



- **Educando para educar**
 - Año 22
 - Núm. 42
 - ISSN 2683-1953
 - Septiembre-febrero 2022
 - educandoparaeducar@beceneslp.edu.mx
-

**Benemérita y Centenaria
Escuela Normal del Estado**

CIRCUNSTANCIAS QUE INCIDEN EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE ÚLTIMO GRADO DE EDUCACIÓN MEDIA

CIRCUMSTANCES AFFECTING TEAMWORK IN LAST GRADE SCHOOL STUDENTS

Fecha de recepción: 18 de febrero de 2022.

Dictamen 1: 29 de abril de 2022.

Dictamen 2: 30 de abril de 2022.

Fecha de aceptación: 6 de mayo de 2022.

Sergio Andrés Ávila Pava¹

Tany Giselle Fernández Guayana²



Intervenciones educativas



RESUMEN

El artículo presenta los resultados de un estudio educativo sobre el trabajo en equipo. El propósito fue comprender las circunstancias que inciden en las prácticas de trabajo en equipo en los estudiantes de educación media. El enfoque metodológico fue de tipo cualitativo, con un alcance descriptivo-explicativo y con un diseño de investigación acción. Los participantes fueron diez estudiantes del undécimo grado (15-16 años), tres docentes y un directivo-docente de la Institución Educativa Jorge Eliecer Gaitán, Casanare, Colombia. Los instrumentos utilizados fueron la guía de observación, el grupo de enfoque y las entrevistas semiestructuradas. Los resultados arrojaron que las circunstancias favorecedoras del trabajo en equipo son los valores y las emociones de sus miembros, así como el diseño de grupos pequeños con un líder reconocido, lo cual posibilita una mejor comunicación y el logro de las metas propuestas. Se concluye que cuando el docente realiza la planeación, el diseño y la evaluación del trabajo en equipo sus estudiantes logran mejores marcos simbólicos para aprender.

Palabras clave: trabajo en equipo, valores, liderazgo, docencia, aprendizaje.

ABSTRACT

This article contains the results of a qualitative study about "teamwork". The purpose was to understand the factors that influence the teamwork practices in mid-level students. The methodological approach was qualitative, with a descriptive-explanatory scope and with an action-research design. Participants were ten students from 11th grade between 15 and 16 years old, three teachers and a director-teacher from the Jorge Eliecer Gaitán Educational Institution in Casanare, Colombia. The data collection instruments were: the observation guide, focus group and semi-structured interviews that were applied through a pedagogical activity about teamwork and inter-learning. The result analysis was carried out under triangulation in the Microsoft Excel software. The main results showed that the circumstances that usually surround teamwork are values and emotions of its members, as well as the design of small groups with a recognized leader, which enables better communication and the achievement of proposed goals. It is concluded that when the teacher carries out the teamwork planning, design and evaluation, students achieve better symbolic frameworks to learn.

Keywords: teamwork, values, leadership, teaching, learning.

¹ Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia).
sergio.avila-p@uniminuto.edu.co / arquitectoavilasergio@gmail.com

² Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia).
tany.fernandez.g@uniminuto.edu.co / tany.fernandezg@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El desarrollo social y cultural de una comunidad no siempre está enmarcado por el individualismo. La capacidad de sociabilidad del ser humano también se debe a las prácticas en equipo; gracias a ello, las organizaciones establecen como causante de los altos índices de impacto el trabajo mancomunado hacia una misma meta. El éxito, entonces, se logra en la medida que el conocimiento, la experiencia y la interdisciplinariedad tienen un punto de convergencia. De esta manera, se consigue no solo el crecimiento del individuo, sino también del colectivo que contribuye a la comunidad.

El trabajo en equipo es una estrategia utilizada en diferentes organizaciones tanto educativas como empresariales. Dependiendo del contexto varía su definición. Acosta (2011) menciona que se refiere a un grupo de personas que comparten metas en común, que interactúan conscientes de sus compañeros y se perciben como una unidad. Por su parte, un equipo está conformado por diferentes tipos de personas con habilidades diferenciadas que se complementan con un propósito común (Guasch, 2006). De este modo, un equipo mantiene cuatro aspectos importantes: coordinación de esfuerzos, un objetivo común, división de trabajo y jerarquía. En este sentido, los logros no se obtienen solo desde el cumplimiento de una meta, sino también desde la formación humana. Ejemplo de ello es el movimiento Scout y su método, el cual es promotor de la educación bajo el sistema de equipos (González y Almagro, 2020).

