para Moraleda (1998), una competencia es el conjunto de capacidades y habilidades afectivas y sociales que les ayuden a ajustarse y desenvolverse con éxito en los diversos ambientes interpersonales y laborales.

Aunque el concepto de competencias se compone de diferentes características que pueden tomarse como sinónimos o confundirse unas con otras, cada uno de estos componentes tiene una función y aporta al concepto una característica en específico y es esencial para llegar a la concepción de este concepto. Por lo tanto, es de importancia distinguir de manera concreta que papel juega cada uno de estos conceptos unificados en la concepción de competencia. Partiendo de esta forma podemos decir que las habilidades son parte de la competencia pero no son la competencia en sí, esta es “la capacidad de realizar actos complejos motores y/o cognitivos, con facilidad, precisión y adaptabilidad a las condiciones que cambian” (Dominique, 2003: 2), es decir, que la habilidad necesita tener un proceso más reflexivo (cognitivo) que permite el saber hacer (destreza). Mientras tanto que la destreza es poner en práctica la competencia, es decir, poner en movimiento el saber adquirido.

Cuando se realiza una acción esta se ve marcada por una actitud y una aptitud, lo mismo pasa dentro del enfoque de competencias ya que el conocimiento es movilizado, y por lo tanto, depende mucho del sujeto la actitud con la que va a desempeñar la acción, esta actitud se refiere a la forma en la que el sujeto lleva acabo la tarea lo cuál se refleja en sus actos, mientras que la aptitud es todo aquello que podemos hacer con agilidad, es decir, con la menor dificultad posible.

### **2.3 Condiciones internacionales que impulsan el discurso de las competencias.**

Las competencias es asunto mundial hoy en día en materia de educación, por lo tanto, son varios los organismos que dan indicaciones a los países que están afiliados a sus políticas para que estos actúen en consecuencia a las recomendaciones que les hacen.

Dentro de los organismos mundiales se encuentra la UNESCO quien ha pedido a los países que están integrados a sus filas que dediquen el equivalente al 7 u 8 % de su PIB al sector educativo, esto con el fin de mejorar la calidad de la educación. (Villarreal, 2005)

Esa es la principal recomendación de este organismo a los países, ya que al invertir mas en la educación se puede tener una mejor calidad educativa y por lo tanto, se puede tener sujetos preparados para desempeñar actividades laborales, lo cuál hasta ahora no ha sido posible, ya que al invertir en la educación sólo se esta invirtiendo en unas áreas dejando desprotegidas otras que son de igual importancia para el desarrollo educativo, lo que trae como consecuencia que no haya un desarrollo educativo favorable, problema que se presenta y que preocupa a estos organismos, puesto que esperan que al invertírsele más a la educación haya mejoras y beneficios en estos países, pero en su lugar ven que lo invertido no esta sirviendo de nada o que no esta llegando a lo que ellos esperan. Otros organismos que recomiendan y financian los créditos a la educación son el Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y la OCDE, los cuales recomiendan, que se aumente la competitividad y se reduzca la pobreza a través del capital humano, lo que implica que debe haber un aumento en la calidad de la educación, del sector salud y la protección social.

El banco mundial expresa los fines que tiene la educación para aquellos que están incorporados en ella, o a las futuras generaciones que habrán de venir. “La educación básica proporciona los conocimientos, capacidades y actitudes esenciales para funcionar eficazmente en la sociedad” (Banco Mundial, 1996: 1).

Mientras tanto Delors habla de la educación dentro de la declaración que le hace a la UNESCO donde manifiesta que “la educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de si mismo y realizar su proyecto personal” (Delors, 1996: 13). Es decir, que mediante la educación el sujeto pueda desarrollar aquellas capacidades que le servirán dentro de la vida en general, lo cual habrá de lograrse mediante la educación que se le imparta.

De esta forma las competencias son el motor por el cual los organismos se han integrado para fortalecer la educación, por lo tanto, recomiendan a los países, motores de acción los cuales les sirvan para reducir estándares de pobreza y fortalecer al sujeto por medio del desarrollo de todas sus competencias.

#### ***2.4 Las competencias en el ámbito educativo.***

Dentro de la psicología laboral y organizacional el concepto de competencias surge como una manera de determinar las características que deberían de tener los empleados, para que dentro de las empresas se pudieran alcanzar los niveles de productividad y rentabilidad; este concepto fue habilitado por David McClelland, el cual propone que hay que tener más en cuenta el comportamiento y las características del trabajador cuando realiza su trabajo en vez de ver sus atributos, calificaciones y su coeficiente intelectual, ya que éstos no predicen cómo actuará el sujeto en determinado trabajo, por lo tanto, hay que enfocarse en las competencias ya que éstas se relacionan con el desempeño de sus tareas laborales.

Para Hyland (1994) las competencias surgieron en la década de los años 60, cuando se comenzaron a implementar nuevos procesos de organización del trabajo.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, a partir de un diagnóstico, reconoce que las empresas buscan tener personal capacitado que pueda responder a las demandas del mercado, con alto grado de flexibilidad, movilidad, resolución de problemas y capacidad para trabajar en equipo.

En los años 80 se le da impulso al mejoramiento de las condiciones productivas lo cual dio como resultado que en Inglaterra las empresas impulsaran este enfoque para mejorar la eficiencia y calidad del sistema productivo.

En los años 90 se consolida la gestión del talento humano con base en competencias laborales desde cuatro ejes interrelacionados: identificación, normalización, formación y certificación de competencias.

Dentro de la educación las competencias se retoman teniendo como fin la mejora dentro del área laboral, puesto que ahora se tomaran en cuenta no sólo los factores académicos sino también el desarrollo de las competencias genéricas marcadas como lo básico que se aprende dentro de la escuela y lo transversal como lo que aprendemos y podemos poner en juego en los actos que emprendemos dentro de nuestra vida, ambas competencias marcan una parte importante dentro de la vida del sujeto. Si bien es cierto que la escuela es la que desarrolla las competencias genéricas básicas, también es cierto que esta desarrolla unas competencias que no sólo sirven para lo académico sino también para lo laboral y la vida diaria, las cuales son conocidas como competencias transversales o para la vida.

De acuerdo a esto ya no será tomada como “el puro y simple empleo de *racional* de conocimientos, de modelos de acción, de procedimientos” (Perrenoud, 1999: 9); si no que tendrá que moverse el conocimiento para que este pueda ser aplicado dentro de todos los contextos en los que se sumerja el sujeto, ya que si el memorizar los conocimientos fuera lo único que se tiene que hacer dentro del área educativa y laboral sería más fácil lograr un buen trabajo, pero ya no es así, hay que mover todo conocimiento para que éste sea funcional para todo aspecto en el que se pueda ocupar, por lo tanto, hay que enseñar al sujeto a desarrollar sus competencias.

## **2.5 Experiencias a nivel mundial**

La educación basada en competencias surgió en ambos lados de la frontera entre los Estados Unidos de América y Canadá, durante la década de los setenta, como respuesta a la crisis económica cuyos efectos en la educación afectaron sensiblemente a todos los países; y que para resolver este conflicto, se buscó identificar las capacidades que se necesitaban desarrollar para ser un buen profesor de educación básica. Uno de los rasgos de la crisis era que los adolescentes terminaban la educación obligatoria, sin contar con una competencia para el trabajo, ya que ni siquiera habían logrado desarrollar la habilidad esencial de aprender a aprender, sin dejar de reconocer que no todos tenían acceso a la educación superior;

y que durante los años ochenta, en forma paralela al desarrollo de las competencias para enseñar, se diseñó una manera innovadora de preparar a los jóvenes para el trabajo que garantizaba la calidad de la formación.

Varios países industrializados invirtieron capital en el modelo basado en competencias contando con la participación decidida del gobierno y de la industria.

En el caso de Australia, se pretendía responder a la necesidad de reconvertir su economía, del sector industrial al de servicios, lo que dio como resultado el modelo de capacitación basada en competencias.

A nivel mundial el enfoque por competencias es más usado en la formación del profesional, impartida a niveles medio y superior. En el caso de Canadá se trabajó más para impulsar una reforma a partir de una educación basada en competencias en todos los niveles de formación.

Aunque el sistema basado en competencias, para algunos ha tenido beneficios, para otros no tanto, ya que no se cuenta con el conocimiento necesario de lo que son las competencias y, por lo tanto, no se puede lograr una incorporación a los planes de estudio, lo cual tiene como desventaja ante otros países que han sabido incorporarlos, puesto que la educación sigue igual. Lo que sigue trayendo deficiencias a nivel laboral y social. Y aunque el desarrollo de competencias no es la solución mágica que pueda pensarse, si es una gran ayuda para los sujetos, ya que permite competir con diferentes países sin desventajas y con las mismas oportunidades.

## ***2.6 El discurso de las competencias en el contexto mexicano.***

El sistema basado en competencias llegó a México cuando el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) trajo la educación y la capacitación basada en competencias, esto a principios de los años 90.

Entre 1994 y 1996 se establecieron los contratos para que México fuera asesorado por Canadá e Inglaterra, por lo tanto, también México adquirió los recursos didácticos

diseñados en base a competencias, los cuales fueron elaborados por los dos países que los estaban asesorando así como por Estados Unidos.

Para que México pudiera entrar de lleno en el enfoque de competencias se asistieron a congresos fuera del país, se visitaron instituciones en Canadá, España, EU e Inglaterra, lo que trajo como resultado que se enviara a estos países a personal para que fuera capacitado en este nuevo enfoque, para después poder dar asesoría a Belice como parte de un programa bilateral. Esto contribuyó para que México pudiera implementar la formación basada en competencias lo que trajo como resultado que se elaborara el proyecto PMETYC en 1994, y por el cual se buscó que se le asignaran recursos para ponerlo en marcha, por lo tanto, se iniciaron las negociaciones pertinentes para obtener recursos del Banco Mundial, este crédito se logró obtener y un año después fue creado el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). Representado por el sector público, privado y social.

El PMETYC fue orientado hacia la formación de profesionales en educación técnica, que fue la instancia que se beneficio de este proyecto; su finalidad consistió en garantizar que las instituciones participaran como responsables de formar competencias y de los sectores productivos como responsables de establecer normas estándar.

La competencia laboral es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes adquiridos en la practica, la escuela o la capacitación que permitan a las personas un trabajo con éxito y de acuerdo con las normas que aseguran un desempeño eficiente y de calidad, tal como lo demanda el mundo laboral en la actualidad (CONOCER, 2003).

Es decir, que el enfoque por competencias, está basado en el desarrollo de las capacidades del sujeto, lo cual le permitirán insertarse dentro del mundo laboral.

El CONOCER fue diseñado a partir de un modelo del Reino Unido, éste se conforma de cinco niveles de calificación y éstos operan a través de comités de normalización y organismos certificadores que trabajan de manera independiente. El cual tiene

como beneficio que se certifique la capacidad del sujeto para desempeñar una tarea en específico, es decir, que ha desarrollado cierta competencia dentro de lo laboral.

La formación por competencias, consiste en establecer los resultados de aprendizaje deseados, lo que hace referencia a las intenciones pedagógicas de un programa y los desempeños esperados y especificados a la institución; además cada competencia se asocia a un sistema de enseñanza donde se incorpora el módulo como un componente esencial, entendidas como estrategias que comprenden la situación inicial y acompañan el aprendizaje dentro de la formación.

Por tal razón, es que la UNESCO ha propuesto los cuatro pilares de la educación que se mencionan en el informe de Delors, es decir, que el sujeto aprenda a conocer; aprenda a hacer; aprenda a convivir y aprenda a ser. Mientras que se busca que también se incorporen a estos pilares los siete saberes de Edgar Morin que son: aprender a emprender, aprender a indagar, aprender a aprender, a estudiar e investigar.

En esta era corresponde a las universidades formar a los sujetos para que estos desarrollen un conjunto de competencias esenciales, puesto que estas serán el resultado de su paso por la formación educativa, lo cual los beneficiará ya que dentro de su formación podrán desarrollar las capacidades y competencias que servirán dentro de su desarrollo o por lo menos es lo que se pretende lograr dentro del área educativa.

De lo cual habla Thierry cuando dice que:

Las competencias académicas esenciales promueven el desarrollo de las capacidades humanas de: resolver problemas, valorar riesgos, tomar decisiones, trabajar en equipo, asumir el liderazgo relacionarse con los demás, comunicarse, utilizar una computadora, entender otras culturas y aunque suene reiterativo aprender a aprender (<http://medicina.iztacala.unam.mx/medicina/ART%20%20COMPETENCIAS>).

## **2.7 La competencia de trabajo en equipo como parte de la competencia social.**

La adolescencia es la etapa donde se llevan a cabo cambios sociales y psicológicos en el alumno, que traen como consecuencia la formación de una identidad propia, que le permitirá enfrentarse a los cambios que les esperan dentro de su vida, pero también es la etapa donde se desarrollan como individuos pertenecientes a un grupo social.

Por lo tanto, la ayuda, la colaboración y el compartir se hacen más necesarios dentro de la convivencia que establecen con los demás, ya que en esta etapa de su vida se ven mucho más marcadas las relaciones sociales que establecen al interactuar con los compañeros de clase y con los agentes que intervienen en sus procesos educativos, es decir, con los docentes y personal que colabora dentro de la institución. Por tal motivo, retomo la **competencia social** puesto que desde tiempo atrás corrientes psicológicas y pedagógicas han llevado a que la escuela, tome en cuenta cada vez más la necesidad de poner atención en la promoción de esta competencia en los alumnos.

Aunque esta competencia no sólo se desarrolla en la adolescencia, ya que la integramos a lo largo de nuestra vida con las relaciones que hemos ido y vamos construyendo.

En México en el nivel básico, específicamente dentro de la educación secundaria y a través de la reforma en el plan de estudios 2006, se busca que el alumno salga preparado no sólo en aquellos aspectos que tengan que ver con conocimientos y destrezas, si no que también busca el desarrollo de competencias para la vida, que además de incluir los aspectos anteriores, también incluyen lo afectivo, lo social, la naturaleza y la vida democrática, lo que preparará al alumno para vivir en una sociedad cambiante, donde pueda desenvolverse armónicamente. Pero como hablar de competencias para la vida es hablar de infinidad de competencias, me centraré solamente dentro de lo que es **la competencia social** viéndola como “el conjunto de capacidades y habilidades afectivas y sociales que les ayuden a ajustarse y a desenvolverse con éxito en los diversos ambientes interpersonales y laborales” (Moraleda, 1998: 11).

De igual forma hablar de la competencia social es hablar de muchas habilidades sociales que son de gran importancia dentro de la vida de las personas, puesto que esta competencia abarca todas aquellas actividades que permitan la adaptación y la supervivencia de los individuos dentro de los diferentes contextos en los que se vea inmerso, por lo tanto, sólo retomo al **trabajo en equipo** viéndolo como una **competencia** la cuál tiene que ser desarrollada como complemento de la competencia social, ya que el influjo de ésta y la relación que se establece al trabajar entre iguales favorece en gran medida el rendimiento académico.

Partiendo del documento de Key competentes (2003), marca que una competencia clave es aquella que es necesaria y relevante a través de los diferentes contextos de la vida y que es de suma importancia para los sujetos, en este caso para los alumnos de primer año de secundaria y aunque no especifica que el trabajo sea una competencia ni mucho menos que sea clave, si da herramientas que me llevan a pensar que está es una competencia necesaria para el desarrollo social, personal y laboral de los sujetos.

Una competencia clave está complementada de habilidades cognitivas, interrelacionadas, de actitudes, emociones y componentes sociales. Una de las habilidades que maneja este documento es la de interactuar en grupos sociales heterogéneos y aunque no señala al trabajo en equipo como competencia, se puede asumir que si es parte componente de ella, puesto que maneja el desarrollo de las habilidades que nos permitan relacionarnos con los demás, la empatía como centro de la competencia, la cooperación, la resolución y manejo de conflictos, que son características que a su vez forman la competencia de trabajo en equipo.

De acuerdo con Trianes, Muñoz y Jiménez (1997) se puede pensar que la competencia social es la habilidad de comportarse de manera apropiada en varios contextos, ser competente socialmente implica que el sujeto muestre un comportamiento hábil en cualquier situación social; pero también es necesario que sea competente dentro de todas las situaciones que se le puedan presentar un alumno que a desarrollado la competencia de trabajo en equipo, es aquel que sabe trabajar en conjunto y no aquel que hace todo el trabajo, de esta forma el sujeto es competente cuando por medio de sus habilidades consigue que todos colaboraren

con él en el trabajo. El desarrollo de esta competencia no hace referencia a comportamientos aprendidos o reglas universales aplicables a cada caso, sino al desarrollo de las habilidades necesarias para saber resolver de manera satisfactoria todas aquellas situaciones que se le presenten al individuo.

Para llevar a cabo un buen trabajo en equipo, se ponen en juego emociones como la empatía, ésta es clave para el desarrollo de cualquier proceso en el que intervenga la socialización, ya que partiendo de ella pueden hacerse presentes comportamientos de ayuda y colaboración necesarios para la ejecución de la tarea asignada. “La competencia en las relaciones interpersonales [...] supone también importantes procesos emocionales, el más destacado de los cuales quizá sea la autorregulación de las emociones” (Trianes et al., 1997: 46); ¿Por qué es importante que los alumnos sepan regular sus emociones?, cuando los alumnos tienen la tarea de trabajar en equipo, se ven al principio y al final invadidos por emociones que se hacen presentes por actitudes de los compañeros o por el desarrollo del mismo trabajo, el conocer qué es la empatía y cómo se involucra en este tipo de trabajo, puede permitir a los alumnos regular sus emociones para trabajar lo mejor posible juntos y poder solucionar aquellos problemas que se presenten en el camino.

El buen desarrollo de la competencia, puede permitir que los alumnos aprendan a colaborar, a respetarse, a seguir reglas, fijar acuerdos, a desarrollar actitudes como la tolerancia, el diálogo y la solución de problemas, puede lograr el desarrollo pertinente de habilidades, que a su vez desarrollan la competencia, puesto que se tiene la oportunidad de intercambiar opiniones y comentarios al interactuar, pero esto se logrará siempre y cuando se le enseñe al alumno lo básico que necesita saber para desarrollar la competencia de trabajo en equipo como parte fundamental de la competencia social, puesto que se toma en cuenta que los alumnos son agentes susceptibles de socializar, dentro de los escenarios institucionales.

He mencionado que este trabajo retoma como parte fundamental la competencia de trabajo en equipo, pero es necesario describir en qué consiste esta competencia, por lo tanto, en los siguientes párrafos explicaré ¿qué es? Y ¿por qué? es necesario que los alumnos la desarrollen.

Cuando se habla de trabajo en equipo se parte de que éste beneficiará el aprendizaje de los alumnos no sólo en lo académico, sino dentro de los diferentes contextos en los que se ve involucrado un individuo a lo largo de la vida. Es por eso que “expresamente señala Vygotski, que es en un grupo, mediante la cooperación y la ayuda orientada como aprenden mejor los niños a distintas velocidades y partiendo de conocimientos previos distintos” (Trianes et al., 1997: 147).

De tal modo que el trabajo en equipo beneficia al alumno, ya que trabajando juntos puede aprender de sus compañeros partiendo de las experiencias y los conocimientos que tiene cada uno, los cuales son aportados a la hora de llevar a cabo la tarea encomendada y si a esto, se le suma que el docente oriente al alumno, explicándole en que consiste el trabajo en equipo, será mas favorable para que se lleve a cabo la adquisición de esta competencia.

Un problema puede resolverse mejor si todos colaboran para llegar a una solución, por lo tanto, esta competencia se ha vuelto una necesidad que permite actuar dentro de una realidad social, pero aunque ésta es una necesidad latente, el trabajo en equipo es un área poco trabajada, no porque no se quiera, sino por la falta de condiciones necesarias dentro de nuestro sistema educativo, para poder desarrollar esta competencia, en secundaria esto se trabaja poco, debido al gran numero de alumnos por salón y las grandes listas de contenidos que se tienen que abarcar a lo largo del año.

El trabar en equipo no es sólo sumarse a un grupo de compañeros para realizar la tarea en donde son repartidas las actividades, por el contrario, “Se trata de un pequeño número de personas que con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos” (Ander- Egg, y Aguilar, 2001: 13).

Es decir, que los alumnos al trabajar en equipo deben complementarse mutuamente, haciéndose responsables conjuntamente de la tarea asignada, puesto que todos persiguen el mismo fin que es realizar el trabajo, lo cual muy pocas veces se da dentro de los equipos que se conforman en secundaria, tal vez esto porque no saben

cómo hacerlo y no se les ha orientado, para que sepan en qué consiste el trabajar en equipo y cómo llevarlo a cabo, ya que se piensa que esto lo saben o deberían saberlo. Para muchos el trabajar en grupo significa repartirse las actividades y llegar el día de la presentación con su parte de trabajo, lo cual no es la mejor forma de trabajar ya que no hay una colaboración y actuación conjunta de los miembros del equipo, lo que impide el buen desarrollo de la competencia.

De acuerdo con Ander- Egg, y Aguilar (2001), para que el trabajo en equipo sea posible, se necesita que existan las condiciones necesarias, que posibiliten el funcionamiento de este trabajo, estas condiciones tienen que ver con asumir la responsabilidad personal que se tiene para realizar un trabajo en conjunto; tiene que existir una organización derivada de los objetivos propuestos por los miembros del equipo; debe haber participación, comunicación, complementación, resolución de conflictos y tensiones, es decir, todo aquello que se necesite para generar un buen clima de trabajo.

Aunque esto no es fácil de hacer, sin ello tampoco se puede trabajar, la conformación de equipos de trabajo no se da con sólo desearlo o juntarse, se necesita de la madurez de cada miembro del equipo, ya que el desarrollo de esta competencia supone un proceso, que lleva tiempo y que no está libre de dificultades o problemas, por lo tanto, es primordial que el alumno conozca estas condiciones que son necesarias para la integración de un equipo y que se comprometa a dar lo mejor de sí, para desarrollar la actividad y así favorecer la productividad grupal.

Cuando el trabajo en equipo se da de forma adecuada, es gratificante para los miembros del equipo, lo cual favorece las relaciones interpersonales, al mismo tiempo que beneficia el aprendizaje y lo productivo

Es un error suponer que todos los alumnos saben cómo trabajar en equipo, lo mismo lo es, pensar que saben cómo colaborar con los demás y que basta sólo con ponerlos a trabajar juntos, lo que conlleva a la importancia que tiene el asegurarse que los alumnos tienen conocimientos y habilidades previas que les permitan trabajar en equipo, puesto que si carecen de ellas será difícil que se pueda lograr el trabajo de forma adecuada.

Si se da de forma adecuada el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo, el alumno de secundaria podrá no sólo ser competente para desarrollarla dentro de lo académico, sino que beneficiará también su vida personal, social y laboral.

Por último, el desarrollo de esta competencia, no sólo ayudará al alumno a acercarse al desarrollo de la competencia social, sino que le permitirá también desarrollar muchas otras habilidades necesarias, para el desarrollo de diversas competencias y si bien en el plan de estudios 2006 de educación secundaria se está marcando al trabajo en equipo como parte de las competencias para la vida, es necesario que esta competencia se promueva dentro de los espacios educativos, ya que la interacción favorecerá al alumno no sólo en lo social sino que le permitirá participar dentro de un grupo de manera productiva y colaborativa.

## **CAPÍTULO III**

### **DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO.**

En este capítulo se pretende dar a conocer el concepto de diagnóstico pedagógico, de igual forma en qué consiste y para qué nos servirá en el desarrollo de la investigación realizada, de la misma manera se pretende dar a conocer los datos obtenidos a partir de él, así como el análisis de los mismos, con los cuales se conformo la propuesta pedagógica desarrollada en el capítulo cinco.

#### **3.1 Antecedentes del diagnóstico pedagógico.**

De acuerdo con Iglesias (2006) el Diagnóstico nace del interés por estudiar al ser humano y el por qué de su conducta. Este es integrado al campo educativo a finales del siglo XIX, cuando la psicología diferencial lo aplica dentro de este contexto, con el fin de clasificar y seleccionar a los alumnos de acuerdo a sus actitudes y capacidades, con el objeto de integrar programas educativos especiales para aquellos sujetos que tuvieran dificultades.

Con el tiempo la concepción de diagnóstico inicial sufrió una transformación ya que dejó de estar limitado únicamente a situaciones problemáticas o personas con dificultades, sino que empezó a tener como fin la intervención para optimizar la realidad educativa.

De esta forma nace el diagnóstico en educación, el cual esta centrado en el sujeto, sin anteponer ninguna dificultad o problema, como se manejaba en sus inicios. Este diagnóstico se enfocó en el sujeto de forma holística, es decir, que toma en cuenta “la motivación, las emociones, los valores, las actitudes hacia si mismo y hacia los demás, la interrelación con el medio ambiente. Las posibilidades del grupo, el trabajo entre iguales, el clima del grupo, la incidencia del educador, etc.” (Iglesias, 2006: 2) ya que estas características están inmersas en la realidad del sujeto y en aquellos contextos en los que se desenvuelve.

Para Fernández Ballesteros y Granados (2003) el término del diagnóstico en educación tiene tres perspectivas diferentes, la perspectiva nominal que analiza aspectos concretos y parciales a través de instrumentos de inteligencia, aptitudes, técnicas de estudio, tratamiento de problemas o dificultades de aprendizaje, orientación, problemas emocionales, la perspectiva operatoria que se centra a las actividades que desarrollan los profesionales que se dedican al diagnóstico. Y por último, la perspectiva académica que está centrada en contenidos de los programas de estudio universitario, algo muy importante es que este enfoque está condicionado por los dos anteriores.

Lo anterior de manera general son los antecedentes de la incorporación del diagnóstico en la educación así como su nacimiento. Por lo tanto, conviene dar una definición de lo que es en sí el diagnóstico.

Hay muchas definiciones de diagnóstico, muchos autores han tratado de definirlo según sus ideas y las respuestas a sus necesidades, para efectos de este trabajo sólo retomaré dos definiciones, una que fue propuesta por De la Orden y otra de Álvarez Rojo (Citados por Iglesias, 2006), las cuales se complementan entre sí, pues para mis fines es necesario conjuntarlas.

De la Orden entiende por diagnóstico “el proceso general de identificación y valoración de las necesidades de comportamiento, las aptitudes, las actitudes o los atributos personales de un individuo dentro de un contexto dado” (Iglesias, 2006: 6).

Por otro lado Álvarez Rojo:

considera que el diagnóstico en educación ha de formar parte de la orientación educativa” y señala a su vez algunas de las características que lo conforman: debe basarse en la medida directa o indirecta de atributos, rasgos y factores o conductas, debe ser abierto a la utilización de metodologías de obtención de información, debe tener relevancia, tiene que poner potencialidades y limitaciones, debe perseguir la identificación y clasificación de conductas, debe intentar una explicación causal, etc. (Citado en Iglesias, 2006: 7).

La razón de sólo abordar estas dos definiciones es que ambas tienen similitud con lo que persiguen y para efectos de este trabajo es necesario que el diagnóstico cuente

con la visión de centrarse en el sujeto como un ser y de observarlo ampliamente para poder intervenir desde la orientación educativa, enfocándonos en el área de las competencias, en particular la que ha dado vida a este trabajo que es la competencia de trabajo en equipo.

Aunque estas no son todas las características del diagnóstico, sí engloba algunas, y teniendo en cuenta todo lo anterior y agregándole algunas características más podemos conformar una definición sencilla de lo que sería el diagnóstico en educación quedando de esta forma:

El diagnóstico en educación nos ayuda a entender y conocer al sujeto, de igual forma entender la situación por la que está pasando, para ayudarlo a través de técnicas que permitan su desarrollo integral dentro de lo académico, lo social y lo personal, para que esto se logre el diagnóstico tiene que ser un proceso sistemático, flexible e integrador.

Para poder llevar a cabo el diagnóstico hay que basarse en un modelo, los cuales son variados, amplios y cada uno tiene técnicas diferentes para realizar el diagnóstico.

El modelo interaccionista o interactivo en el cual se basa la investigación se encuentra centrado en dos variables las cuales son la persona y la situación. Este modelo aportó una nueva visión donde la conducta del sujeto está en función de un proceso continuo y dinámico entre la persona, la situación y sus conexiones.

Para Luria “este modelo se denomina conductual cognitivo social porque se basa en los presupuestos teóricos de los modelos conductual cognitivo y del aprendizaje social” (Citado en Iglesias, 2006: 30).

Este modelo está basado en tres variables el ambiente referido como toda circunstancia externa dentro de un plano espacial donde se puede ordenar y clasificar como un estímulo los cuales pueden ser físicos o sistemas sociales donde el sujeto puede interactuar; de igual forma está la variable organismo donde se consideran entre algunas características la conducta, hábitos, actitudes y aptitudes,

es decir todo aquello que tiene que ver con la conducta. Por ultimo, la variable conducta que es la consecuencia que se da cuando interactuamos utilizando las dos variables anteriores.

Retomo este modelo porque el diagnóstico que llevaré a cabo tiene que ver con la interacción y las conductas, puesto que la competencia que se está investigando es la de trabajo en equipo y la cual necesita de la interacción y la conducta que muestren los alumnos al establecer el rol del trabajo en equipo, y puesto que el ambiente, el organismo y la conducta son esenciales para que este trabajo se lleve a cabo de la mejor manera es que retoma este modelo.

Es claro que el sujeto y la situación interactúan mutuamente, ya que el sujeto se mueve dentro de un ambiente dándole significado, pero este ambiente y las personas que se envuelven en él, le dan un significado lo que influye y determina un comportamiento del sujeto, donde la conducta es el resultado de esta interacción y la socialización que se ponga en acción.

Dentro del área educativa este modelo tiene dos tipos de actuación dentro del aula, estos son: la interacción entre iguales y el clima en clase. Estos son de gran importancia ya que a través de ellos es que se pueden adquirir competencias intelectuales, personales y sociales que son las que más nos interesan en este trabajo.

### **3.1.2 Metodología que orienta el diagnóstico pedagógico.**

Así como el diagnóstico se mueve por un modelo el cual ya fue mencionado, también tiene que seguir una metodología, la cual está basada en la sistematización. En este apartado hablaré brevemente de lo que es sistematizar una experiencia, ya que este tema tiene su desarrollo dentro del capítulo cuatro, pero es necesario dentro de este apartado dar una breve explicación de lo que será la metodología a seguir dentro del diagnóstico.

Cuando se habla de sistematizar una experiencia, se esta haciendo mención a la clasificación y ordenamiento de una experiencia vivida, ya que no se puede sistematizar aquello que no se ha vivido.

Para llevar a cabo esta sistematización debe haber un primer acercamiento que nos permita recoger datos, los cuales nos acercan a la realidad que se esta viviendo, en este caso puede comenzarse con la observación, la cual nos permite conocer a grandes rasgos la problemática educativa y decidir que situación tiene prioridad ante otras, al tener este primer paso, se lleva a cabo la construcción de instrumentos que permitan la recolección de datos más específicos para decidir que camino tomar para proveer de una alternativa que con lleve a una solución.

### **3.1.3 Función pedagógica del diagnóstico.**

El diagnóstico implica una síntesis de los datos que se recogen, los cuales tendrán que ser analizados e interpretados para poder decidir que tipo de intervención se realizará y si esta intervención será de carácter preventivo o correctivo que son las dos funciones del diagnóstico pedagógico.

“La función preventiva se orientara en ayudar al alumno a que se desarrolle según todas sus posibilidades” (Guisán, 2001: 14).

La función correctiva esta centrada en las causas que dificultan el desarrollo del sujeto, siendo estas causas de tipo personal o ambiental, por lo tanto, es necesaria una evaluación personal y del contexto para ver su influencia.

Según el objetivo que se persiga dentro del diagnóstico será la función que tendrá, cuando la función es preventiva se trata de eso, de corregir una situación que pueda darse dentro del ámbito escolar que es donde nos enfocaremos para llevar a cabo el diagnóstico; cuando la función es correctiva “consiste en determinar las causas que han originado la situación que se pretende modificar o corregir “(Guisán, 2001: 15)

En relación con el diagnóstico que se implementará dentro de la secundaria tendrá un carácter correctivo en primer instancia ya que el ciclo escolar ya está avanzado y

el trabajo en equipo que están desarrollando los alumnos, no está cumpliendo un buen funcionamiento, esto puede deberse a que no tienen claro lo que es el trabajo en equipo y por consiguiente no saben como desarrollarlo, por lo tanto, mediante el diagnóstico se pretende recabar datos que nos acerquen a las causas de la deficiencia de esta competencia para poder partir de ahí y encontrar una solución que permita corregir la deficiencia que se tiene a través de una intervención, en un segundo plano puede cambiarse de función correctiva a preventiva, puesto que al corregir esta deficiencia se prevé que no tengan consecuencias dentro de su desempeño académico, personal y laboral en el futuro.

### **3.1.4 Ámbito del diagnóstico.**

De acuerdo con Iglesias (2006) el término ámbito esta referido a un grupo de problemas dentro de los cuales se puede actuar a través del diagnóstico escolar, de acuerdo con este autor el diagnóstico escolar se divide en tres vertientes:

El individual que contempla el ámbito biológico o neuropsicológico donde entran en juego las capacidades, habilidades, actitudes así como la comunicación, el lenguaje y los procesos cognitivos del ser humano.

El sociofamiliar que es la inclusión del sujeto en su entorno familiar y las evaluaciones que hace de los mismos así como los riesgos que corre dentro de el, ya sean físicos o emocionales.

El académico donde se incluyen los actos de aprendizaje-enseñanza que vive el sujeto en su entorno escolar; esto va desde la currícula que maneja la institución hasta las competencias que desarrolla en esta.

Dentro de este ámbito está el escolar en el cual trabajaré, ya que es en esté donde los alumnos muestran el desarrollo del trabajo en equipo, puesto que algunos docentes pretenden trabajar en la escuela de esta manera, por consiguiente, es dentro de este ámbito donde se puede observar el trabajo en equipo y las relaciones que se forman, así como las causas que pueden estar originando el problema. Por lo

tanto, el modelo de actuación en el que se basa este trabajo tiene como área de aplicación y recolección de información el ámbito escolar enfocado en el aula.

### **3.1.5 Propósito del diagnóstico.**

Consiste en observar cuál es el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo en los alumnos de primer año de secundaria, detectar a través de un instrumento cuál es la problemática que se está viviendo en cuanto al desarrollo de esta competencia, así como ver que influencia tiene la socialización y la interacción para el desarrollo de la competencia, por último, proponer mediante la detección de necesidades una solución para corregir el problema y prevenir que éste crezca con el tiempo y perturbe no sólo el área académica de los alumnos sino su vida en general.

### **3.2 Contexto de la institución donde se lleva a cabo la intervención orientadora.**

En este apartado se hará mención de algunas características de la institución, se hablará sobre los sujetos a intervenir y las condiciones con las que se cuenta para esta intervención.

#### **3.2.1 Origen de la creación de la institución.**

Para conocer el origen de la institución, realice varias preguntas al personal, así como a vecinos de la colonia y lo único que se sabe es que la escuela secundaria tiene 36 años de existencia. Que en 1971 abre sus puertas como secundaria diurna # 173, y que en ese momento no tenía nombre, sino tres años después el director que en ese momento tenía a su cargo la escuela, invitó a la embajada de Rusia a inaugurar la misma, por lo cual, decidieron ponerle por nombre Yuri A. Gagarin, quien fue un astronauta ruso. Fuera de las oficinas administrativas se tiene una placa con una pequeña reseña historia del astronauta Yuri Alexeich Gagarin (1934 -1968).

##### **3.2.1.1 Localización geográfica:**

La escuela secundaria en la que se llevó a cabo el proyecto de investigación se encuentra situada en el Distrito Federal, en la delegación de Tlalpan al sur de la

ciudad, dentro de la Ampliación Miguel Hidalgo en la calle Querétaro s/n, código postal 14260. Colinda con las colonias Fuentes Brotantes, Torres de Padierna, Pedregal de San Nicolás y Popular Santa Teresa al sur de la ciudad.

### **3.2.2 Organización física:**

Desde el exterior, se puede ver que la secundaria cuenta con un sólo edificio de cuatro pisos, la entrada se encuentra rodeada por una barda y en la entrada principal tiene una reja, después de unas escaleras se encuentra una segunda puerta que da acceso al interior de la escuela, las ventanas tienen protecciones y algunas se ven rotas y deterioradas por el tiempo, las bardas del costado se encuentran rayadas o “grafiteadas” como se le llama coloquialmente, la pintura de la institución se nota gastada y en malas condiciones.

Dentro de la escuela se puede observar al entrar una fuente, ubicada al medio del corredor, a sus costados se encuentra del lado derecho el área de cooperativa donde los alumnos compran comida, dulces y frituras en el receso, así como la enfermería donde se atiende a los alumnos cuando presentan algún percance o malestar; más adelante se encuentra un pequeño auditorio donde se llevan acabo actividades con los padres y alumnos; al otro lado se encuentra la sala de maestros y departamento de psicología y USAER( Unidad de Servicio y Apoyo a la Educación Regular), más adelante del mismo lado se encuentran ubicadas la dirección, el departamento de servicio social y el área administrativa donde están ubicadas las secretarias, también se encuentra un patio amplio que esta dividido en tres canchas donde los alumnos llevan acabo las actividades deportivas, honores a la bandera y toman el descanso. Asimismo se encuentra un pequeño jardín que esta enrejado al cual no se puede pasar.

El plantel se encuentra constituido por un edificio de cuatro pisos, como ya se menciono.

En el primer piso se encuentran los 6 salones que ocupan los alumnos de tercer año, además se encuentra el cubículo de la coordinadora de la escuela así como el taller de música. En el segundo piso se encuentran los seis salones que ocupan los

alumnos de segundo año, además de dos salones de cómputo y el taller de corte y confección, así como un pequeño modulo de prefectura.

En el tercer piso se encuentran los salones de primer año, en este hay dos talleres más, cabe destacar que en estos salones ya hay pizarrones electrónicos, pero no se usan, ni siquiera están desempacados, lo que hace suponer que aún no se sabe como usarlos, mientras tanto siguen usando los pizarrones normales. En el cuarto y último piso se encuentra el laboratorio, la biblioteca escolar y al final del pasillo la vivienda del conserje de la escuela. En cada uno de los pisos hay baños para mujeres y hombres que por lo general están cerrados, ya que los alumnos hacen uso inadecuado de estos, por lo tanto, para poder usarlos tienen que pedir las llaves a las prefectas de cada piso y cerrarlos al desocuparlos.

Los salones son pequeños para la cantidad de alumnos que se concentran en cada uno de ellos, cuentan con ventanas que dan al lado de la calle, las cuales se encuentran algunas en buen estado y otras con desperfectos, a demás de que se encuentran enrejadas para evitar accidentes; la pintura de los salones esta en mediana condición ya que algunas paredes están pintadas y otras necesitan de pintura para verse mejor, la puerta es de fierro.

Los cubículos de prefectura son pequeños cuartos donde se encuentran acomodados una mesa y una silla, a demás de un pequeño estante.

Por último, en la parte trasera de la secundaria, se encuentra el estacionamiento, en el mismo, en un rincón se localizan un montón de bancas inservibles, lo cuales provocan basura y animales (roedores e insectos), que son nocivos para los alumnos y que además dan una mala imagen a la institución, por lo que ya se estaban tomando medidas por parte de la dirección para limpiar éste sitio.

### ***La infraestructura del salón de clases:***

Los salones de clases están pintados de color durazno, las bancas son de metal pintadas en gris, la mayoría están rayadas con plumón. La ubicación del escritorio para el docente es sobre una plataforma, el cuál se encuentra ubicado en la esquina derecha del aula, y en el frente del aula se cuenta con un pizarrón blanco. Las

ventanas están en la parte superior de la pared, rayadas y por fuera están enrejadas, no se pueden abrir, son pequeñas y sólo sirven para que entre la luz.

Hay seis lámparas y se encuentran prendidas. Hay un botiquín en la pared pegada a la puerta, el cual se encuentra cerrado y sólo los prefectos cuentan con las llaves.

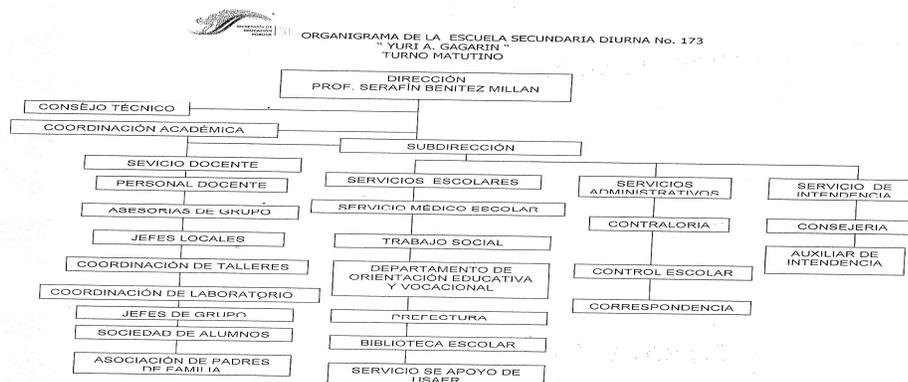
### **Caracterización de la colonia, delegación.**

La colonia Ampliación Miguel Hidalgo se encuentra constituida por tres secciones, dentro de la primera es en donde se ubica la escuela secundaria “Yuri A. Gagarín”, a sus costados se encuentran dos instituciones más que son una primaria y un preescolar ambos de gobierno, la gente que vive en esta colonia principalmente en la primera sección es gente de clase media, alrededor de esta primera sección se encuentran distribuidas algunas fabricas y pequeños negocios de comercio siendo estos la mayoría, cerca de esta escuela no se encuentran áreas donde los alumnos puedan jugar al aire libre, éstas se encuentran un tanto retiradas, no existe variada vegetación en la zona, las pocas flores o árboles que hay están en los jardines de las diversas instituciones. Hay tres árboles a lo largo de la escuela, flores de ornato (rosales, bugambilias, pastos, margaritas, entre otras) que se encuentran distribuidas adentro de diferentes casas cerca de la zona, una gran variedad de perros, sobre todo callejeros que se la pasan echados cerca de la secundaria con peligro de que muerdan a los niños o que contagien alguna enfermedad, también encuentras gatos echados principalmente en las azoteas de las casas y de igual forma se escuchan pericos y canarios.