Por su parte, el liderazgo se entiende como la capacidad de una persona para influir en otros buscando desde sus propias características (elocuencia, valores, poder, etcétera) desarrollar el potencial de sus compañeros para alcanzar un fin, una meta o un logro que brinde satisfacción. Es así como el líder logra transformar las perspectivas de quienes tiene a cargo. Esta variable, como elemento diferenciador en el trabajo en equipo, es proyector de creatividad individual y grupal. El liderazgo fomenta un reconocimiento colectivo, en el que “el talento de equipo requiere dosis de talento individual, pero sobre todo orgullo de pertenencia, generosidad y humildad para conocer cuál es tu espacio y cuál es el espacio del otro” (Pereira et al., 2009, p. 37).

Con respecto al aprendizaje, son múltiples los significados que giran alrededor de este, puesto que no se limita a la metodología, la edad o la personalidad. Los discursos en torno a este concepto han llegado a la siguiente convergencia: el aprendizaje es el medio por el cual se forma una persona de tal manera

que haya integración firme entre la vida social con perspectivas positivas de bienestar y progreso (Osejos et al., 2018). También puede ser entendido como un cambio establecido por el individuo desde la experiencia (Guarinos y Montiel, 2011). En este sentido, el aprendizaje es un proceso de construcción social en el que se mantiene la correlación entre la confrontación y la reflexión (Aguirre et al., 2012).

Es así como en el estudio *Diferencia de edades: un problema para el trabajo en equipo en el aula* (Gamboa et al., 2018), realizado en Bogotá, se hace evidente la necesidad de contar con un ambiente escolar agradable para lograr una mayor interacción en el aula y así el trabajo en equipo sea dado; de lo contrario, la diferencia de intereses, la falta de respeto, la poca escucha, la indisciplina y la preferencia por el trabajo individual serían sus principales limitantes. Por su parte, en el estudio *El individualismo docente como factor conflictivo que debilita el trabajo en equipo en dos colegios distritales de Bogotá*, de Gutiérrez y Martínez (2016), se encontró que existen actitudes individualistas y egoístas por parte de algunos docentes que generan desconfianza y conflicto en los equipos de trabajo docente y directivo. Como consecuencia, la poca cooperación entre los miembros produce desarticulación en los resultados de los procesos académicos y administrativos.

El estudio mexicano "Intención y competencia pedagógica: el uso del aprendizaje colaborativo en la asignatura de matemáticas en secundaria" (Gómez, 2016) arrojó que el trabajo en grupos pequeños tiene impacto en la transferencia del aprendizaje en comparación con el aprendizaje individualista. No obstante, para que se logre un buen trabajo en equipo hay que plantear un problema que resolver, solicitar organización, identificar roles, establecer tiempos de entrega y socializar los resultados. Asimismo, la investigación peruana *El juego didáctico como estrategia de enseñanza para fomentar el trabajo en equipo en el área de comunicación en los estudiantes del segundo grado "A" del nivel de educación primaria* (Yoplac, 2017) demuestra que la carencia metodológica y técnica en el juego didáctico imposibilita el desarrollo del trabajo en equipo limitando las habilidades para la comunicación social.

Dado lo expuesto anteriormente, el trabajo en equipo se encuentra rodeado de circunstancias que pueden incidir en el triunfo o el fracaso de este. Por lo tanto, se hace necesario identificar y comprender las circunstancias que favorecen o entorpecen el trabajo en equipo, puesto que no es lo mismo trabajar en equipo

que trabajar en grupo. Al respecto, Gutiérrez y Martínez (2016) expresan que el trabajo en equipo es colaborativo, mientras en el trabajo en grupo un líder asigna tareas para ser desarrolladas individualmente y luego las recoge para organizar la entrega. En este sentido, el fomento en el aula del trabajo en equipo hace posible en maestros y en estudiantes una mejor autorregulación del aprendizaje a partir de la gestión del pensamiento crítico-estratégico, la motivación y la comunicación.

METODOLOGÍA

Método

El estudio se realizó desde un enfoque cualitativo porque este permite la comprensión de los factores que intervienen en el trabajo en equipo. Por su parte, el alcance es descriptivo-explicativo, ya que posibilita la profundización en las circunstancias que inciden en las prácticas de trabajo en equipo y sus componentes. Finalmente, se utilizó un diseño de investigación acción a fin de reflexionar sobre el quehacer educativo frente al trabajo en equipo y, de esta manera, realizar transformaciones de orden pedagógico e institucional.