Los servicios públicos con los que cuenta la zona son calles pavimentadas, aunque esta a desnivel, no se tiene un cuidado de las calles y banquetas, por lo que las paredes de las distintas calles están grafiteadas y las banquetas presentan grietas, se cuentan con alumbrado público, aunque no hay en algunos postes focos por lo que en la noche se supone que puede estar oscuro y peligroso, también hay agua potable aunque por lo regular la quitan de una a dos veces por mes, en algunas casas se puede notar el uso de gas estacionario y cilíndricos. No muy lejos de la escuela se encuentra una tienda de autoservicio, se cuenta con transporte público para poder desplazarse.

No se cuenta con hospitales cercanos, subiendo a la segunda sección hay solo un centro deportivo en el cual se llevan a cabo deportes y hay una pequeña biblioteca que es la más cercana que se encuentra en las tres secciones de la colonia.

### 3.2.3 Organización institucional.



Documentación obtenida de la coordinadora Rosalía López Zarza de la Esc. Sec. Diurna No. 173 turno matutino.

**Director: Serafín Benítez Millán:** Formación académica estudió en la Normal Técnica el taller de electricidad y posteriormente en la Escuela Normal Superior de maestros la carrera de matemáticas; ha estudiado 8 diplomados que tienen que ver con educación, liderazgo, trabajo grupal y competencias docentes, entre otros.

Lleva 28 años en servicio: 2 años en el cargo de director, 2 años como subdirector y 24 años como docente, y ha estado en doce diferentes escuelas secundarias.

**Subdirectora: Leticia Cortés Valdez:** Estudió en la escuela Normal Superior de México, lleva 24 años de servicio, y un año de experiencia como subdirectora. Ha realizado varios cursos de gestión y una maestría en educación.

**Coordinadora académica: Rosalía López Zarza:** Es egresada de la UNAM de la licenciatura en Física y Química y una nivelación pedagógica en la UPN; toma cursos para su formación. Tiene 22 años en servicio, es coordinadora en la secundaria 173 en el turno matutino y maestra de ciencias por la tarde.

Cuando se inserta a la educación entra como ayudante de laboratorio, trabajo 6 años y llega a la secundaria 173 porque la directora que en ese momento desempeñaba ese puesto era su amiga y le ofrece una plaza como maestra de Física y Química, lo que le causó conflicto con los demás docentes. Cuando la postulan como coordinadora ella no quería el puesto porque sentía que iba a hacer nuevamente rechazada por los demás compañeros, así que eso le causó estrés, después fue aceptada por los docentes y le indicaron que era la mejor calificada para el puesto.

### **Funciones a desarrollar en la escuela.**

**Director:** Su función principal es la de gestionar, dirigir, administrar las necesidades de la escuela.

- Planea, dirige y controla el desarrollo de las actividades de los docentes, de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos.
- Dirige y coordina las actividades realizadas por los secretarios de apoyo, prefectas, asistentes de servicio, contralor y conserje.
- Gestiona a los organismos y autoridades correspondientes para lograr las actualizaciones y mejoramiento de la institución.
- Vigila el cumplimiento de las normas de la institución.

### **Subdirectora:**

- Organiza programas y supervisa las actividades del plantel.
- Proporciona al director propuestas que ayuden al crecimiento de la escuela.
- Asigna, por acuerdo del director, comisiones a sus subalternos.
- Verifica que la escuela tenga disciplina y orden. Que se de un ambiente agradable dentro de la institución.
- Programa y organiza actividades cívicas, culturales, artísticas y deportivas.

### **Coordinadora:**

- Su función es de llevar un control de los alumnos, su comportamiento y calificaciones.

- Lleva a cabo las juntas técnicas, juntas con el director, con padres de familia, busca técnicas de aprovechamiento, evaluaciones de los avances programáticos.
- Revisa las programaciones de los docentes, les da consejos, y les busca estrategias para un mejor desempeño.

Estas son sólo algunas de las actividades que realizan los directivos. Cada uno trata de hacer su trabajo lo mejor posible, aunque en algunas ocasiones no les resulte como lo planearon. Entre los tres (director; subdirectora y coordinadora) buscan alternativas y soluciones para la mejora de la escuela.

### **Estilo o modelo de gestión con que realizan sus funciones.**

El modelo de gestión de la Escuela Secundaria No. 173 es el estratégico, el cual consiste en tener la capacidad de poder articular los recursos que posee la escuela, ya sean humanos, técnicos, materiales y financieros; lo cual se hace mediante la organización que pone en relieve la misión, la visión, las fortalezas, las debilidades, oportunidades e incluso amenazas.

Ésta también se lleva a cabo mediante la práctica de proyecto escolar dentro de la institución, es decir, se plantea un ideal para poder lograr una gestión de calidad total, con la pretensión de que se mejoraran otros factores dentro de dicha organización. La gestión de calidad total, es aquella que se orienta a mejorar los procesos, disminuyendo la burocracia y los costos, brindando mayor flexibilidad administrativa y operacional, así como un aprendizaje continuo, aumento de la productividad y creatividad de los proyectos.

### **Planta docente.**

Existen cuarenta y cinco docentes trabajando. La formación académica es diversa ya que los maestros estudiaron en diferentes instituciones entre ellas la Normal Superior (13 docentes), la UNAN (8 docentes), ENAMACTI (4 docentes), la INBA (2 docentes), UPN (1 docente), IPN (2 docentes); Instituto de inglés (2 docentes), INAH (2 docentes) y la Universidad de Sonora (1 docente). Existen 5 docentes que no

terminaron la licenciatura estudiada; 4 maestros que imparten una materia de la cuál no tienen suficiente conocimiento ya que estudiaron otra especialidad (ver Anexo 1). Los años de servicio oscilan entre los 2 y 38 años de servicio. Muchos de los docentes por el tiempo que tienen en servicio tienden a ser maestros tradicionalistas, puesto que esa fue su formación sus clases son expositivas, atienden el programa rigurosamente, en muchos casos no llevan una planeación, no utilizan material de apoyo, trabajan con los alumnos de forma individual. Su actuación en clases es similar en la mayoría, puesto que llegan pasan lista, revisan tarea, ven la temática del día, dejan tarea y se van, por lo regular permanecen en sus escritorios, cuando preguntan acerca de lo que se está viendo, lo hacen a aquellos alumnos que están inquietos o tienen comportamientos inadecuados. A continuación se presenta un documento oficial, proporcionado por la coordinadora Rosalía López Zarza de la Escuela Secundaria Diurna No. 173 turno matutino, donde se muestra la plantilla docente, los nombres, materia y horas que cubre cada uno de los docentes que laboran en la escuela.

ESC. SEC. DINA. NO. 173, YURI A GAGARIN, TURNO MATUTINO, CLAVE: 09DESO		CICLO ESCOLAR 2007-2008	
DELG. TLALPAN, C.P. 14260			
N/P	NOMBRE	ESPECIALIDAD	HRS.
01.-	SERAFIN BENITEZ MILLAN	DIRECTOR	-
02.-	LETICIA CORTES VALADEZ	SUBDIRECTORA	-
03.-	ROSALIA LOPEZ ZARZA	COORD. ACADEMICA	0+30
04.-	PETRA EVELIA BALLESTEROS SANDOVAL	ESPAÑOL	25+4
05.-	MARIA MAGDALENA CAMACHO JIMENEZ	ESPAÑOL	20+4
06.-	MA FCA. BELEM LUNA GARCIA	ESPAÑOL	25+1
07.-	ROSA MA EDITH TORRES HUAPEO	ESPAÑOL	20+2
08.-	JESUS CUAXOSPA NIETO	MATEMATICAS	30+0
09.-	FERNANDO GALICIA CRUZ	MATEMATICAS	15+2
10.-	SERGIO GUERRERO VEGA	MATEMATICAS	05+0
11.-	GRACIELA ISABEL RAMIREZ RAMIREZ	MATEMATICAS	15+4
12.-	VICENTE HERMINIO RAMIREZ SANDOVAL	MATEMATICAS	25+4
13.-	ROSA MARIA DAVILA MEZA	HISTORIA	30+0
14.-	PATRICIA BARCENAS ANDRADE	GEOGRAFIA	24+0
15.-	JAVIER PEREZ MARTINEZ	GEOGRAFIA	30+0
16.-	ALMA OLIVIA GONZALEZ CABALLERO	ASIG.EST. APREN./ APREN.	15+4
17.-	MA DEL REFUGIO MEDRANO GODINEZ	FORM.CIV. Y ETICA	18+1
18.-	FRANCISCO CASTRO PERALTA	CIENCIAS I - BIOLOGIA	18+0
19.-	ALEJANDRA HERNANDEZ BELLO	CIENCIAS I - BIOLOGIA	29+1
20.-	MARIA DE LA LUZ RIVAS ORDAZ	EDUC. AMBIENTAL	18+1
21.-	MA VIRGINIA PEÑA RAMIREZ	COORD. LAB. BIO.	0+12
22.-	ALVARO ADAMEZ SANDOVAL	AYDTE. LAB. BIO.	0+18
23.-	ADOLFO ALQUICIRA PALMA	AYDTE. LAB. BIO.	0+27
24.-	JAVIER BARAJAS GUTIERREZ	FISICA Y QUIMICA	18+1
25.-	ELSA JARDON OROZCO	FISICA Y QUIMICA	15+2
26.-	ENRIQUE MARTINEZ LUZ	FISICA Y QUIMICA	27+3
27.-	JOSE MANUEL MIRANDA LÓPEZ	COORD. LAB. FIS. Y QUIM.	0+11
28.-	ENRIQUE ROJAS ROMERO	AYDTE. LAB. FIS. Y QUIM.	0+09
29.-	FRANCISCO GERARDO BONIFAZ SANVICENTE	LENG.EXT.INGLES	24+0
30.-	LETICIA CEDILLO MARTINEZ	LENG.EXT.INGLES	21+4
31.-	SALVADOR GERARDO JIMENEZ VILLASEÑOR	LENG.EXT.INGLES	18+1
32.-	LEONOR PLIEGO FRIAS	LENG.EXT.INGLES	24+0
33.-	JONATHAN FLORES RODRIGUEZ	EXP.APR.ART.MUSICA	24+6
34.-	GARCIA MADARIAGA FLOR DE LOS CEREZOS	EXP.APR.ART.MUSICA	06+0
35.-	MARIO ENRIQUE LABASTIDA GONZÁLEZ	EXP.APR.ART.MUSICA	12+0
36.-	JUAN CARLOS AGUILAR PICHARDO	EDUC. FISICA	18+1
37.-	BLANCA ELENA VAZQUEZ CARMONA	EDUC. FISICA	18+1
38.-	VICTORIA PÉREZ CASTILLO	COMPUTACIÓN Y RED ESC.	21+9
39.-	AUREO SIMON ROMERO ARENAS	COMPUTACION	34+0
40.-	LILIANA DILHERI ARGUELLO GOMEZ	RED ESCOLAR	0+30
41.-	ARMANDO SERRANO CASTILLO	ARTES PLASTICAS	18+0
42.-	MARIA CRISTINA CARBAJAL PICHARDO	CORTE Y CONFECCION	18+0
43.-	FARAH MARIANA MORENO SANCHEZ	DIBUJO TECNICO	18+1
44.-	MARIA ELENA PRADO JUAREZ	ELECTRONICA	18+6
45.-	FELIPE MERAZ TORRES	ELECTROTECNIA	18+0
46.-	MARIA EUGENIA MEDINA CAMACHO	TAQUIMECANOGRAFIA	18+0
47.-	CLAUDIA AGUILAR CRUZ	ORIENT. VOC.	0+19
48.-	ROSA MARIA GUZMAN AVALOS	ORIENT. VOC.	0+30
49.-	MARIA PATRICIA MEDINA VERA	ORIENT. VOC.	0+06
50.-	MARIA LUZ PEREZ BONILLA	MEDICO ESCOLAR	0+12

N/P	NOMBRE	ESPECIALIDAD	HRS.
51.-	OSCAR ELIUT HERNANDEZ ARMAS	BLIOTECARIO	-
52.-	SONIA ALVAREZ GARCIA	PREFECTURA	-
53.-	MARIA GUADALUPE CASTILLO GARNICA	PREFECTURA	-
54.-	AURELIA HERNANDEZ ANGELES	PREFECTURA	-
55.-	MARIA DOLORES GUERRA MENDOZA	TRABAJO SOCIAL	-
56.-	FEDERICO RAMON GOMEZ JIMENEZ	CONTRALOR	-
57.-	YOLANDA CAMACHO DEL VALLE	SRIA. DE APOYO	-
58.-	TERESA CERON RAMIREZ	SRIA. DE APOYO	-
59.-	GUILLERMINA CORTES FUENTES	SRIA. DE APOYO	-
60.-	MIRIAM MILLAN CORONA	SRIA. DE APOYO	-
61.-	EVA AURORA RUIZ ZURBIA FLORES	SRIA. DE APOYO	-
62.-	ALVARO MANUEL SANCHEZ ESQUIVEL	SRIO. DE APOYO	-
63.-	GRICELL ALICIA SÁNCHEZ ROGEL	SRIA. DE APOYO	-
64.-	PIEDAD ABUNDIA ANAYA QUIRINO	ASISTENTE DE SERVICIOS	-
65.-	JEREMIAS BAÑOS CALDERON	ASISTENTE DE SERVICIOS	-
66.-	ALICIA CASANOVA ROMERO	ASISTENTE DE SERVICIOS	-
67.-	EDUARDO LÓPEZ CEBALLOS	ASISTENTE DE SERVICIOS	-
68.-	MARIA LUISA NIETO ORTIZ	ASISTENTE DE SERVICIOS	-
69.-	MARIA TERESA RODRIGUEZ RIVERA	ASISTENTE DE SERVICIOS	-
70.-	JORGE RANGEL CATALAN	CONSERJE	-

### Funciones y organización para el trabajo en la escuela.

En lo académico sus funciones son asignadas por el equipo directivo, ya que ellos son los que deciden qué docente es asignado para alguna tarea, comisión, un salón de clases, quién será asesor de un grupo, entre otras actividades académicas. En las juntas de consejo técnico se toman las decisiones en consenso, se asignan brigadas que el director organiza, para que se encarguen de la cooperativa, los eventos especiales, etc.

Respecto al tipo de organización que se lleva a cabo dentro de la escuela para realizar sus funciones, encontré que en la mayoría de las ocasiones son los mismos profesores quienes se proponen para desempeñar alguna función, es decir, cuando se necesita poner en marcha una actividad extracurricular, se realizan juntas y es aquí donde se asignan dichas tareas o comisiones, aunque suelen surgir discusiones o conflictos por no llegar a un acuerdo, por lo que se llegan a dar pequeños debates para ofrecer posibles soluciones y llegar a un acuerdo en común, que no afecte el trabajo y desempeño de nadie.

## **Población atendida.**

Existen en el turno matutino un total de 699 alumnos, los cuales se encuentran entre los 12 y 15 años. En cada grado hay 6 grupos (A, B, C, D, E, F) dando un total de 18 grupos. En primer año hay 244 alumnos, en segundo año son 252 alumnos, el tercer año consta de 203 alumnos.

Los estudiantes en conjunto se organizan para hacer eventos dentro de la institución como bailables, pastorelas, convivios, obras de teatro, entre otros. Pero si se refiere trabajar dentro del salón de clases respecto a un trabajo designado por los docentes les es muy difícil ponerse de acuerdo ya que no saben trabajar en equipo y hay alumnos que se quejan de otros compañeros que no trabajan y esperan que los más trabadores concluyan el proyecto.

Mediante un sondeo se les pregunto a los alumnos si les gustan sus clases, a lo que la mayoría contesto que no, ya que hay docentes que se la pasan dictando y regañándolos haciendo que sea aburrido y tedioso, otros maestros no les hacen caso y sólo entran a dar su clase.

Se les comento que entonces que es lo que quieren como alumnos a lo que confiesan que desean una clase que no sea aburrida, que trabajen en equipo y que sus maestros les pongan atención, que sea dinámica, que haya más movimiento, en sí algo diferente a lo que están acostumbrados. Piden ser escuchados y que se les tome en cuenta lo que piensan y sienten. Esto en cuanto a algunos alumnos de la escuela. El grupo en el que se va a trabajar es el grupo de primer año "C" el cual esta constituido de 45 alumnos, en la clase de ciencias I, se ha elegido a este grupo y materia, puesto que es la única en la que se ve y se propone para llevara acabo el trabajo en equipo, ya que cuenta con tiempo para poder aplicar esta opción de trabajo.

### **3.3 Legislación educativa.**

En este apartado se mencionan las tres formas legislativas, por las cuales se rige la educación en la ciudad de México, en primer instancia se hace mención a la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo tercero, en segundo lugar se menciona a la Ley General de Educación y por último se describe el Programa Educativo por el cual se rigen las escuelas secundarias del Distrito Federal.

### **3.3.1 Artículo Tercero Constitucional.**

Este artículo nos dice que la educación será obligatoria hasta la secundaria y que esta tendrá que desarrollar armónicamente todas las facultades de los alumnos, al hablarnos este artículo de que se tienen que desarrollar facultades en los alumnos podemos decir que estas facultades pueden ser tomadas como competencias, en este caso la educación secundaria dentro de su plan de estudios nos dice que el alumno debe desarrollar competencias de convivencia, una de ellas es el trabajo en equipo, se le debe enseñar al alumno la importancia de este y como trabajar armónicamente con los que están a su alrededor ya que esto no es sólo una competencia académica sino una competencia que le será necesaria para el resto de su vida. Puesto que el fin de la educación secundaria es que el alumno tenga medios que le sirvan para insertarse en la educación superior y/o en el campo laboral.

### **3.3.2 Ley General de Educación.**

Dentro de la ley general de educación se mencionan varios apartados, que dicen que más debe proporcionar la educación en nuestro país, entre los muchos que menciona se encuentra el de convivencia humana, el desarrollo de facultades críticas, reflexivas y de análisis, así como el fomento de actitudes solidarias positivas hacia el trabajo, estos aspectos que retomo bien se manejan desde el trabajo en equipo, ya que a partir de él se puede generar el desarrollo de la convivencia y el respeto hacia los otros y hacia sus ideas, así como la organización y la reflexión que se da dentro del trabajo en equipo es una facultad que se desarrolla a partir del buen trabajo que se desempeña, por lo tanto, se llega a un aprendizaje cooperativo lo cual tiene como objetivo que el alumno pueda tener un juicio crítico reflexivo cuando se trabaja, esto al desarrollarse prepara a los alumnos no sólo para una vida académica al salir de la secundaria, sino también para la vida laboral ya que tendrá siempre que estar en interacción con los demás y participará dentro del trabajo en equipo cuando

llegue a un empleo, por lo tanto estas son habilidades básicas que el alumno debe adquirir a lo largo de su formación.

### **3.3.3 Programa educativo.**

Con base en el artículo tercero constitucional y en cumplimiento de las atribuciones que le otorga la Ley General de Educación, la Secretaría de Educación Pública, Planteo el compromiso de impulsar una reforma de la educación secundaria que incluyera, además de una renovación del plan y de los programas de estudio, el apoyo permanente y sistemático a la profesionalización de los maestros y directivos del nivel, el mejoramiento de la infraestructura y del equipamiento escolar, así como el impulso a nuevas formas de organización y gestión que fortalecieran a la escuela como el centro de las decisiones y acciones del sistema educativo. El resultado de dicha acción fue la creación del Plan y Programas de Estudio de educación Secundaria 2006, donde se impulsaron diversos mecanismos que promovieran la participación de maestros y directivos de las escuelas secundarias de todo el país, de equipos técnicos estatales responsables de coordinar el nivel, y de especialistas en los contenidos de las diversas asignaturas que conforman el plan de estudios.

La Secretaría de Educación Pública reconoce que el currículo es básico en la transformación de la escuela; sin embargo, reconoce también que la emisión de un nuevo plan y programas de estudio es únicamente el primer paso para avanzar hacia la calidad de los servicios. Por ello, en coordinación con las autoridades educativas estatales, la secretaría brindará los apoyos necesarios a fin de que los planteles, así como los profesores y directivos, cuenten con los recursos y las condiciones necesarias para realizar la tarea que tienen encomendada y que constituye la razón de ser de la educación secundaria: asegurar que los jóvenes logren y consoliden las competencias básicas para actuar de manera responsable consigo mismo, con la naturaleza y con la comunidad de la que forman parte, así como una participación activa en la construcción de una sociedad más justa, más libre y democrática (Plan de estudios 2006).