Participantes

La población pertenece a un contexto de la cultura llanera del municipio de Aguazul, departamento de Casanare, Colombia. De allí se seleccionó la Institución Educativa Jorge Eliecer Gaitán, colegio de carácter oficial que cuenta con cursos desde preescolar hasta el grado once en la modalidad académica. La institución tiene 1 750 alumnos y una planta docente de 61 personas (32 en bachillerato) y cinco directivos docentes. En el muestreo no probabilístico por conveniencia, y dadas las dificultades que se presentaron a causa de la pandemia por COVID-19 y el confinamiento preventivo nacional dictado por el decreto 457 del 22 de marzo de 2020, se seleccionaron ocho estudiantes que cursaran el undécimo grado (15-16 años),¹ tres docentes y un directivo docente para un total de 12 participantes (véase el cuadro 1).

¹ De acuerdo con la Ley General de Educación (1994), el grado once (11°) corresponde al último nivel de la educación obligatoria en Colombia. El grado once conforma el ciclo de Educación Media Académica y atiende a jóvenes de aproximadamente 15 a 16 años.

Cuadro 1. Descripción de participantes

Población: I. E. Jorge Eliecer Gaitán, Aguazul Cas.

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN INSTITUCIONAL	BACHILLERATO	11° GRADO	MUESTRA DEL ESTUDIO
Directivos docentes	4	3	3	1
Docentes	60	32	13	3
Estudiantes	1750	890	110	8
TOTAL	1814	925	126	12

Fuente: elaboración propia.

Categorías del estudio

Se determinaron tres categorías de análisis. La primera de ellas es el trabajo en equipo y prácticas educativas; de esta se desprenden dos subcategorías, que son los estilos o tipos de aprendizaje y el contexto. La segunda categoría es el trabajo en equipo, cuyas subcategorías corresponden al liderazgo y las competencias. Por último, la categoría de trabajo en equipo desde el interaprendizaje, el sistema de equipos y la progresión personal (véase el cuadro 2).

Cuadro 2. Categorización

CATEGORÍAS	Trabajo en equipo Prácticas educativas	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
SUBCATEGORÍAS	Estilos o tipos de aprendizaje	Liderazgo	Interaprendizaje
	Contexto	Competencias	Sistema de equipos
			Progresión personal

Fuente: elaboración propia.

Instrumentos de recolección de información

Se aplicaron tres instrumentos a partir de una dinámica de trabajo en equipo: el grupo de enfoque, la guía de observación y la entrevista semiestructurada. La actividad pedagógica consistió en un trabajo en equipo en el que dos grupos de estudiantes desarrollaron una guía que entrelazaba las áreas de educación artística, matemáticas y lenguaje. Durante la actividad se aplicó la guía de observación, la cual constó de siete ítems sobre aspectos generales y particulares de un buen trabajo en equipo como la actitud de los participantes, la toma de decisiones, la comunicación, el ejercicio del liderazgo, los valores y las destrezas para completar las tareas.

Al final de la actividad se realizó el grupo de enfoque y la entrevista semiestructurada con cada docente y con el directivo docente. El grupo de enfoque constó de 10 preguntas que se realizaron en conjunto a los adultos, de educación artística, matemáticas y lenguaje, junto con el coordinador general de la institución educativa. Las preguntas giraron en torno al desempeño de los estudiantes en la actividad de equipo. Posteriormente se aplicó la entrevista semiestructurada a cada uno de los docentes y al directivo docente, la cual constó de siete preguntas, a fin de profundizar en sus percepciones acerca del trabajo en equipo en el ámbito educativo (véase el anexo 1).

Procedimiento

Se comenzó con la fase de gestión, en la cual se hizo contacto con las directivas de la institución para solicitar las autorizaciones para la aplicación del estudio en sus instalaciones y con su personal educativo. También se realizaron la escogencia de estudiantes y los acuerdos con los docentes para su participación. Posteriormente, en la fase de diseño y preparación, se elaboraron los instrumentos de recolección de información, la actividad de trabajo en equipo, así como los consentimientos informados.

Luego, en la fase de trabajo de campo, se preparó el espacio físico, se llevó a cabo la actividad de trabajo en equipo con los estudiantes, docentes y directivo docente, y se aplicaron los tres instrumentos. De igual forma, se realizó la digitación de la información recolectada una vez terminado el trabajo de campo.