Por otro lado, cada vez es más evidente que los alumnos tienen menos interés por aprender mientras están el proceso de formación secundaria, esto puede estar

relacionado con los programas de estudio saturados, el método de enseñanza que prioriza la memorización sobre la participación activa del alumno y la frecuencia de la realización de exámenes. Es por ello que el objetivo del programa es que los alumnos aprendan, comprendan y apliquen los conocimientos adquiridos. En este contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para mejorar la manera de vivir y convivir en una sociedad cada vez más compleja. “Esto exige considerar el papel de la adquisición de los saberes socialmente construidos, la movilización de saberes culturales y la capacidad de aprender permanentemente para hacer frente a la creciente producción de conocimiento y aprovecharlo en la vida cotidiana” (Plan de estudios 2006: 11 – 12).

Para lograr esto, es necesario el desarrollo de competencias que les permitan a los alumnos poner en juego conocimientos, habilidades, actitudes y valores para el logro de propósitos en un contexto dado, así como la movilización de sus saberes lo que les permitirá resolver situaciones no solo académicas si no personales sociales y laborales. Por lo tanto, las competencias que propone el plan de estudios 2006 contribuirán al logro del perfil de egreso y podrán ser desarrolladas desde todas las asignaturas, procurando que se proporcionen oportunidades y experiencias de aprendizaje para todos los alumnos.

Dentro de las competencias que se proponen se encuentran:

- Competencias para el aprendizaje permanente.
- Competencias para el manejo de la información
- Competencias para el manejo de situaciones.
- Competencia para convivencia.
- Competencias para la vida en sociedad.

Todas ellas se engloban en competencias para la vida, ya que le ayudaran al alumno a integrarse mejor en la sociedad, y por lo consiguiente cumplir con el propósito que busca el plan de estudios.

Para efectos de este trabajo me enfoco en las competencias para la convivencia ya que es dentro de ésta donde encontramos como parte componente al trabajo en equipo, que es la competencia en la que nos basamos pues se encarga de las relaciones que se establecen entre los alumnos al trabajar por un mismo fin. Por lo tanto, se busca también dentro del plan de estudios promover el trabajo grupal y la construcción colectiva del conocimiento. Las relaciones que establecen los unos con los otros proporcionan diversos beneficios a los alumnos, ya que favorecen su sentido de responsabilidad y la motivación individual y de grupo para aprender, además de promover la tolerancia a la frustración, la iniciativa, la capacidad autocrítica, el sentido de colaboración, el respeto a los demás y la aceptación de los diferentes ritmos de aprendizaje.

Uno de los objetivos de la educación es que los alumnos aprendan a participar en grupo de manera productiva y colaborativa, para lograr mejores condiciones de aprendizaje se requiere promover la participación activa de los alumnos en diferentes modalidades de trabajo, en grupos de distinto número de integrantes y mediante el uso de diversas estrategias discursivas. “Distintas formas de organización del grupo sentarán las bases para una enseñanza socializada: aquella que trata de sacar partido de la interacción mental y social, inherente a las situaciones en que dos o más personas están en contacto y actúan en función de un objetivo común” (Plan de estudios 2006: 48).

Finalmente, sería favorable que los docentes posibiliten a los alumnos involucrarse en tareas de organización de actividades, selección de temas, formas de comunicación e incluso en el establecimiento de las reglas de interacción.

### **3.4 Instrumentos de diagnóstico pedagógico.**

En este apartado se indican las características que tiene el instrumento de diagnóstico utilizado para la investigación, de igual forma se expresarán los resultados que arrojó el mismo, de lo cual se hará un análisis e interpretación para conocer cuáles son las necesidades educativas que se tienen.

## **Descripción del instrumento.**

El instrumento aplicado a los alumnos de primer año de secundaria de edades entre 11 y 12 años fue un cuestionario, éste consistió en 14 preguntas de las cuales 8 fueron cerradas y 6 fueron abiertas, todas referidas a lo que es el trabajo en equipo, con el fin de conocer los conocimientos que tienen los alumnos sobre el trabajo en equipo y como se realiza (ver anexo 1).

De igual forma, se buscó recabar información que permitiera conocer cuál es su concepción de trabajo en equipo y que es lo que piensan de trabajar en esta forma, de igual manera, saber cómo se organizan y conforman sus equipos y cómo se relacionan entre ellos.

Todos los cuestionarios se aplicaron el día 16 de febrero del 2008, al grupo de primer año, la aplicación tuvo lugar a las 7:20 am en el laboratorio que se encuentra en el último nivel del edificio.

Se repartieron los cuestionarios a los 43 alumnos del grupo de primer año grupo "C" que asistieron, ya que el grupo esta conformado por 48 alumnos, se dieron las instrucciones, las cuales consistieron en contestar tranquilamente el instrumento, sin que se sintieran presionados ya que no era un examen, el instrumento no llevaba la instrucción de poner datos personales, sólo se les hizo mención de colocar el grupo y el género al que pertenecían cada uno de los alumnos.

Los alumnos comenzaron a contestar el cuestionario a las 7:40 am y el último cuestionario se entregó a las 8:20 am. Durante la aplicación los alumnos se veían nerviosos y un tanto inquietos, se miraban y preguntaban las respuestas, no faltaron aquellos que copiaron la respuesta del libro de ciencias 1 o se la preguntaron al de junto como si fuera un examen, al terminar cada uno se levantaba y entregaba su cuestionario y a simple vista se notaba que muchos no habían puesto atención a las instrucciones de inicio, ya que muchos les colocaron sus nombres o algún dibujo; al regresar a sus mesas de trabajo ayudaban a sus compañeros a terminar o simplemente se ponían a platicar con los demás.

A la docente del grupo también se le entregó un cuestionario, el cuál consistió en 12 preguntas abiertas, todas referidas al trabajo en equipo. Con el fin de saber sus conocimientos de lo que es el trabajo en equipo y que opina del desarrollo de ésta competencia (ver anexo 2). El cuestionario se le entregó a las 7:26 am, minutos después que a los alumnos y aunque su cuestionario contenía menos preguntas, se notaba pensativa y retraída mientras lo contestaba, como si dudara en que contestar, cada pregunta la pensaba detenidamente antes de escribir, tanto que ella tardó 15 minutos más que los alumnos, es decir, terminó a las 8:35 am.

El encargado del laboratorio quien se encontraba presente, se acercó a ver qué era lo que contestaban los alumnos, al observar un poco el instrumento, regresó para seguir leyendo su periódico.

Durante la aplicación, mientras más alumnos terminaban el instrumento, mayor era el relajamiento que se hacía en el laboratorio, ya que se levantaban de sus mesas de trabajo y comenzaban a jugar o platicar con los alumnos de otras mesas. Al finalizar la docente el instrumento, preguntó si podía proseguir con sus actividades planeadas a lo cual se asintió. Inmediatamente después trató de poner orden en el laboratorio y aunque le costó trabajo por que los alumnos no le hacían caso al principio, después de varios intentos lo consiguió y continuaron con el experimento que se tenía planeado para esa sesión.

### ***3.5 Presentación de resultados.***

En este apartado se presentan los resultados del cuestionario aplicado tanto a alumnos como a docentes, los cuales están integrados con las respuestas obtenidas por ambos.

#### ***3.5.1 Resultados del instrumento aplicado a los alumnos.***

Con el fin de conocer lo que los alumnos entienden al decirles que trabajen en equipo, se les aplicó un cuestionario. Con las respuestas obtenidas a partir del instrumento se llevó a cabo un análisis con el fin de detectar las necesidades que

tienen los alumnos de primer año de secundaria, acerca de la competencia de trabajo en equipo.

Algunas de las respuestas han podido ser cuantificadas, ya que en la mayoría de las preguntas cerradas, parte de los alumnos se fueron a una sola respuesta, aunque es desconcertante que en otras preguntas reiteraban sus respuestas, a pesar de que se les estaba preguntaba lo mismo, caían en contradicciones, puesto que si, en un primer momento contestaban sí, en otro contestaban con algo negativo, posiblemente esto tiene que ver con su estado emocional y su experiencia al trabajar en equipo.

En las preguntas de carácter abierto pudieron ser agrupadas en conceptos ya que en muchos casos las respuestas coincidían o hacían referencia a lo mismo; de igual forma, se pudo establecer con que relacionan al trabajo en equipo, así como darse cuenta de que es, lo que no mencionan en general de el y con que no lo están relacionando.

- Los alumnos entienden el concepto de trabajo en equipo como:

TÉRMINOS	RELACIÓN	TERMINOS QUE NO EXPRESAN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un trabajo.</li> <li>• Trabajar en un grupo de compañeros.</li> <li>• Trabajar todos.</li> <li>• Repartir el trabajo.</li> <li>• Ayudarnos.</li> <li>• Apoyarnos.</li> <li>• unión de 2º más personas.</li> <li>• Organizarse.</li> <li>• Trabajar parejo todos.</li> <li>• Estar con tus amigos y amigas.</li> <li>• Convivir.</li> <li>• Intercambiar ideas.</li> <li>• Colaborar</li> <li>• Ponerse de acuerdo para realizar un trabajo.</li> <li>• Participar.</li> </ul>	<p>El trabajo en equipo lo relacionan con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La convivencia.</li> <li>• La organización.</li> <li>• El apoyo.</li> <li>• La repartición.</li> <li>• La colaboración.</li> <li>• Acuerdos.</li> <li>• Grupos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto.</li> <li>• Compromiso.</li> <li>• Empatía.</li> <li>• Aprendizaje.</li> </ul>

Una actividad en la cual se lleva a cabo la repartición de información de un tema determinado, que les permite presentar un material y reunirse con otros fuera y dentro de la institución educativa. Enseguida se presenta una tabla donde se agloban los términos que utilizan para determinar a la competencia, los cuales son variados, pero no expresan en sí lo que es el trabajo en equipo.

- La organización del trabajo en equipo la entienden como:

La reunión que se lleva a cabo dentro o fuera del salón de clases para platicar y repartir la información obtenida del tema, así como la delegación de tareas entre ellos, de igual forma la ven como una forma de convivir con sus amigos, un espacio de recreación donde participan como miembros de un grupo. Los términos que establecen son en algunos casos apropiados, pero no hay una congruencia de estos términos en la práctica.

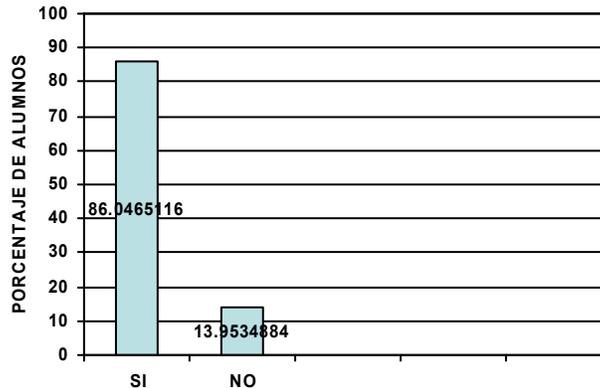
TÉRMINOS	RELACIÓN	TERMINOS QUE NO EXPRESAN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repartir.</li> <li>• Hacer láminas.</li> <li>• Reunirse.</li> <li>• Hablando.</li> <li>• Actividades.</li> <li>• Acuerdos.</li> <li>• Repasar.</li> <li>• Material.</li> <li>• Buscar.</li> <li>• Información.</li> </ul>	<p>Ven a la organización como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar y repartir la información.</li> <li>• Comprar materiales.</li> <li>• Reunirse en casas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto.</li> <li>• Unión.</li> <li>• Compromiso.</li> <li>• Responsabilidad.</li> </ul>

- Preferencia, Agrado y Conformación del Equipo.

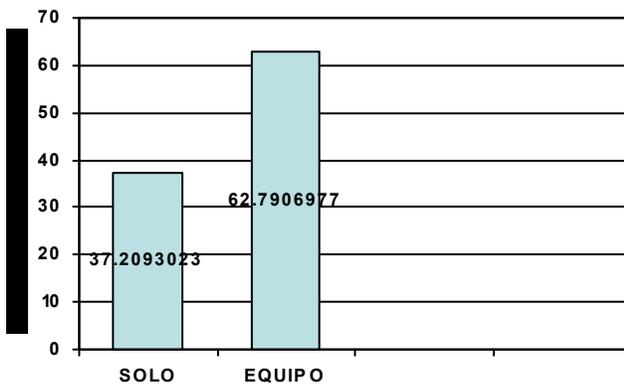
A un alto porcentaje de los alumnos les agrada el realizar trabajos en equipo, pocos son los que no sienten agrado de esta forma de trabajo, lo cual se reafirma con la preferencia que tienen cuando se les pide trabajar en equipo, ya que más de la mitad del grupo prefieren realizar esta actividad en unión con otros compañeros, puesto que conforman sus equipos con amigos o con aquellos que consideran que trabajan más, aunque cabe destacar, que una parte considerable del grupo prefiere trabajar

solo, lo cual contradice su primera respuesta, ya que les da igual trabajar en equipo y prefieren hacer toda la tarea ellos mismos. Lo cual se corrobora con las graficas que se presentan a continuación.

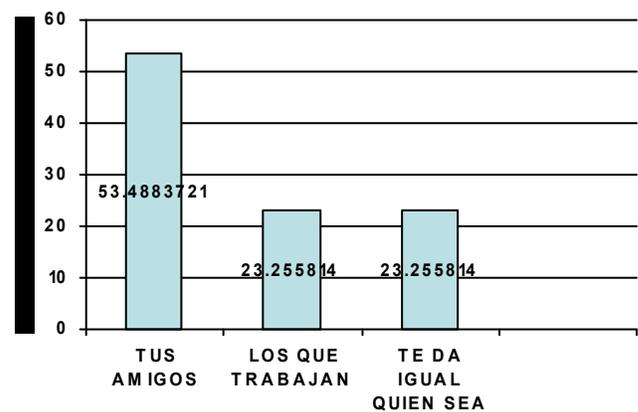
¿Te gusta trabajar en equipo?



¿Cuándo piden que trabajes en equipo prefieres hacerlo solo o en grupo?



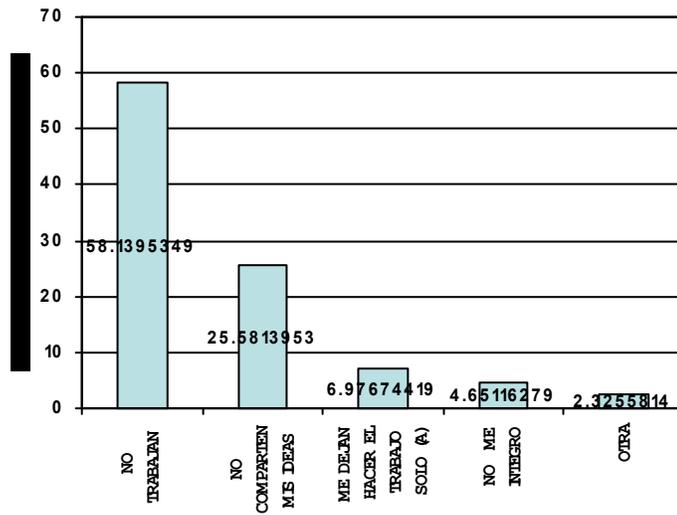
¿Tú equipo lo conforman?



- Conflictos al trabajar en equipo:

Las razones por las cuales tienen conflicto los alumnos al trabajar en equipo, son variadas pero la que más predomina es la falta de trabajo que hay por parte de integrantes del equipo, este es el mayor conflicto que se les presenta cuando ya han conformado los equipos, a ello le sigue los desacuerdos que tienen por la forma pensar y la falta de integración, entre otras.

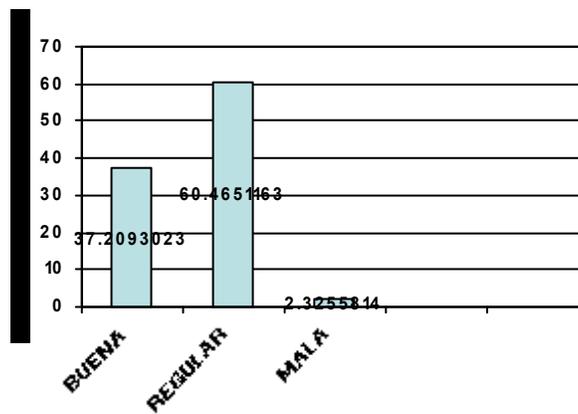
¿Cuándo hay desacuerdos en el equipo es porqué? Mis compañeros...



- Tipificación de las relaciones interpersonales:

Las relaciones que establecen entre ellos son tipificadas en buenas, regulares y malas. En su mayoría los alumnos asumen que las relaciones que establecen con sus compañeros no son de lo mejor, pero caen en un ambiente tolerable.

¿Cómo es la relación con tus compañeros?



- Desventajas del trabajo en equipo:

Para los alumnos el trabajar en equipo trae responsabilidades y a su vez problemas, debido a las relaciones que se establecen con sus compañeros de equipo, por lo cual, se les hace pesado el trabajar en muchos casos con ellos, pues surgen confrontaciones y problemas entre ellos y por lo mismo con el docente.

TÉRMINOS	RELACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto.</li> <li>• Desacuerdo.</li> <li>• Regaño.</li> <li>• Tomar decisiones.</li> <li>• Juego.</li> <li>• Platica.</li> <li>• Trabajan poco.</li> <li>• Que hagan mal las cosas.</li> </ul>	Ven al trabajo en equipo como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Más convivencia que trabajo.</li> </ul>

- Ventajas del trabajo en equipo:

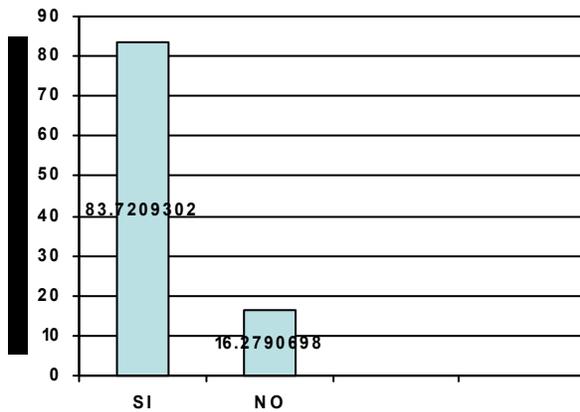
Por otro lado, reconocen que el trabajar en equipo, les permite tener una convivencia y en algunos casos modificar las relaciones sociales que establecen entre ellos, de igual forma les permite conocerse un poco más y procurar tener un buen desempeño.

TÉRMINOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar juntos.</li> <li>• Echar cotorreo.</li> <li>• Conocer casas.</li> <li>• Jugar.</li> <li>• Dibujar y recortar.</li> <li>• Compartir.</li> <li>• Convivir.</li> <li>• Conocer a los demás.</li> </ul>

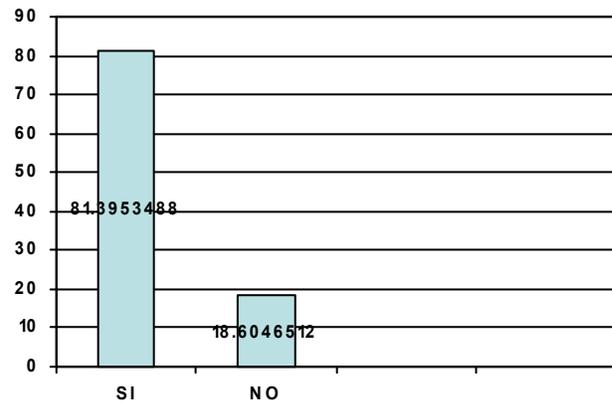
- Motivación y Compromiso al trabajar en equipo.

Al desempeñar la tarea los alumnos se sienten motivados y asumen el compromiso que tiene para con el trabajo encomendado, ya que el docente motiva su creatividad y fomenta la actividad, por alguna razón esto no se ve reflejado en su comportamiento y en sus actividades.

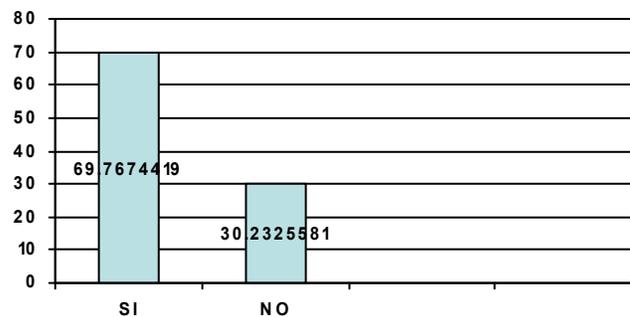
¿Te sientes motivado cuándo trabajas en equipo?



¿Te comprometes cuándo trabajas con los demás?



¿Tus maestros te animan para que trabajes en equipo?



- Utilidad del trabajo en equipo:

Los alumnos tienen las nociones básicas de la utilidad del trabajo en equipo, sabe que puede ofrecerle el desarrollar esta competencia, aunque esto sea en un aspecto básico, pero no por ello se asume de forma adecuada.

TÉRMINO	RELACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad.</li> <li>• Convivencia.</li> <li>• Aprendizaje.</li> <li>• Mejorar.</li> <li>• Social.</li> <li>• Comunicarme.</li> <li>• Ayudar.</li> <li>• Exponer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo.</li> <li>• Saber.</li> <li>• Entenderse.</li> <li>• Trabajo formal.</li> </ul>

- Experiencia al trabajar en equipo:

Las experiencias de los alumnos al trabajar de esta forma son variadas, van de las agradables a lo contrario, aunque también reflejan experiencias y emociones diversificadas, que han dejado marca en ellos y lo que les permite o impide tener un sano desarrollo de esta competencia.

TÉRMINO	RELACIÓN	TÉRMINOS QUE NO EXPRESAN.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agradable.</li> <li>• Buena.</li> <li>• Mala.</li> <li>• Divertido.</li> <li>• Nervios.</li> <li>• Enojo.</li> <li>• Tristeza.</li> </ul>	Lo relacionan con: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juego.</li> <li>• Convivencia.</li> <li>• Hacer solo el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irresponsabilidad.</li> <li>• Egoísmo.</li> <li>• Frustración.</li> </ul>

### **3.5.2 Resultados del instrumento aplicado al docente.**

En este apartado se describirán las respuestas obtenidas de la docente, al aplicarle el instrumento de diagnóstico, el cual esta conformado por 12 preguntas de carácter abierto, las cuales contesto de forma concisa.

- Función del trabajo en equipo:

Considera que su función recae en el desarrollo de habilidades actitudes valores, dentro del grupo que conforman los alumnos, lo cual les permite que interactúen y desarrollen competencias.

- Características del trabajo en equipo:

Es visto como la integración, organización y conformación de grupos reunidos con un fin en común. El cual permite un aprendizaje colectivo e interdisciplinario.

- Motivación y Fomento del trabajo en equipo:

Con el fin de observar cómo se desenvuelven los alumnos, se requiere que trabajen en equipo, por lo cual, se fomenta esta actividad dentro del salón de clases inquietándolos a que sugieran temas de investigación que estén dentro del marco de lo que se está viendo en clases, así como orientándolos al desarrollar la actividad.

- Contenidos, Sesiones y Tiempo destinados para el trabajo en equipo:

La asignatura se presta para desarrollar actividades que propicien el trabajo en equipo, ya que sus contenidos son amplios, variados y maleables, para que los alumnos trabajen sin mayor problema y de igual forma propongan contenidos afines que los motiven, puesto que tiene la oportunidad de hacerlo de manera práctica en el laboratorio y teórica dentro del salón de clases.

- Conocimiento, Necesidad y Ventajas del trabajo en equipo:

La mayoría de los alumnos tienen el conocimiento de lo que es el trabajo en equipo, por lo cual, no ha sido necesario enseñarles desde el principio, puesto que asumen las responsabilidades y el compromiso que implica el mismo. Aunque reconoce que nunca se acaba de aprender, cree que podría ser benéfico para los que aún no saben bien lo que el trabajo en equipo implica. Así como el desarrollo de diversas habilidades como la comunicación.

- Habilidades del trabajo en equipo:

El trabajo en equipo implica desarrollar habilidades como el respeto, cooperación, expresión, creatividad, por lo cual se hace necesario dentro de nuestra vida.

- Evaluación del trabajo en equipo:

Consiste en observar disposición, actitud, cooperación y forma de participación, lo cual se evalúa asignándoles una calificación y en casos haciéndoles observaciones de su trabajo y de su desempeño.

### **3.6 Análisis de resultados.**

Al analizar las respuestas obtenidas de los alumnos se puede observar que en muchos casos contestaban preguntas diferentes con la misma respuesta o con sinónimos, en otros casos no contestaban nada o lo hacían con cosas que no se les estaban preguntando, lo cual habla de que no entendían la pregunta; que no estaban lo suficientemente concentrados o que no sabían a qué se refería la pregunta, lo cual significa una carencia para el desarrollo de la competencia.

Desconcertante es que aunque hablan en sus respuestas de convivir y trabajar todos juntos, sólo ven al trabajo en equipo como una excusa para el juego y la diversión y aunque el convivir es parte importante del desarrollo de la competencia, no lo es todo, ya que también se necesita de compromiso, responsabilidad, cooperación y tolerancia. Pues en la visión que ellos tienen del conformar un equipo de trabajo, es el mero hecho de buscar información y repartirla entre los miembros del equipo, asignándoles tareas específicas a cada uno de ellos, y esto más que trabajar en equipo se trata de cumplir con una asignatura y obtener una calificación, que no en todos los casos es la prioridad.

Aunque les gusta esta actividad pues les permite relacionarse entre ellos, pues sus equipos los conforman un grupo de amigos en la mayoría de los casos, no hay una organización en cuestión de la forma de trabajo, pues sólo reparten el material, lo que les lleva a tener conflictos entre ellos, provocando solamente problemas personales, sino también académicos así como la disolución en casos extremos del equipo, lo cual deteriora las relaciones que tienen en sus grupos sociales y deja a un lado el agrado y las ventajas que veían en el trabajo equipo. Lo cual deja claro que no saben cómo se tiene que desarrollar un trabajo en equipo, pues no hay relación entre las respuestas que dan y los hechos, pues es notorio que si por un momento dicen sentirse bien trabajando juntos esto no se refleja a la hora de hacerlo, así como la falta de información y de organización que tienen, a pesar de que se sientan motivados por el docente para llevar a cabo estas tareas, no es el trabajo lo que los motiva si no cómo interpretan este trabajo, siendo solo una forma de relacionarse y salir a divertirse con los amigos dejando de lado aquello que es lo fundamental el aprendizaje grupal y cooperativo, que es la base del trabajo, y al ser este lo que crea

los conflictos lo pasan a un tercer plano, para no tener que sufrir consecuencias en el área social y personal, aunque esto si repercute en su vida escolar y no muy lejanamente en su vida laboral.

La conclusión a esto, es que a los alumnos les faltan bases para poder desarrollar la competencia, pues si bien en un momento se puede asumir que saben como trabajar en equipo, aun les falta un asesoramiento, para que puedan cumplir con la finalidad de esté, que es desarrollar una competencia valiosa que no sólo les ayudara dentro del salón de clases, sino que les permitirá desenvolverse dentro de todas aquellas áreas que requieran del trabajo cooperativo, lo cual solamente podrán hacer de forma adecuada si tienen las herramientas necesarias para hacerlo.

En el caso de la docente y como sólo se le aplicó a una persona, se describirá de manera general, puesto que engloba muchos términos como son interactuar, convivir, comunicar, motivación, compromiso, responsabilidad; entre otros.

Aunque la docente sabe que se debe hacer para trabajar equipo, así como lo que conlleva esta competencia, los alumnos son los que no demuestran estos conocimientos, esto puede ser porque desde el principio el docente asume o quiere creer que el alumno ya trae aquellos conocimientos previos que le ayudaran a desarrollar un trabajo bien hecho, pero en realidad los alumnos no saben lo que es trabajar en equipo ya que no tienen desarrollado o bien establecido lo que está competencia requiere, pues sus nociones son carentes de una formación integrada de esta competencia; lo cual se convierte en problema, ya que la docente aunque tiene el gusto y pretende el fomento y la motivación de esta competencia, no se ha detenido a hacer un análisis o un diagnostico de la situación del grupo con referencia a este tipo de actividad, pues para ella basta con hacerles saber que trabajaran en equipo y que propongan los temas que desean abordar, los cuales tienen que estar relacionados con los temas que están por verse, lo que confirma que para ella no es necesario enseñarles como trabajarlo, pues cree con firmeza que ellos ya lo saben hacer, pues ve en ellos compromiso y responsabilidad, aunque esto no se ve expresado en las actividades y en la forma de trabajo de los alumnos, mas bien es sólo el hecho de convivir, cumplir y entregar, con el fin de obtener una calificación.

Por lo tanto, podría precisar que la docente conoce lo que requiere el trabajo en equipo, aunque el problema no radica en que ella lo conozca, sino que asuma que los alumnos también lo saben, no quiere darse cuenta tal vez que sus alumnos no están capacitados para trabajar de esta forma, ya que carecen de las herramientas necesarias que les permitan ejercer este trabajo de forma adecuada, lo cual, podría ser solucionado si se les diera la instrucción pertinente, y se hiciera conciente el docente que no todos los alumnos traen consigo conocimientos previos, y si los traen se tendría que dar un refuerzo de estos, para que ellos puedan desarrollar mejor la tarea encomendada y de esta forma fomentar el desarrollo de la competencia.

### **3.7 Detección de necesidades pedagógicas.**

A continuación se hace un listado de las necesidades detectadas a partir del instrumento aplicado.

- Refuerzo de lo que es el trabajo en equipo.
- Fortalecimiento de autoestima.
- Atención.
- Motivación.
- Trabajar la empatía.
- Espacio.
- Horario.
- Estado emocional.
- Valores.
- Mobiliario.
- Clima

Son varias las necesidades detectadas a partir del instrumento, pero no se pueden trabajar todas, en un sólo momento, ya que se necesita de varios procesos, que implican tiempo y dedicación, para cubrir estas necesidades. Por lo tanto, se pretende trabajar con docentes, para que estos a su vez trabajen con los alumnos, aun así es difícil trabajar cada una de las necesidades y aunque se ha propuesto trabajar en el periodo vacacional, los docentes admiten que esto sería complicado ya que los alumnos toman las vacaciones para descansar de todo lo que tenga que ver

con la escuela. De igual forma se complica por el espacio, pues no es fácil que se de un permiso para utilizar las instalaciones en este periodo.

Por lo tanto, con este análisis pretendo trabajar con los docentes, el reforzamiento de lo que es y lo que implica el trabajo en equipo y con las características que están implícitas dentro de el como son: el respeto, la motivación, la empatía y la convivencia, ya que son necesarias para trabajar de manera adecuada tanto un trabajo académico como en el área personal, social y laboral.

Hay muchas necesidades que cubrir, pero que tendrán que esperar por la falta de tiempo que se tiene; también hay necesidades que no son pedagógicas, pero que están relacionadas con el desarrollo de la competencia entre ellas el espacio en donde se trabaja, ya que un salón pequeño para 48 alumnos, limita de gran manera el que se pueda trabajar de esta forma, por el otrolado, cada día se tienen más alumnos por salón, lo cuál no permite que los docentes les pongan a todos la debida atención. De igual forma el horario, a los alumnos que se les aplicó el instrumento les tocan dos horas a la semana de 7:00 am a 9:10 am, lo que significa que desde que llegan están en un área fría o muy calurosa en temporadas, lo cuál hace que los alumnos se inquieten y al mismo tiempo se aburran y no pongan atención. En las demás clases de la semana se busca que el alumno trabaje dentro del salón de clases, pero este espacio es todavía mas pequeño y les impide trabajar de manera adecuada, además que el mobiliario, esta en malas condiciones, lo que implica una falta de comodidad para trabajar, a demás de que es estorboso y una gran perdida de tiempo estarlo moviendo para poder reunirse.

Estas son necesidades que están lejos de poderse solucionar ya que tienen que ver con burocracia institucional, en los cuales no podemos hacer cambios.

En lo que se trabajara a partir del asesoramiento será en las necesidades pedagógicas en particular el trabajo en equipo, puesto que es en donde podemos intervenir y lograr un cambio, tal vez mínimo, pero un cambio.

### **3.8 Alternativa.**

Para solventar la carencia que presentan los alumnos en cuanto al desarrollo de la competencia de trabajo en equipo, propongo una intervención orientadora para los docentes de la escuela secundaria, desarrollando un taller que les permita conocer y reforzar mediante la practica lo que es el trabajo en equipo, este taller será abordado mediante el modelo de programas, con el fin de que estos reafirmen la competencia o la desarrollen, para que a su vez puedan desarrollarla en sus alumnos.

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA.

Este apartado se dedicará a expresar cuál es la metodología por la cual, se esta llevando la sistematización de la investigación, por lo tanto, pretendo dar a conocer datos relevantes de su historia y la vinculación que existe entre la investigación cualitativa y la sistematización como herramienta de la misma.

#### **4.1 Investigación cualitativa.**

##### ***Historia***

Denzin y Lincoln (1994, citado por Rodríguez, Gil y García, 1996), dividieron la historia de la investigación cualitativa en cinco periodos a los que denominaron momentos.

El primero de estos periodos es el tradicional que comprende la época en que el investigador era solitario, viajando de un lugar a otro, haciendo investigación de campo, donde puede pasar por penalidades y dificultades, con el fin de recoger datos, con los cuales escribía un reporte de sus hallazgos (Vidich y Lyman, 1994), citado por Rodríguez, et al. (1996).

El segundo momento fue la fase modernista, considerada la época de oro para la investigación cualitativa, ya que se realizaban investigaciones rigurosas de procesos sociales importantes. En esta fase se desarrollan y se encuentran nuevas teorías y paradigmas interpretativos como la etnometodología, la fenomenología, la teoría crítica y el feminismo. En esta época también se desarrolla la investigación dentro del sector educativo, y nace con ello la investigación naturalista.

El tercer periodo es el denominado género borroso o vago. En este periodo se empieza a dilucidar los limites entre lo que son las disciplinas sociales y las humanidades, este periodo presenta diferentes tendencias que nacen entre ellas esta el neo-marxismo, el post-estructuralismo y el neopositivismo. Por lo tanto, se

abren las puertas de lo que ahora se considera el estado de la realidad actual del campo Denzin, et al. (1994), citado por Rodríguez, et al. (1996).

El cuarto periodo es llamado crisis de representación, este se ubica a mediados de los años ochenta y se caracteriza por reportes de investigación más reflexivos que hablan de una doble crisis: la de representación, referida al cuestionamiento respecto a que el investigador capture la experiencia vivida y la recae en el escrito y la otra se refiere a la legitimación de los criterios tradicionales para la evaluación e interpretación de la investigación cualitativa.

El último periodo esta referido a este tiempo, a nosotros si lo vemos de esta manera, pues persiste aquella preocupación por la representación del otro, se da el surgimiento de nuevas epistemologías provenientes de grupos callados, de esta forma se vislumbra un futuro de más investigación vinculada con la acción, más activista, así como una mayor crítica social. En este periodo las narrativas se sustituyen por teorías locales y de menor escala, ajustadas a problemas y situaciones mas especificas.

#### ***4.1.1 Características de la investigación cualitativa.***

Bogdan y Taylor (1986) consideran diez características de la investigación cualitativa, estas son:

Inductiva: donde los investigadores desarrollan conceptos partiendo de los datos, siguen un diseño de investigación que sea flexible, comenzando sus estudios con preguntas formuladas vagamente.

El investigador ve el escenario y a las personas como un todo, los grupos no se reducen a variables sino se ven como un conjunto y se estudia a las personas desde su pasado hasta su presente.

Los investigadores son sensibles a los efectos que causan a las personas que son objeto de su estudio. Los investigadores son considerados naturalistas porque interactúan con el informante de forma natural y no son intrusos, tratan de no

desentonar en el ambiente, para así poder comprender el escenario, aunque el investigador no puede eliminar los efectos que causan en las personas si tratan de que sean los menos posibles.

Los investigadores tratan de comprender a las personas. Es esencial experimentar la realidad tal como los otros la experimentan, dentro de la estructura fenomenológica.

El investigador debe apartar sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones. Debe ver las cosas como si fuera la primera vez que las ve, ya que todo es pertinente para ser investigado.

Para el todas las perspectivas son igualmente valiosas, ya que no busca la verdad o la moralidad si no comprender las perspectivas de los otros.

Los métodos son humanistas hay que estudiar a las personas para llegar a conocerlas en lo individual y a experimentar lo que ellas sienten dentro de sus problemas cotidianos en la sociedad.

Los investigadores deben poner en relieve la validez de su investigación. Debe obtener su conocimiento directamente de la vida social, sin filtrar conceptos; lo cual no significa que no les preocupe la precisión de los datos.

Para el investigador todos los escenarios y personas son dignos de ser estudiados, ya que son únicos y similares.

Por ultimo, se nos marca que esta investigación es un arte ya que los investigadores son flexibles con el modo en que llevan su investigación y la forma en que la conducen a través de sus estudios.

## **4.2 Sistematización**

En este apartado abordaré el tema de la sistematización así como la concepción que se utilizaré en esta investigación, de igual forma hablaré de los pasos que se tienen que seguir para conformar este proceso.

De acuerdo con Jara (n/d), la palabra sistematización hace referencia a la clasificación, a catalogar, ordenar datos e información, es decir, colocar en un sistema, pero desde la educación popular y proyectos sociales, la sistematización se aplica no sólo a los datos e información, sino también a las experiencias, por eso también se conoce a este proceso como sistematización de experiencias, viendo a éstas como un proceso vital, que está en permanente movimiento y que combinan dimensiones objetivas y subjetivas de la realidad histórico-social.

Estas experiencias se dan de manera individual y colectiva, las vivimos y nos hacen vivir ya que somos seres humanos sociales.

Las experiencias son siempre experiencias vitales, cargadas de riqueza, puesto que cada experiencia constituye un proceso inédito e irrepetible, lo cual nos lleva a un aprendizaje que puede y debe ser aprovechado por su originalidad, lo que nos lleva a la necesidad de comprender esas experiencias, para sacar enseñanzas y poderlas compartir a través de la comunicación.

Esta concepción de sistematización de experiencias se creó en América Latina. Cáceres y Ayllon (1991), citado en Jara (n/d, p 9) describen que los antecedentes de la sistematización están ubicados en el campo del trabajo social entre los años 50 y 60 relacionados con la profesionalización del servicio social bajo la influencia norteamericana, la cual pregonaba el metodologismo aséptico. De esta manera el término sistematizar se centra en la recuperación, ordenación, clasificación y precisión del saber del servicio social, lo cual le daba un sentido científico-técnico a la profesión lo que elevaba su status ante otras especialidades.

Durante los años 70 respondiendo a la corriente contraria el tema se vinculó a la reconceptualización del trabajo social, se le da a la sistematización la misión de recuperar y reflexionar sobre las experiencias, para transformar la realidad, el cual es el objetivo del trabajo social en éste periodo.

Siguiendo nuevamente a Ayllon, (1991), citado en Jara (n/d) en los años 60 y 70 desde el campo del trabajo social lo que se aborda desde la sistematización en América Latina se sustenta en cuatro argumentos:

- La particularidad del contexto latinoamericano, así como las perspectivas de transformación social.
- La negación de la metodología influenciada por la corriente norteamericana.
- La práctica cotidiana y del trabajo de campo profesional como fuente de conocimientos.
- Y por último el interés por construir un pensamiento y una acción orientados con rigurosidad científica.

Durante las décadas siguientes, la sistematización recorrió dos caminos paralelos al camino abierto por el trabajo social, estos caminos serían el de la educación de adultos y la educación popular.

La educación de adultos tenía mucho tiempo de haberse puesto en marcha en América Latina; se promueven programas de extensión agrícola, los cuales implicaban realizar programas de educación no formal de adultos, teniendo como fin el desarrollo económico capitalista, se toma la idea que con mayor educación mejorara el desarrollo económico, por lo tanto, se impulsan campañas masivas de alfabetización, lo cual se convierte en una meta fundamental del gobierno. Jara, (n/d).

En éste mismo período surge la educación popular con el nombre inicial de pedagogía de la liberación la cual daría pie a una nueva visión de lo educativo, esta nueva visión tiene lugar en brasil, teniendo a Paulo Freire como precursor y el cual formula una filosofía educativa que plantea una renovadora forma de establecer las relaciones ser humano-sociedad-cultura y educación, arraigando el concepto de la concientización el cual sería el símbolo principal de la noción de una pedagogía liberadora.

En los 80 “se producen numerosas experiencias en educación popular en América Latina y junto con ella, comienza a surgir el interés por conocer, analizar, caracterizar y debatir en torno a este fenómeno social y su concepción educativa” Jara, (n/d: 11)

La sistematización por consiguiente pasara a ser un instrumento privilegiado de cuestionamiento y búsqueda alternativa, que permitirá remplazar los métodos ortodoxos que dominaban el campo de la investigación y evaluación educativa.

De acuerdo con Oscar Jara (1994), la sistematización nos permite dar cuenta no sólo de acciones, sino también de las interpretaciones de las personas, sus sensibilidades y afectos, así como de sus esperanzas y frustraciones, creencias y pasiones las cuales les dan un sentido decisivo a nuestras prácticas.

#### **4.2.1 Concepto**

El concepto de sistematización que utilizaré es el que nos propone Oscar Jara, el cuál dice que la sistematización:

...es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias, que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explícita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo(1994: 91).

Retomo esta concepción de sistematización ya que es completo y puesto que el proceso a seguir será dar una interpretación a partir de la reconstrucción de una experiencia educativa vivida, es el más indicado para trabajar en este proyecto.

#### **4.2.2 Proceso de sistematización de la experiencia.**

Jara, (1994) contempla cinco pasos para llevar a cabo un proceso de sistematización:

- ❖ El punto de partida.
- ❖ Las preguntas iniciales.
- ❖ Recuperación del proceso vivido.
- ❖ La reflexión de fondo.
- ❖ Los puntos de llegada.

Cada uno de los pasos tienen en su interior puntos a seguir para llevarlo a cabo, por lo tanto, a continuación se hablaré de cada uno de ellos de manera general.

**El punto de partida** se refiere a partir de la propia práctica realizada ya que no se puede sistematizar aquello que no se ha vivido.

Sólo pueden sistematizar una experiencia aquellos que han participado en ella de alguna forma aunque no sea directamente. De igual forma se tienen que llevar a cabo registro de la experiencia, de los momentos vividos, para tener claros los procesos vivenciados, ya que no es posible sistematizar si no se cuenta con información clara y precisa de lo sucedido.

**Las preguntas iniciales:** Una vez que se ha vivido la experiencia debemos preguntarnos para qué queremos sistematizar, ya que se tiene que tener claro el objeto del por qué se va a llevar a cabo el proceso, es decir, que queremos sacar de la sistematización. También se tiene que delimitar qué experiencias se van a sistematizar, puesto que las experiencias tienen que ser concretas y estar delimitadas a un espacio, lugar y tiempo.

Algo muy importante al sistematizar se precisa el eje del hecho, el cual es el conducto por el cual se guiara el proceso, puesto que una experiencia puede verse desde varios ejes, por eso es importante conducirla por un sólo eje.

**Recuperación del proceso vivido,** en este punto se pretende que se haga una reconstrucción de la historia, así como el ordenamiento y clasificación de la información.

Al reconstruir la historia se busca tener una idea general de los principales acontecimientos vivenciados a lo largo de la experiencia, para ello será necesario acudir a los registros y por el otro lado el ordenamiento y clasificación debe permitir reconstruir de forma precisa los diferentes momentos de la experiencia, vista ya como un proceso.

**La reflexión de fondo** en este paso se trata de ir más allá de la descripción, ya que se busca encontrar la razón de lo vivido, para llegar a este punto debe haber un proceso de análisis, síntesis e interpretación crítica de lo que se vivió.

Es decir, analizar todo aquello que marco el proceso, para realizar una síntesis que conlleve a una conceptualización de la práctica sistematizada.

Y por último, **los puntos de llegada**, en esta fase del proceso de sistematización de la experiencia es donde se formulan las conclusiones, en ellas se trata de expresar las principales respuestas a las preguntas formuladas, estas deberán estar dirigidas a dar respuesta a los objetivos planteados al inicio de la sistematización.

Estas conclusiones deberán tomarse en cuenta para mejorar y enriquecer futuras prácticas.

#### **4.3 Sistematización de la experiencia en la intervención orientadora.**

En este apartado hablaré de la sistematización por etapas, en cada una de las cuales, he dividido mi experiencia práctica de servicio social, en la escuela secundaria Yuri. A. Gagarin. Estas serán: la reconstrucción, análisis e interpretación de la experiencia vivida, las cuales hacen referencia a cada uno de los procesos que se experimentaron durante la investigación.

##### **4.3.1 Reconstrucción.**

Dentro de la reconstrucción hablaré de cada una de las etapas que apliqué, teniendo como fin elaborar una propuesta de intervención que se entregara al personal de la escuela secundaria Diurna # 173 “Yurí A. Gagarín”, puesto que el tiempo fue un factor que determino el hecho de aplicación, ya que los alumnos investigados a cambiado de grado escolar, muchos de ellos se han quedado atrás o han cambiado de escuela, por lo tanto, las condiciones del grupo se han modificado.

Las etapas realizadas son las siguientes:

**a) Etapa de integración.**

Es aquí donde me acerco a la institución en la que realizaría las prácticas de servicio social, para presentarme con las autoridades escolares así como con todo el personal que labora dentro de la escuela.

La institución que abrió sus puertas, para llevar a cabo esta practica, fue la secundaria Diurna # 173 Yuri A. Gagarín, la cual se encuentra ubicada en la delegación Tlalpan.

El recibimiento por parte de los directivos fue cordial y atento, al explicarles el proyecto se mostraron interesados en que se trabajara con los alumnos así que como parte de la bienvenida a la institución asistí a una junta donde se me presentó a todo el cuerpo docente, los cuales mostraron buena disposición para trabajar con ellos.

Cabe mencionar que esta institución fue donde cursé la secundaria así que la mayoría de los docentes que aún laboran ahí me conocen y estaban dispuestos a ayudar en lo que se pudiera; algunos otros profesores son nuevos y por lo tanto, no los conozco, pero eso no impidió que mostraran buena disposición, en la junta de manera general hablé sobre el fin de realizar las prácticas de servicio social en esta escuela, de igual forma les comuniqué que sólo se trabajaría con la profesora que imparte la materia de Ciencias I, en primeros años, con el fin de observar cómo los alumnos desarrollan el trabajo en equipo, ya que a la maestra se le había hecho la petición previamente, puesto que es la docente que trabaja de esta forma con sus alumnos. De igual forma ofrecí apoyar en lo que se pudiera dentro de la institución, lo cual se agradeció.

En el transcurso de esta semana asistí al salón de clases para que los alumnos se fueran familiarizando con la nueva presencia que tendrían dentro de su salón. Al terminar la clase, aproveché el tiempo para recorrer los espacios de la escuela, ya que aunque es conocida, habría que observar que cambios ha tenido.

Aunque su composición no ha cambiado (en el capítulo 3 de diagnóstico viene una descripción física del lugar), la estancia dentro de la institución fue grata y tranquila debido al apoyo de la misma, lo cual agradezco.

#### **b) Etapa de Observación.**

En los primeros dos días de la semana, observé a todos los grupos de primer año excluyendo al primero "B", puesto que con este grupo trabaja otro profesor, de ahí en fuera se observaron los grupos "A, C, D, E y F", en estos días a los grupos les tocaba presentar su trabajo bimestral que consistió en una exposición sobre un tema elegido por cada equipo, lo cual permitió observar a los alumnos de cada grupo, para decidir con que grupo se trabajaría ya que estos grupos son numerosos y cada uno tiene una dinámica diferente de trabajo.

Después de observar a cada uno de los grupos y platicar con la docente del sobre su desempeño, elegí trabajar con el grupo de primero "C", ya que este presentaba necesidades específicas del trabajo en equipo, puesto que su desempeño resultaba ser algo bajo a la hora de presentar sus proyectos, en contra de que trabajaban constantemente y presentaban sus avances a la docente a tiempo, hablando con la profesora comentaba, que el grupo trabajaba bien en el salón de clases y que eran en su mayoría cumplidos con los trabajos y actividades, pero que a la hora de presentar llegaban sin el material que habían elaborado y no sabían la información, pues si faltaba uno de ellos los demás no podían tomar su lugar, ya que ellos sólo sabían la parte que les había tocado, lo cual me llevo a tomar la decisión de trabajar con ellos.

Los siguientes días de la semana observe a los alumnos dentro de su salón, la dinámica del grupo era constante en participación, se mantenían tranquilos y dispuestos a trabajar, aunque no faltaron aquellos alumnos que retaban a la docente, y a los cuales cuesta un poco más de trabajo controlar y trabajar con ellos, aunque son pocos, es difícil ponerlos en orden.

En una segunda visita de observación, conseguí estar presente en cada una de las etapas que viven los alumnos al construir sus proyectos para presentar; pude

observar, que desde el principio no tienen la idea de cómo trabajar, de cómo conformar equipos de trabajo, que les falta comunicación, respeto y tolerancia.

“los alumnos conforman sus equipos con sus amigos, hay quienes esperan hasta el final, ya que no tienen con quien agruparse, por lo cual, la docente los integra a equipos ya conformados, lo cual, deja ver que no están a gusto con la decisión. Cuando ya están integrados comienzan a platicar del tema y reparten tareas...” citado en diario de observación (2008).

### **c) Etapa de Reflexión.**

En esta etapa hice una reflexión de los hechos observados en el grupo, con el fin de identificar las posibles necesidades de orientación educativa y problemas existentes.

El observar la presentación de los trabajos del grupo, se hizo presente que los alumnos necesitan información de lo que es el trabajo en equipo y cómo realizarlo, ya que sus trabajos presentaban una falta de organización y de trabajo en conjunto, eso en referencia a lo observado al presentar sus avances del trabajo a la docente, pero después de una segunda observación donde se vivencio cada uno de los procesos por lo que pasan los alumnos al trabajar en equipo, también me di cuenta de que les hace falta trabajar la empatía, que es uno de los ejes funcionales del trabajo en equipo, así como la tolerancia y el respeto, sin dejar atrás el compromiso, puesto que son factores importantes del trabajo en equipo.

La reflexión conllevó a detectar necesidad de información que tienen los alumnos, pues no tienen bases sólidas que les permitan ejercer de forma adecuada un trabajo en conjunto, ya que se toma en cuenta que la docente asume que ellos ya saben como trabajar en esta modalidad, y aunque pueden tener un vago conocimiento de que hacer, tal vez éste no es el acertado o el más apropiado.

### **d) Etapa de Diagnóstico.**

Al pasar a esta etapa y con la reflexión del proceso anterior; después de haber observado los problemas, busqué corroborar y enmarcar el problema principal que

tienen los alumnos y la docente, mediante un instrumento, que permita consolidar esta problemática y las necesidades detectadas.

Los instrumentos a utilizar fueron dos cuestionarios, uno para el docente y otro para los alumnos, estos cuestionarios se conformaron de preguntas referentes a la problemática que ya se había observado, con el fin de conocer las necesidades que tuvieran relevancia para el desarrollo de la competencia en los alumnos. En el caso del docente su instrumento buscaba tener en cuenta que tanto conocía del tema y como lo llevaba a la práctica.

Estos instrumentos estuvieron conformados por preguntas abiertas y cerradas las cuáles buscaban detectar que tanto conocen del trabajo en equipo así como sus características, las cuáles son necesarias para desarrollar esta competencia. La conformación de cada uno de estos cuestionarios fue laboriosa, pues tuve que documentarme más profundamente sobre el tema, pues tenía que conocer bien qué es el trabajo en equipo y aspectos relevantes del mismo, de igual forma conocer cómo se pueden trabajar estos aspectos dentro de un grupo y qué necesitan conocer los alumnos prioritariamente, pues aunque fueron preguntas sencillas tenían que dar cuenta de indicadores necesarios para conformarlas, por lo tanto estas preguntas sufrieron varios procesos de depuración, los cuales se llevaron a cabo en el transcurso de las semanas posteriores con ayuda de la Profesora Luz María docente de la UPN, quien fue la encargada de la materia donde se elaboraron estos instrumentos, gracias a su guía y aportes se pudieron consolidar cada uno de los instrumentos, con el fin de que quedaran perfectamente cimentadas para cumplir su propósito, que fue diagnosticar la situación del grupo y del docente con respecto al trabajo en equipo; Así como corroborar aquellas necesidades observadas.

#### **e) Etapa de Planeación.**

Ésta etapa esta dedicada al desarrollo de una propuesta de intervención, orientada al asesoramiento de los docentes para el reforzamiento de información sobre el trabajo en equipo y a su vez el desarrollo de está competencia.

Se pretende que mediante el asesoramiento el docente se informe y/o refuerce la competencia de trabajo en equipo, teniendo en cuenta las características que

involucra, para que a su vez pueda aplicar estos conocimientos en sus actividades y pueda ayudar a sus alumnos al desarrollo de la competencia. Se pretende informar a los docentes sobre lo que es el trabajo en equipo, así como trabajar con algunas técnicas, que les permitan reforzar sus conocimientos previos así como la información que reciban, lo cual les permitirá trabajar de mejor manera con su grupo y cumplir con el propósito de desarrollar la competencia en estos alumnos.

#### **4.4 Análisis.**

La escuela es una secundaria pública, la cual tiene amplia demanda por ser considerada la mejor de la colonia en la que está ubicada, tal vez ese sea el motivo por el cual los grupos están conformados por más de cuarenta alumnos por salón, lo que dificulta en muchos casos ponerles a todos la debida atención. Por lo anterior, al observar el desempeño del grupo, pude darme cuenta de que esto limita en gran medida el que se pueda trabajar en equipo, ya que los salones son pequeños y es casi imposible que los alumnos puedan moverse con libertad, a pesar de ello creo en la necesidad de intervenir por que de esta forma podremos dar una mejor herramienta a lo alumnos ya que sabrán cómo trabajar en equipo y así desarrollar la una competencia que les ayudara en su vida, puesto que si bien el fin de la educación es formar sujetos integrales, es necesario desarrollar en ellos no sólo aspectos que tengan que ver con lo académico, sino también los procesos sociales y afectivos.

Los problemas enfrentados al realizar las practicas de observación estuvieron al por mayor, el tiempo destinado a cada una de las etapas no fue el necesario, pues nunca se contó con que habría suspensiones de clases, además de que se tenían que entregar avances de lo trabajado, lo que quitaba un poco más de tiempo pues se tenía que elaborar reportes o pasarlos para cubrir asignaturas en la universidad, lo que juntaba el trabajo, además de que los problemas personales estuvieron presentes, ¿qué hacer cuando la enfermedad de un ser querido se hace presente en tu vida y no te permite pensar en nada que no sea cuidar a esa persona? Este tal vez el más fuerte para mi, pues fue una situación que me absorbió muchos días y que no me permitía realizar las actividades planeadas, pues no podía desentenderme de una obligación, lo que también apretó mis tiempos. Por lo mismo, no se pudieron

cubrir todas las etapas, que se tenían previstas como fue la aplicación, esto limitó en gran manera el poder dedicar todo el tiempo que hubiera querido aplicar en esta etapa, tal vez también error mío el de esperar tener todo completo para poder actuar.

Dentro de la institución no hubo gran problema más que el tiempo que se brindó para realizar las prácticas y esto es entendible ya que tienen que cubrir un programa, además de que el compromiso con la docente fue quitarle el menor tiempo posible. Creo también que mi presencia en la institución fue grata, apoyé en cuanto pude a los alumnos, me involucre en sus procesos de enseñanza y llegue a orientar a algunos docentes en cuanto a la dinámica y el ambiente que se puede tener en el grupo. Aunque no haya logrado completar lo planeado mi aplicación de la propuesta, se que puedo estar orgullosa de haber terminado hasta esta etapa, pues pude conocer el problema y pensar en algo que pueda mejorar la situación (propuesta).

Sin embargo, el estar frente a un grupo me hace darme cuenta de lo difícil que es trabajar con ellos, pues aunque soy profesional de la educación, no todo lo que se aborda dentro de una institución lo conozco, de igual forma es también difícil trabajar con los alumnos, pues el tipo de formación que tengo es la de ser una guía para ellos lo cual no siempre se puede pues es muy difícil dejar de lado los contenidos que se tienen que abordar, pues le serán necesarios para el siguiente nivel en que cursaran y ser sólo su guía implica orientarlos con el fin de que trabajen a su ritmo, pero que aprendan y comprenda qué es y para qué sirve lo que están viendo y al mismo tiempo intentar cubrir la currícula de contenidos que se dificulta en gran manera; también me di cuenta de que el labor del docente es sumamente importante y que no es fácil su trabajo, ahora ya no se me hace fácil decir que tiene una practica tradicionalista, pues me he dado cuenta de que muchas veces es la forma en que pueden cubrir sus metas de trabajo, sino fuera así no llegaría, lo que tendría mucho mas repercusiones no sólo en su área laboral, sino también en sus alumnos, por lo tanto de igual forma debo y necesito conocer más sobre el tema que estoy abordando para poder hacer un mejor trabajo. Los recursos de los que me valdré serán prioritariamente de la documentación que haré del tema, para poder acoplar mis metas a sus fines prioritarios, así como la observación y la orientación hacia los docentes, ya no cambiar su método, sino encontrar en conjunto una forma en la que

puedan desarrollar esta competencia en sus alumnos, pero que no les entorpezca sus actividades y sus prioridades.

#### **4.5 Interpretación.**

La experiencia vivida ha sido enriquecedora, me permitió detectar, conocer, trabajar de cerca un problema que no sólo es académico, sino que tiene que ver con el futuro de los alumnos, así como darles un pequeño cambio de perspectiva a los docentes, ya que sus alumnos necesitaran un buen desarrollo para consolidarse dentro de una sociedad que cada día exige más conocimiento para trabajar y convivir con los demás; el saber que existe este problema y haberme dado cuenta de las carencias que se tienen en las aulas con respecto a la competencia de trabajo en equipo, me permite acercarme más a la realidad que se vive día con día en las escuelas publicas, además de que me hace consciente que necesitamos instruirnos más para hacerle frente a estas problemáticas, ya que poniendo en practica la teoría que hemos aprendido encontraremos una solución al problema.

También me hago consiente de que no todo puede salir como se tiene planeado, que el ser humano flaquea y así como tuve problemas, los alumnos también los tienen y esto puede impedir en gran manera que desarrollen la competencia, por eso la necesidad de orientar a sus docentes para que puedan trabajar de forma adecuada en la medida de lo posible y así que puedan llegar a ser competentes, no sólo en lo académico, sino en todo lo que les espera.

De igual forma esta practica me ayudó a ver lo difícil que es el campo de la docencia, los duros momentos que pasan tanto docentes como alumnos y la gran complejidad de actuar en un ambiente del cual no tengo muchos referentes prácticos, pues como lo he dicho aunque sea un profesional de la educación eso no me hace más sabia ni me da las soluciones a todo, más bien he aprendido que eso se adquiere con practica y reflexión, que por medio de la observación e intervención puedo aprender más de este campo, para ser mejor orientadora, pues el me halla documentado y que conozca ahora un tema en especifico como es el trabajo en equipo, no me hace tener las respuestas a los sin números de contenidos y temas que se necesitan abordar en educación, así como las competencias necesarias que tienen que

desarrollar. De lo que si estoy segura es que esta práctica me ha hecho crecer como profesional un poco más, que he adquirido herramientas como la comunicación, la observación y la iniciativa, que me son y serán útiles en mi campo de formación como orientadora, que con esfuerzo y perseverancia se pueden encontrar soluciones, que permitan que los jóvenes sean mejores en todo lo que emprendan y que es tarea de todos los que nos dedicamos a este campo; darles las herramientas necesarias para que tengan los mejores resultados en su vida diaria.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA.**

Este capítulo tiene como finalidad describir la alternativa que se propone para corregir la situación descrita anteriormente, esta consistirá en una asesoría a docentes de nivel secundaria para reforzar la competencia de trabajo en equipo, en alumnos de primero de secundaria de la escuela Yuri A. Gagarin

#### **5.1 Problemática.**

Dentro de la educación secundaria ha crecido la necesidad de desarrollar competencias que no sean sólo académicas, sino que favorezcan los diferentes aspectos de la vida de los alumnos, siendo estas competencias para la vida, pues así están marcadas dentro del plan de estudios (2006) que maneja la SEP. Es por esta razón que es necesario que los docentes aprendan a trabajar estas competencias, aunque en este proyecto sólo abordaré el trabajo en equipo como una de las competencias que necesitan ser desarrolladas.

Y aunque está marcada como una competencia para la vida, no es muy trabajada en este nivel, debido a la gran cantidad de alumnos y el poco espacio que se tiene dentro de las aulas, así como el desconocimiento que hay por parte de los alumnos, ya que estos no saben cómo trabajar de una forma adecuada esta competencia, de igual forma son pocos los profesores que trabajan de esta forma quizá por desconocimiento de las habilidades que se requieren para desarrollarla, por ende, es necesario que los docentes refuercen primero qué implica esta competencia y que aprendan a trabajarla ellos mismos, para que en un segundo plano ya tengan una idea clara que les permita favorecer el desarrollo de la misma en los alumnos, tomando en cuenta las limitantes que se tienen, pues estas no impiden del todo que esta competencia pueda ser desarrollada.

De esta forma los alumnos podrían tener una mejor perspectiva de lo que es trabajar en equipo y de lo que implica el hacerlo, es de suma importancia que los alumnos desarrollen en lo posible esta competencia ya que les permitirá desenvolverse no

sólo en el ámbito escolar si no en todas las facetas de su vida, ya que como lo mencionamos esta competencia es transversal, lo que quiere decir que le ayuda a lo largo de su vida.

Pues como ya he mencionado en el capítulo tres de este trabajo, los alumnos, carecen de esta competencia, pues para ellos el trabajo en equipo implica solamente la reunión con amigos y el trabajo dividido, siendo que la esencia de esta competencia es la unión de varias personas que tienen como fin trabajar y resolver una situación o problemática determinada ejecutando varias habilidades y poniendo en juego todo aquello que conlleva el trabajo en equipo (ver capítulo 3).

Con este proyecto se pretende que los docentes tengan con conocimientos suficientes y adecuados que les permitan desarrollar esta competencia en sus alumnos, y esto sólo se lograra si los docentes adquieren los conocimientos necesarios para su desarrollo.

#### **5.1.2 Propósitos:**

- ❖ Favorecer el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo en alumnos de primer año de secundaria.
  
- ❖ Ofrecer estrategias a los docentes para favorecer el desarrollo de competencias de trabajo en equipo de los estudiantes de educación secundaria.
  
- ❖ Diseñar un taller para docentes donde a través del asesoramiento se les informe y oriente sobre el trabajo en equipo.

#### **5.2 Justificación.**

Debido al tipo de necesidades que esta teniendo la sociedad, es que en la actualidad podemos ver que, tanto docentes como alumnos han perdido el sentido de lo que es el trabajo en equipo, de igual forma los padres ahora ven a esta modalidad de trabajo

como pérdida de tiempo y dinero, puesto que los alumnos, en lugar de trabajar se dedican a tomar estas actividades como parte de la recreación y dejan de lado lo que realmente vendría a ser lo importante, que es el aprendizaje grupal que pueden tener de estas experiencias.

Por su parte los docentes han descuidado estas cuestiones, y tal vez no por que no les interesen, sino que las adaptaciones que se le han hecho al plan de estudios aún no son claras para ellos, siguen tomando el desarrollo de competencias como la interdisciplinariedad, y aunque está bien, ya que tratan de conjuntar los contenidos de varias materias, no se ha podido ejercer como ellos quisieran, a demás de que no están trabajando como debiera ser el plan de estudios enfocado a las competencias, y si sumamos a ello que no todos trabajan de esta manera podríamos decir, que el avance en la institución es muy poco.

Por tal motivo, es importante que trabajemos estos aspectos con los docentes, pues de esta forma ellos podrán trabajarla con sus alumnos. Hablar de competencias es muy amplio por eso sólo trabajaré la competencia de trabajo en equipo, ya que es fundamental que se desarrolle, pues es necesaria en la vida, actualmente se prepara a los jóvenes para tener una cantidad de conocimientos, pero no se les enseña a usarlo en su vida diaria, que es parte de la sociedad, pues esta no esta exenta de las relaciones interpersonales y aunque esta previsto en el plan de estudios 2006 que estos aspectos se aborde, no se han podido cumplir, pues es necesario primero darles un reforzamiento a los docentes para que tengan los conocimientos necesarios y sepan movilizarlos y abordarlos en grupo, de esta forma se podrá comenzar con el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo en los alumnos, así como también se reafirmaran aquellos conocimientos previos que se tengan y se podrán prevenir futuras complicaciones, no sólo en el área educativa sino también en las diferentes áreas que maneja el ser humano.

El trabajo cooperativo es una herramienta útil para enfrentar los retos educativos y sociales actuales, para interactuar a partir de las diferencias hacia situaciones cada vez mejores, dando respuesta así, junto a otras actuaciones, a dicha pluralidad. La sociedad necesita que sus futuros ciudadanos y ciudadanas aprendan cooperativamente frente el individualismo que está impregnando las relaciones

sociales y escolares. Al margen de la crisis económica actual, todas las organizaciones tienen que resolver problemas cada vez más complejos. Y frente a esto, la capacidad o predisposición de los empleados para trabajar en equipo se convierte en un componente de gran valor.

Como seres humanos somos interdependientes. Nos necesitamos unos a otros. El trabajo en equipo nos permite ahondar en esa dirección, pero resulta imperioso además, aplicar conceptos como la complementariedad, coordinación y ser verdaderamente empáticos para que el grupo genere más que la suma de sus individualidades.

Algo fundamental en este proceso es la empatía, ponernos en el lugar del otro para entender sus pensamientos, ideas y sentimientos, que forman la masa crítica sobre la cual se cimienta un equipo. Estas cuestiones son fundamentales en escenarios cada vez más complejos donde es necesaria la acción conjunta. Lo cual, es cada día más necesario dentro de los escenarios laborales, ya que gran parte de las empresas y centros de trabajo por mínimos que sean, solicitan a sus empleados o personal que están por contratar que lleven una convivencia y cooperación con otros para que se llegue a las metas de la misma. Y esto solo pensándolo en materia laboral, pero es necesario en todas las facetas de nuestra vida, pues como ya se ha mencionado somos seres que necesitamos los unos de los otros.

Debido a la problemática este trabajo estará delimitado a desarrollarse en la escuela secundaria Diurna # 173, turno matutino, con docentes de 1er año, para favorecer a los alumnos del mismo grado, esto será dentro de la delegación Tlalpan, en el Distrito Federal.

### **5.3 Fundamentación**

Dentro de esta intervención busco que el conocimiento previo que tienen los profesores así como el que se adquiera, sea llevado a la práctica dentro de las aulas, para favorecer a los alumnos en la competencia de trabajo en equipo, para ello pretendo que los profesores refuercen lo que es la competencia de trabajo en equipo, vislumbrándola como “el conjunto de capacidades y habilidades afectivas y sociales que les ayuden a ajustarse y a desenvolverse con éxito en los diversos ambientes

interpersonales y laborales” (Moraleda, 1998: 11). Esto como parte integradora de una competencia social.

El trabajo en equipo no sólo nos ayuda a establecer relaciones y a desenvolvemos en los diferentes aspectos de nuestra vida, sino que contribuye a que aprendamos de los demás y que estos a su vez aprendan de nosotros, de igual forma nos ayuda a movilizar conocimientos y habilidades, así como actitudes y aptitudes que tenemos los seres humanos, pero que a su vez son diferentes de cada uno de nosotros, por lo tanto, este aprendizaje nos ayuda a relacionarnos y aprender de los demás, así como ha colaborar los unos con los otros. El trabajar esta competencia nos lleva a desarrollar otras que no trabajaré, pero que son igual de importantes entre ellas esta la comunicación, la interacción y la negociación entre otras. Pero para que se den se tiene que partir de algún lugar, es por eso que pretendo trabajar esta competencia primeramente con los docentes, para que reafirmen y reconozcan en muchos casos, esta competencia, de igual forma que tengan una idea de cómo llevarla a cabo.

Si bien el trabajo en equipo es la unión de dos o mas individuos que se desenvuelven en una situación, conjuntando todas sus conocimientos, habilidades, destrezas y todo lo que puede aportar un ser humano ya que para que el trabajo en equipo sea posible, se necesita que a demás de estos factores existan las condiciones necesarias, que posibiliten el funcionamiento de este trabajo, estas condiciones tienen que ver con asumir la responsabilidad personal que se tiene para realizar un trabajo en conjunto; tiene que existir una organización derivada de los objetivos propuestos por los miembros del equipo; debe haber participación, comunicación, complementación, resolución de conflictos y tensiones, es decir, todo aquello que se necesite para generar un buen clima de trabajo, como mencionan Ander-Egg, y Aguilar (2001).

De igual forma para que esto se logre, el docente tiene que asumir que ya no es el antiguo profesor, puesto que este enfoque retoma al docente como un facilitador, que será pieza clave dentro del aprendizaje y del aula. Ya que una competencia no puede enseñarse con los mecanismos que estamos acostumbrados a ver, como la repetición o la escritura en el pizarrón, esta se proporciona a partir del ejemplo y la practica. Por ello la misión del facilitador es promover y ayudar a los estudiantes para

que puedan tender hilos que les ayuden a movilizar lo que aprenden en el aula, fuera de esta, con el fin de reforzar la práctica, que se transforma en una experiencia y que promueve la adquisición de las competencias.

“Dentro del aula, el docente debe ayudar a favorecer el aprendizaje, centrar su labor en el aprendizaje más que en la enseñanza, es decir poner el acento en los intereses en las características y las necesidades de los alumnos...” (Ramírez, Molina, Ramírez y Orozco, 2006: 22).

Por lo tanto, es que propongo un taller de asesoramiento en el cual a través del modelo de programas del cual ya se ha hablado en capítulos anteriores (ver p. 30), y que está referido a la solución que se le da a un problema, mediante la actuación, que será asesorar e informar a los docentes de lo que es la competencia de trabajo en equipo para que así ellos se conviertan en facilitadores, que ayuden y promuevan en sus alumnos el desarrollo de la competencia.

#### **5.4 Metodología.**

Para llevar a cabo esta intervención se utilizará la orientación educativa viéndola como un proceso de ayuda profesionalizada, donde el sujeto se hace consciente de su realidad y del mundo que le rodea. (Ver p. 21)

De igual forma usaré el modelo de programas, descrito por Álvarez Rojo y Hernández (1998) como una oferta educativa u orientadora referida a un ámbito del desarrollo personal y/o social de los destinatarios a los que se dirige. Su finalidad puede abarcar cualquier planteamiento de intervención preventivo, remedial o de desarrollo y, al igual que los objetivos del programa, han de estar explícitamente formulados. Cada programa comprende la selección de un conjunto de contenidos coherente con las necesidades de los destinatarios, con los objetivos del programa y con las características del mismo. Estas características comprenden el análisis del contexto para detectar necesidades; la formulación de objetivos; la planificación de actividades; así como realizar actividades y por último la evaluación del programa. Como estrategia se ocupará la asesoramiento, viéndolo como “un proceso interactivo de ayuda, una serie de pasos secuenciados dados para alcanzar algún objetivo a

través de las relaciones interpersonales” (Kadushin, 1977: 25, citado en Tejada, 1998).

Su finalidad es capacitar al asesorado de manera efectiva que le permita tratar los problemas, y pueda poner en práctica sus habilidades, para resolver aquellos problemas que se le presenten.

Esta estrategia estará enfocada al refuerzo y adquisición de información que permita el reforzamiento de la competencia de trabajo en equipo, en los docentes, para que a su vez, estos puedan ponerlo en práctica con sus alumnos, por lo tanto el asesoramiento estará centrado en el cliente, “puesto que se trata de comprender la naturaleza de la dificultad que ofrece para el asesorado y ayudarlo a remediarlo” (Romero, 1996: 20). Esto será mediante la utilización de un taller.

El taller es una “estrategia o técnica educativa que genera aprendizaje significativo tanto individual como colectivo” (Sosa, 2002: 9), el cual se apoya en el enfoque constructivista con el propósito de que haya una reflexión, opinión, decisión y la propuesta de soluciones.

El taller de asesoría grupal se realizará para reforzar en los docentes las características del trabajo en equipo, para que aprendan a trabajarla primeramente ellos, así como el conocimiento de lo que es ser un facilitador, para después estos conocimientos puedan ponerlos en práctica con sus alumnos, partiendo de esa reflexión teórica que hagan de la competencia, así como el asumir su tarea como facilitadores de la educación.

Al mismo tiempo se puede dar una participación activa del grupo como una estrategia que facilita el desarrollo individual, propiciando un clima de confianza que despierta el interés por el trabajo en grupo, así como el que todos sus miembros compartan sus conocimientos. “El niño es su propio educador y sobre él se ha de actuar, respetando en todo momento su iniciativa y libertad”, por lo menos de esto es de lo que habla Roger Cousinet en su trabajo libre por grupo (1945), donde pretende que el niño interactúe y aprenda de lo que tiene a su alrededor “aprender no es otra cosa que dejarse enseñar” (<http://jhankarlo21.blogspot.com/2010/04/roger-cousinet.html>)

Pretendo trabajar 5 sesiones con los docentes de primer año, en un tiempo aproximado de 2 y 3 horas, en el tiempo que destinan para su aprendizaje en las juntas de consejo técnico, las cuales se dan una vez por mes, esto mediante un taller, donde se abordaran ejercicios prácticos, que involucren primordialmente que es el trabajo en equipo. Para después poderlo utilizar con sus alumnos, como los facilitadores que son.

Como apoyo ocuparemos el modelo de transplante (Kñallinsky, 1999) pues podremos utilizar las experiencias de los docentes, pues de esta forma puede lograrse uno de los primeros puntos del trabajo en equipo, que es la interacción y la colaboración, esto es importante ya que ellos deben aprender a trabajar en conjunto, para así poder poner el ejemplo con sus alumnos, pues ellos son los que pasan la mayor parte del tiempo frente a grupo, por lo mismo estos deberían de tener un mejor respaldo a su trabajo en equipo.

### **5.5 Programación de actividades y evaluaciones.**

Cada una de las 5 sesiones, se llevarán a cabo una vez al mes, ya que los docentes tienen espacio muy limitado en cuestión de horas muertas y clases, y sólo se aplicaría con los docentes que tuvieran la disposición de asistir.

La evaluación que es tomada en el enfoque de competencias, nos remite a la acción que tiene el facilitador, pensando en si hizo bien o hizo mal una actividad, lo que lo llevará a pensar cómo ofrecer una evaluación que sea de carácter formativo y no cuantitativo, por ello es importante guardar todo aquellos documentos y escrituras que nos hagan una referencia de cómo se ha ido avanzando en el reforzamiento de la competencia.

Es por ello que la evaluación de esta propuesta o intervención estará centrada en dos tipos: la autoevaluación y la coevaluación, puesto que ambas se proponen dar un avance de lo que han hecho sin calificar en ningún momento su avance. Pues estas evaluaciones, nos remiten por un lado a que evalúen su propio trabajo. Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas., que sería el fin de la autoevaluación.

Mientras que la Coevaluación es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores mutuamente, unos y otros equipos docentes, el equipo directivo al Consejo Escolar y viceversa). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente. Esto para (Popham, 1980).

Por tal motivo, es que sólo ocuparé estas evaluaciones, pues quiero fomentar la participación y el redescubrimiento de la labor docente como facilitadores de la educación y en ningún caso calificar sus métodos de trabajo, solo ayudarles a que puedan adquirir, reforzar y proveer la competencia de trabajo en equipo en ellos y en sus alumnos.

## **5.6 Plan de actividades.**

En este apartado, se explica la forma de trabajo que se tendrá dentro del taller, el cual se trabajará dentro de la escuela secundaria, con los docentes de primer año.

### ***Sesión 1: Encuadre.***

Tema 1: Generalidades del taller.

Tiempo: 60 min.

Propósito: Conocer a los docentes y que se conozcan un poco más entre ellos, de igual forma que conozcan de qué se trata el taller y su finalidad.

Contenido: conocerse mejor.

Actividad y desarrollo:

Usaré un juego el cual consistirá en que cada uno de los docentes se presente y diga algo sobre sí mismo que lo distinga sobre los demás con el fin de que cada uno de ellos conozca una característica o un aspecto diferente del cada uno de ellos.

Posteriormente, presentaré a los docentes un encuadre general del taller, hablándoles de lo que se abarcará dentro del mismo y los fines que tiene. Al terminar este encuadre se dará un tiempo para que cada uno de los docentes pueda generar las preguntas que tenga sobre el taller con el fin de desahogar todas las dudas que se tengan.

Tema 2: ¿Qué es un facilitador?

Tiempo: 120 min.

Contenido: Definiendo qué es un facilitador y sus funciones.

Propósito: Que el docente conozca y entienda la nueva función de los docentes, de acuerdo al enfoque de competencias que se aborda en el plan de estudios 2006.

Actividades y desarrollo:

Una vez terminada la primera etapa de la sesión, se les preguntara a los docentes qué entienden cuando se les llama facilitadores de la educación. De acuerdo a las repuestas que den, se les pedirá que formen dos equipos de trabajado. A cada uno de los equipos se les dará un tema de trabajo en cual, deberán planear cómo presentárselo al otro equipo, usando sólo como estrategias lo que consideran que es un facilitador, la finalidad que tendrá esta actividad será que el equipo que está frente al otro pueda lograr que los que están sentados comprendan el tema, pues estos trataran de tomar el papel no de un docente común si no de un facilitador de la educación.

Al finalizar la actividad de los dos equipos, cada uno de estos dará su punto de vista sobre el desempeño del equipo contrario, evaluarán si su trabajo fue el de un facilitador, o si les faltan elementos.

Una vez dichos lo aciertos y los errores de cada equipo comenzaremos con la revisión de lo que es un facilitador apoyándonos en el texto que se llama ¿qué es un facilitador? (Ramírez, et al. 2006).

Una vez revisado este texto, cada uno de los docentes escribirá una lista de las cosas que tendría que mejorar o adaptar para ser un facilitador, la cual tendrá que poner en practica y comentar sus avances el la próxima sesión. Por ultimo se les dará el texto de “El trabajo en equipo” de Ander-Egg, Aguilar M. (2001), para que lo lean en casa para la segunda sesión (Guía de Lectura Anexo 3).

RECURSOS	EVALUACIÓN
Docentes. Texto: ¿Qué es un facilitador? (Ramírez, et. al. 2006). Texto: el trabajo en equipo (Ander-Egg, Aguilar M. 2001) Hojas blancas. Lápices.	Autoevaluación

## **Sesión 2: Conociendo ¿Qué es el trabajo en equipo?**

Tema 1: Recapitulación ¿qué es un facilitador?

Tiempo: 45 min.

Contenido: ¿Comprendo lo que es un facilitador?

Propósito: Hacer un breve recordatorio de lo que se analizó la sesión anterior, para conocer cuáles fueron las experiencias al implementar el conocimiento previo.

Actividades y desarrollo:

Se les solicitará a cada uno de los docentes que comenten qué se vio la sesión anterior con el fin de recordar desde diversos ángulos, lo logros y aciertos que se tuvieron, así como los errores que se cometieron, de igual forma se les pedirá que compartan cómo han resuelto las deficiencias que encontraron y cómo el enfrenarlas y solucionarlas, han ayudado a su desempeño como docentes.

Tema 2: ¿Qué es el trabajo en equipo?

Tiempo. 120 min.

Contenido: Texto el trabajo en equipo de Ander-Egg, Aguilar M. 2001

Propósito: Que los docentes, conozcan, refuercen y reflexionen sobre lo que es el trabajo en equipo y cuál es su finalidad.

Actividades y desarrollo.

Se les pedirá los docentes que conforme dos equipos, una vez formados se les entregará un sobre en el cual vendrá una pista (Anexo 4) que los llevará a encontrar otro sobre que contendrá otra pista (Anexo 4), para encontrar a su vez un tercer sobre (Anexo 4), que los llevará a encontrar un objeto dentro del plantel. Para encontrar cada uno de los sobres los docentes tendrán que trabajar en equipo, haciendo uso de lo que entendieron en el texto de Ander-Egg, Aguilar M. (2001) entregado con anticipación, contarán con cuarenta minutos para terminar la actividad, una vez completado el tiempo tendrán que volver al salón de trabajo hayan terminado o no, para comentar cuál fue su experiencia, si la completaron qué aciertos tuvieron y qué sienten que les faltó.

Se les pedirá que comenten sus resultados en función de su trabajo en equipo. Una vez terminada esta actividad, se pasará a comentar la lectura y cada uno de los componentes tomando como base su experiencia al trabajar en equipo en esa sesión.

<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
Salón de clases. Fotocopias. Hojas. Plumas o lápiz Plantel. Sobre con Pistas Texto El trabajo en equipo de Ander-Egg, Aguilar M. 2001.	Se evaluará mediante la participación y colaboración de cada docente

### **Sesión 3: Aspectos fundamentales del trabajo en equipo.**

Tema 1: Componentes fundamentales del trabajo en equipo.

Tiempo: 30 min.

Contenido: Concepto de trabajo equipo.

Propósito: Conocer que se requiere para trabajar en equipo.

Actividades y desarrollo:

Recordando el texto de “El trabajo en equipo” de Ander-Egg, Aguilar M. (2001) analizado en la sesión anterior, cada uno de los docentes comentará un aspecto que crea fundamental, para el desarrollo de la actividad de trabajo en equipo, dándole un sustento de acuerdo a las experiencias previas que se tienen.

Una vez realizada esta actividad cada uno de los docentes formara su propio concepto de trabajo en equipo, el cual comentará y defenderá ante los demás docentes.

Tema 2: Características del trabajo en equipo (primera parte).

Tiempo: 120 min.

Contenido: Empatía, Comunicación y Motivación.

Propósitos:

Comprender la importancia que tiene la comunicación, la empatía y la motivación para el desarrollo de un buen trabajo en equipo.

Que los docentes refuercen estos aspectos en su vida, para poderlos aplicar en su práctica docente.

Actividades y desarrollo:

Cada uno de los docentes compondrá como primer paso un concepto de cada uno de los aspectos a trabajar, comentando su importancia dentro del trabajo en equipo.

Al terminar se les pedirá a uno de los docentes (voluntarios, si son más mejor), que comente cómo se siente cuando está frente a un grupo, cuales son sus temores y qué cree que está siendo perjudicial para su labor. Al terminar los docentes trabajarán la dinámica llamada “las tres urnas” la cual tiene como fin fomentar la empatía mediante la comunicación y la motivación que puede dar entre los docentes.

Esta técnica consiste en: colocar 3 urnas, cada una con una etiqueta. (*Me gustaría superar. Me arrepiento de. Un problema mío es*).

Cada uno de los docentes trata de terminar las frases en papeletas sin firmar que se depositarán en las urnas correspondientes. Se pueden escribir todas las papeletas que desee.

Una vez hayan depositado todos sus papeletas, se procede al escrutinio, que consiste en leer cada una y comentarlas en gran grupo, entre todos, aportando soluciones, dando consejos y motivando, tomando el lugar de quien lo haya escrito, haciéndole sentir que es un apoyo y respaldo, lo cual puede promover la confianza entre ellos.

RECURSOS	EVALUACIÓN
Salón de clases. Hojas. Plumas o lápiz. Urnas. Papeletas. Sillas.	Los docentes se autoevaluaran, que tanto les sirvió esta sesión.

#### **Sesión 4: Aspecto fundamentales para el trabajo en equipo.**

Tema 1: Características del trabajo en equipo (segunda parte).

Tiempo: 30 min.

Contenido: Repaso de la sesión anterior.

Propósito: hacer un breve recordatorio de la sesión anterior, en donde se habló de la empatía, la comunicación y motivación, con el fin de abordar mejor el tema siguiente.

Actividades y desarrollo:

En los primeros minutos de la sesión los docentes comentaran entre si, de qué forma han empleado el uso de la comunicación, la empatía y la motivación, para tener mejores resultados en sus labores como facilitadores de la educación, así como en su vida diaria. Y como se sintieron al ponerse en el lugar del otro, como son ahora sus relaciones laborales y que consideran que les falta o bien cuáles son sus aciertos.

Tema 2: Organización, Tolerancia y Resolución de problemas.

Tiempo: 120 min.

Propósito: conocer la importancia que tienen la organización, la tolerancia y la resolución de problemas aspectos para el desarrollo del trabajo en equipo y como emplearlos, para tener mejores resultados

Actividades y desarrollo:

La importancia de la organización, la tolerancia y el solucionar problemas, es parte fundamental del trabajo en equipo. La actividad consistirá en poner a los docentes a trabajar en equipo y a que resuelvan un problema que abajo se describe, sin hablar.

Se les pedirá a los docentes que formen dos equipos y que se sienten en circulo, una vez hecho esto se les repartirá un sobre a cada uno, en cual contiene una tarjeta con un fragmento de una frase (Anexo 5), tendrán que ordenarla, hasta conformar la frase completa, la única restricción que habrá será no hablar, tendrán que

arreglárselas para ordenar la frese. Podrán pasarse las tarjetas, pero su reto consistirá en organizarse y resolver el problema, teniendo en cuenta que deben de tolerar la incapacidad de hablar.

Una vez terminada la actividad, los docentes podrán comentar qué les pareció el ejercicio, este se terminara haciendo la reflexión sobre la importancia de la organización que debe existir dentro de un equipo, así como la importancia que tiene el ser tolerantes, para enfrentar cualquier problema u obstáculo que se nos presente a la hora de trabajar.

RECURSOS	EVALUACIÓN
Salón de clases. Hojas. Plumas o lápiz. Tarjetas. Sillas.	Los docentes harán entre ellos una coevaluación de sus aciertos y dificultades que tuvieron, de igual manera que su desempeño.

### **Sesión 5: Técnicas de trabajo en equipo que se pueden ocupar dentro del aula.**

Tema 1: Técnicas para trabajar en equipo.

Tiempo: 90 min.

Contenido: tipos de técnicas que pueden ayudar a fomentar el trabajo en equipo y que se pueden utilizar en espacios reducidos.

Propósito: Dar a conocer algunas técnicas que hay para trabajar en equipo y que se pueden adaptar a las necesidades de los docentes.

Actividades y desarrollo:

Comentar con los docentes qué técnicas conocen y cómo se emplean, a su vez describirles algunas de esas técnicas y como pueden ser ocupadas.

Se les dará a los docentes un compendio de las diferentes técnicas que hay para trabajar en equipo, el cual dice como y que finalidad tiene cada una de estas, con el fin de comentarlas y definir sus posibles usos dentro del salón de clases, mediante una mesa redonda, la cual es una de estas técnicas (ver anexo 6 de técnicas).

Tema 2: Cierre del taller.

Tiempo: 60 min.

Propósito; hacer el cierre del taller y conocer como se siente cada docente.

Actividades y desarrollo.

Se colocarán tres sillas al frente del salón, en la primera silla se pondrá el letrero “¿Cómo llegue?”, en la segunda el que dirá “¿Cómo me sentí?” y por último en la tercera el que dice “¿Cómo me voy?”, se le pedirá a los docentes que pase de uno en uno y se siente en cada silla, contestando cada pregunta, de esta forma cada docente podrá hacer una autoevaluación de su trabajo durante estas sesiones. Cada que termine un docente de pasar, al regresar a su asiento se le dará un fuerte aplauso, con el fin de motivarlo.

Por ultimo se le pedirá a cada docente que evalúe el taller así como a su coordinadora, con el fin de rescatar todo aquel aspecto que sirva para mejorar el taller y a su coordinadora.

<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
Salón de clases. Hojas. Plumas o lápiz. Letreros. Sillas. Compendio de técnicas.	Autoevaluación.

## CONCLUSIONES

El problema abordado en este trabajo consiste en la falta del desarrollo de la competencia de trabajo en equipo, por parte de los alumnos de primer año de la escuela secundaria, la cual no es desarrollada porque no se trabaja adecuadamente. Pues si bien para favorecer el desarrollo de esta competencia en los alumnos es necesario que los docentes reafirmen y conozcan lo que es el trabajo en equipo, así como conocer estrategias que les permitan llegar a este fin, empezado por vivenciar competencia haciéndola suya, para poder transmitirla verazmente.

Este trabajo ha sido exhaustivo pues bien he tenido que redefinir mucho de los aspectos que se tuvieron y de los cuales se partió en primer lugar, para después ser modificados y transformados, con el fin de consolidar una propuesta de intervención que permita a los docentes considerar otras formas de trabajo, mientras facilitan y arman de competencias valiosas a sus alumnos, es por eso, que considero este trabajo en lo personal como mi mayor logro hasta ahora.

Las estrategia a utilizar fueron diversas entre ellas considero que la mas importante para mi, fue la observación ya que con ella pude identificar una problemática latente en nivel básico y que no ha sido trabajada anteriormente en este nivel, esto me llevo a elaborar un diagnostico y definir aquellos elementos que estaban haciendo latente el problema, para así poder buscar e informarme a fondo del tipo de situación que tenía frente a mí, para así entender mejor la naturaleza del problema y poder buscar una solución pertinente y adecuada al mismo, lo que me llevo a pensar que la solución no es ser un docente común y ordinario sino que hay que transformar la visión del docente para que este se redescubra como un facilitador de la educación, que promueve y ayuda a sus alumnos a integrar aquellas competencias que serán de gran ayuda para la vida, y esto se puede lograr si el docente vive la experiencia para después transmitirla a sus alumnos.

Lo que trae a lugar la importancia que tiene el sistematizar una experiencia, pues de lo vivido podemos partir para mejorar o transformar aspectos que serán fundamentales, los cuales pueden ser definitivos para llegar a un fin. En mi caso el sistematizar esta experiencia me ha ayudado a mejorar aspectos de este trabajo, así

como personales, pues la intervención y el trato con personas es para mí imprescindible para lograr un cambio, para lo cual el basarse en la orientación y en sus programas como ejes fundamentales me permitieron poder plantear de otra forma el problema y abordarlo de manera sólida y favorable lo que hará más eficiente y pertinente este trabajo para futuras generaciones.

Partiendo de él, como mínima base para trabajos futuros, surgirán nuevas preguntas, entre ellas ¿Qué importancia tiene que los alumnos desarrollen competencias?, ¿Puede la escuela ser un parte aguas para lograr desarrollar competencias que sean para la vida? ¿Las nuevas generaciones de docentes estarán preparadas para enfrentarse al desarrollo de competencias? Cada pregunta con muchas posibles respuestas, las cuales permitirán nuevos retos, como lo son el que los docentes conozcan y se embullan del nuevo enfoque que se esta llevando a cabo en educación secundaria, el cual no tardara en presentarse en todos los niveles, pues como he tratado de exponer una competencia no sirve sólo para la vida educativa, si no que es para la vida en toda la extensión de la palabra.

Por ultimo, me permito recomendar a los docentes que se involucren en su faceta de facilitadores de la educación, que se asuman como pieza clave para el desarrollo de las competencias que les servirán a sus alumnos en su presente y futuro, que vivencien cada etapa de su docencia y que la reconstruyan partiendo de sus acierto y de sus errores. Alumnos experimente cada paso por su educación con el fin de adquirir nuevas enseñanzas, no vean a la escuela como la prisión educativa, si no como un centro de experiencias que les permitirán desarrollarse de manera integral y donde conocerán a todo tipo de personas y vivencias que los fortalecerán para su vida.

Autoridades y padres de familia sírvanse de respaldar a sus centros educativos de proveerlos y cuidarlos, de contribuir con sus colaboradores, quienes son los que están frente a un grupo día con día, recuerden que es ahí donde se crean nuestras esperanzas para el futuro y que sólo trabajando en equipo, colaborando unos con otros y respaldándonos podremos hacer la diferencia, la cual se vera reflejada en la vida de nuestros alumnos, de nuestros docentes y de nosotros mismos.

## BIBLIOGRAFÍA

Ander-Egg, E., & Aguilar M (2001). *El trabajo en equipo*. México: editorial Progreso.

Anónimo. (2006). *Trabajo en equipo*. Enero, 19, 2009, [http://www.wikilearning.com/curso\\_gratis/trabajo\\_en\\_equipo-tecnicas\\_de\\_trabajo\\_en\\_equipo/16302-7](http://www.wikilearning.com/curso_gratis/trabajo_en_equipo-tecnicas_de_trabajo_en_equipo/16302-7).

Álvarez, R. Víctor. (1994). *Orientación educativa y acción orientadora, Relaciones entre la teoría y la practica*. Madrid. EOS.

Bisquerra, A. Rafael (1995). *Orígenes y desarrollo de la orientación psicopedagógica*. Madrid. Narcea.

Bisquerra, A. Rafael (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona. Praxis Universidad.

Bogdan, R. & Taylor S. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.

Dominique, S. et al. (2003). *Key competentes for a succesfull life and web-functioning society*. D.S. Rychen and L.H. Salganik (eds.)

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Ediciones. UNESCO

Ferreiro Gravie, R. (2001). *El ABC del aprendizaje cooperativo: trabajo en equipo para enseñar y aprender*. México.Trillas.

Guisan, Carmen. (2001). *Como realizar un diagnóstico pedagógico*. México. Alfaomega.

Habermas, H. (2001). *Teoría de la acción comunicativa: complementos y estudios previos*. Madrid. Taurus.

- Iglesias, Ma. J. (2006). *Diagnóstico escolar. Teorías, ámbitos y Técnicas*. España. Pearson.
- Jara, Oscar (1949). *Para sistematizar experiencias: una propuesta teórica y práctica*. Costa Rica. Alforja.
- Jara, Oscar. (n/d). *Sistematización de experiencias y corrientes innovadoras del pensamiento latinoamericano: Una aproximación histórica*. En revista la piragua Nro 23. <http://ceaal.org/images/documentos/lapiragua23-1.pdf>
- Kñallinsky, E. (1999). *La participación educativa: familia y escuela*. Gran Canaria. Ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de las Palmas.
- Maldonado, M. (2002). *Las competencias, una opción de vida. Metodología para el diseño curricular*. Ecoe Ediciones, Bogotá.
- Marulanda Gómez, Ángela. *Soy adolescente... ¡entiéndeme!* Colombia: A Uno A Editores.
- Meneses, G. (2002). *Sobre el porvenir de la orientación educativa. En nuevas aportaciones al discurso y el sentido de la orientación educativa*. México: Lucerna Diógenes.
- Moraleda, M. (1998). *Educación en la competencia social un programa para la tutoría con adolescentes*. Madrid: editorial CCS.
- Perrenoud, P. (1999). *Construir competencias desde la escuela*. Porto Alegre: Artes Médicas Sur.
- Popham, W.J. (1980). *Problemas y técnicas de la evaluación educativa* Madrid: Anaya
- Ramírez, Molina, Ramírez y Orozco. (2006). *Sugerencias didácticas para el desarrollo de competencias en secundaria*. México: Editorial Trillas

- Rodríguez, Gil y García. (1996). *Metodología de la investigación Cualitativa*. Malaga: Aljibe.
- Rodríguez, M. Luisa. (1995). *Conceptualización de la orientación. En Orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: CEAC.
- Rodríguez, M. Mar. (1996). *El asesoramiento en educación*. Archidona: Aljibe
- Sosa, Mercedes. (2002) .*Taller para el aprendizaje significativo*. Bogotá: Círculo de letra alternativa.
- Tejada, J. (1998). *Los agentes de la innovación en los centros educativos*. Málaga: Aljibe
- Thierry, D. *La formación profesional basada en las competencias*. Documento en línea. <http://medicina.iztacala.unam.mx/medicina/ART%20-%20COMPETENCIAS.doc> (Fecha de consulta: 02-07-07).
- Trianes, M. et al. (1997). *Competencia social: su educación y tratamiento*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Unidad Europea de Eurydice (2002). *Competencias clave*. Comisión Europea, Dirección General de Educación y Cultura.
- Ursua, N. et al. (2004). *Filosofía crítica de las ciencias humanas y sociales. Historia, metodología y fundamentación científica*. Ediciones Coyoacán, México.
- Villarreal, H. (2005). *Declaraciones de la UNESCO y recomendaciones de otros organismos. En: La asignación de recursos públicos a la educación*. F.C.E., México.
- Zavalloni, Roberto (1981). *En Orientar para educar*. Barcelona. ED Herder.

# ANEXOS

## Anexo 1

### Universidad Pedagógica Nacional.

Orientación y Desarrollo de Competencias Académicas.

Cuestionario para Alumnos.

Lee cuidadosamente y contesta las siguientes preguntas a partir de lo que sabes o entiendes.

1.- ¿Qué entiendes por trabajo en equipo?

---

---

---

2.- ¿Cómo se organizan tú y tus compañeros cuando les piden trabajar en equipo? \_\_\_\_\_

---

---

---

3.- ¿Cuando piden que trabajes en equipo prefieres hacerlo sólo o en equipo?  
¿Por qué?

---

---

---

4.- ¿Tu equipo lo conforman?

a) tus amigos                      b) los que trabajan                      c) te da igual quien sea

5.- ¿Cuándo hay desacuerdos en el equipo es porque? Mis compañeros...

a) no trabajan   b) no comparten mis ideas   c) me dejan hacer solo el trabajo

d) no me integro

6.- ¿Te gusta trabajar en equipo?

---

---

---

7.- ¿Cómo es la relación con tus compañeros de equipo? \_\_\_\_\_

---

---

---

8.- ¿Qué es lo que no te gusta de trabajar en equipo?

---

---

---

9.- ¿Qué es lo que si te gusta de trabajar en equipo?

---

---

---

10.- ¿Te sientes motivado cuando trabajas en equipo? (SI) (NO)

¿Por qué?

---

---

---

11.- ¿Te comprometes cuando trabajas con los demás? (SI) (NO)

¿Por qué?

---

---

---

12.- ¿Tus maestros te animan para que trabajes en equipo? (SI) (NO)

¿Por qué?

---

---

---

13.- ¿De qué crees que te sirva el trabajar en equipo en el futuro?

---

---

---

14.- Describe brevemente ¿Cuál ha sido tu experiencia al trabajar en equipo?

---

---

---

---

Agradezco tu colaboración

## Anexo 2

### Orientación Y Desarrollo de Competencias Académicas.

#### Cuestionario

#### Docentes

A partir de sus conocimientos y experiencia contesta las siguientes preguntas.

1.- ¿Cuál es la función del trabajo en equipo?

---

---

---

2.- Mencione cuáles son los puntos relevantes del trabajo en equipo.

---

---

---

3.- ¿Promueve el trabajo en equipo en sus clases? (SI) (NO)

¿porqué?\_\_\_\_\_

---

---

4.- ¿Cómo fomenta en sus alumnos el que trabajen en equipo? (SI) (NO)

¿Porqué?\_\_\_\_\_

---

---

5.- ¿Los temas de su asignatura se prestan para que sus alumnos trabajen en equipo? ¿Por qué?

---

---

---

6.- ¿Cada cuando trabajan sus alumnos en equipo?

---

---

---

7.- ¿Considera que sus alumnos saben trabajar en equipo? (SI) (NO)

¿Por qué?

---

---

---

8.- ¿Considera que es necesario que sus alumnos conozcan más sobre lo que es e implica el trabajo en equipo?

---

---

---

9.- ¿Qué habilidades desarrolla el trabajo en equipo en sus alumnos?

---

---

---

10.- ¿Qué elementos toma en cuenta para evaluar el trabajo en equipo?

---

---

---

11.- ¿Considera que el tiempo que se le dedica en la escuela al desarrollo de actividades en equipo es el suficiente, para desarrollar en sus alumnos esta competencia? (SI) (NO) ¿Por qué?

---

---

---

12.- ¿Qué ventajas tiene el que sus alumnos trabajen en equipos?

---

---

---

---

Agradezco su colaboración

## Anexo 3

Guía de lectura.

- 1.- ¿Qué es el trabajo en equipo?
- 2.- ¿Qué características presenta el trabajo en equipo?
- 3.- ¿Qué entiendes por empatía, organización y liderazgo?
- 4.- ¿Qué importancia del trabajo en equipo, en la sociedad?
- 5.- ¿En qué consiste el trabajo en equipo?
- 6.- ¿consideras que sabes trabajar en equipo?

## Anexo 4

### Pista 1

Si organización has de buscar, este seria un buen lugar.

### Pista 2

Ejercitar la mente, no lo es todo, hay que ejercitar todo nuestro cuerpo, ven a nosotros y podrás encontrar la respuesta a esté predicamento.

### Pista 3

Si quieres comenzar en un viaje sin igual, el principio seria un buen lugar para comenzar.

## Anexo 5

Ordenar la frase que a continuación se presenta.

...aprenden mejor los niños...

...mediante la cooperación  
y...

...partiendo de conocimientos  
previos...

...la ayuda orientada como...

... a distintas velocidades y...

Es en un grupo...

Respuesta:

Frase.

Es en un grupo, mediante la cooperación y la ayuda orientada como aprenden mejor los niños a distintas velocidades y partiendo de conocimientos previos distintos.

## **Anexo 6**

### **Técnica: pares y cuartetos.**

a) Objetivo: ruptura de la tensión inicial

b) Descripción:

Cada persona buscará un compañero, que debe ser aquel con que se sientan más distantes en ese momento. A el que decida tomar primero la palabra se le dominara A y a la otra B.-durante 5 min. A platicará todo lo que pueda y B sólo escucha, después hablará B y A lo escucha. Cada pareja deberá escoger a otra pareja. Cada una compartirá su experiencia durante 15 min.

Se analizan las sensaciones y sentimientos del grupo.

### **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 sus conocimientos.
- Intercambiar opiniones con el equipo.
- Detectar la comprensión que se va teniendo sobre el tema.
- Evaluar el logro de los objetivos.

b) Descripción.

En esta técnica se establece un diálogo conductor-equipo aprovechando el 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.

c) 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.
- 

d) Desventajas.

Cuando el interrogante se convierte en un medio para calificar. (cosa que no se busca, que pase.)

f) 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 de incitar a pensar, evite las que puedan ser contestadas con un SI o con un NO.
- Utilice los refuerzos positivos.
- Corrija inmediatamente las respuestas erróneas.

**Técnica:**

**Mesa**

**redonda.**

a) Objetivos.

- 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.

#### b) 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 o 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.

#### c) 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.

#### d) 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 de tratar asuntos de actualidad.
- Se les debe de dar la bibliografía sobre el tema.
- Se debe llevar a cabo cuando se compruebe que las personas estén bien preparadas.

### **Técnica: Seminario.**

#### a) 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.

## b) 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 lleguen 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 de seminarios más avanzados (generalmente profesionales) la unidad puede ser repartida 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.

b) 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.

d) Desventajas.

- Se aplica sólo a equipos pequeños.

e) Recomendaciones.

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

- Se recomienda elegir muy bien a los expositores.

### **Técnica: Estudio de caso.**

#### a) 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.
- Habituar y analizar soluciones bajo sus aspectos positivos y negativos.
- Enseñar al miembro a formar juicios de realidad y valor.

#### b) Descripción.

Es el relato de un problema o un caso incluyendo detalles suficientes para facilitar a los equipos el análisis. El caso debe de 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 de ser reales, pero nada impide que se imaginen casos análogos a los reales.

#### c) 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.

#### d) 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.

e) 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.

**Técnica: Foro.**

a) Objetivos.

- Permite la libre expresión de ideas de todos los miembros del equipo.
- Propicia la integración, el espíritu crítico y participativo.

b) 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.

c) 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.

d) Desventajas.

- No es útil cuando el equipo no está preparado para dar opiniones.

- Se puede aplicar sólo a equipos pequeños.

e) 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.

En medio de la dificultad yace la oportunidad.

Albert Einstein.