Después, en la fase del análisis, se elaboró una matriz que posibilitó el análisis de los datos. Finalmente, en la fase descriptiva, se redactaron los resultados del estudio, su discusión y las conclusiones, con lo cual se completó el informe de investigación.

Análisis

Para el análisis de los resultados se realizó una codificación abierta y axial a partir de una matriz en Excel, la cual permitió la triangulación de la información. Para ello, se inició con la digitalización de los datos recolectados en cada uno

de los tres instrumentos aplicados. En seguida, se realizó una matriz en la cual se contrastó cada categoría y subcategoría del estudio con los datos obtenidos. Posteriormente, se saturaron los datos, es decir, en la medida que se contrastó una respuesta con alguna categoría, se arrojó una serie de temas que se relacionaran con el objeto de estudio; después, esos temas se simplificaron y se contrastaron entre instrumentos con el propósito de llegar a códigos generales que explicaran el fenómeno de las circunstancias que intervienen en el trabajo en equipo.

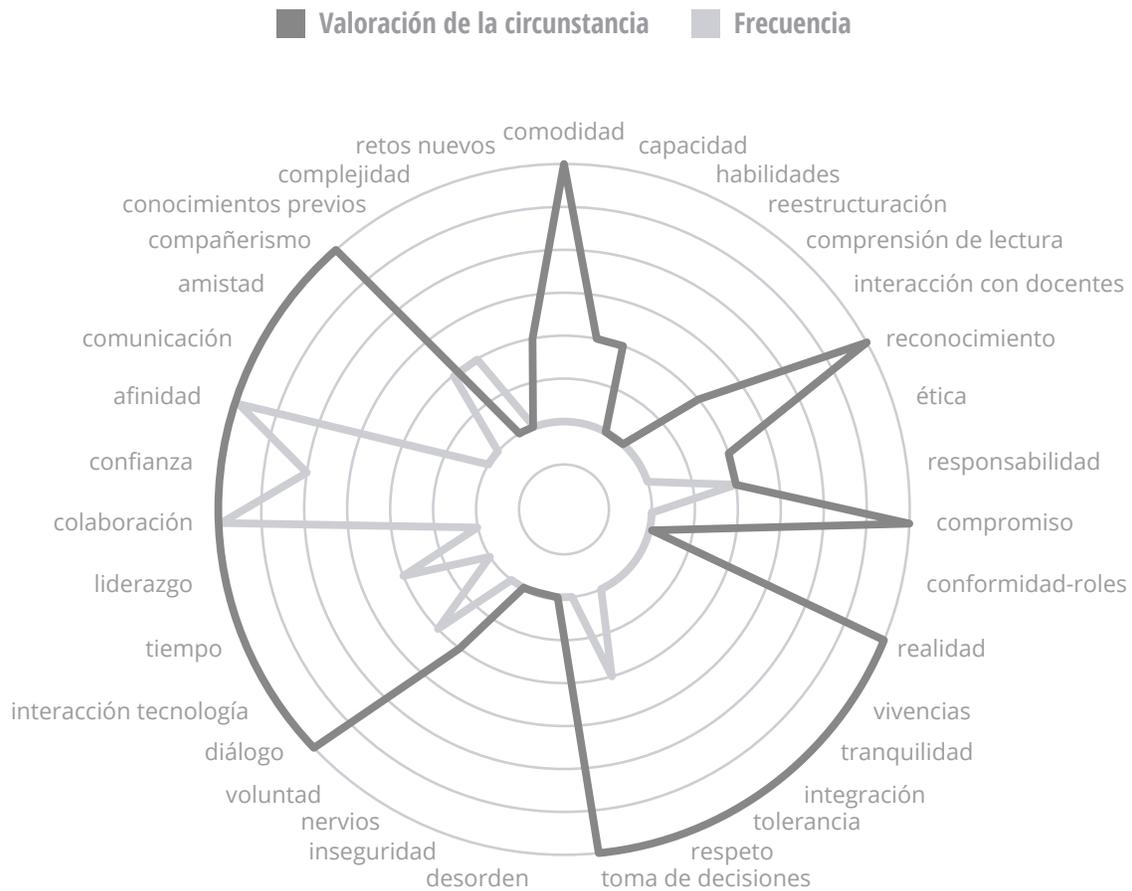
RESULTADOS

Los resultados del presente estudio giran en torno a los temas que arrojó la triangulación por medio de la codificación abierta y axial y su posterior interpretación. Es así como se agruparon aquellas tendencias que permitieron comprender los factores que intervienen en el trabajo en equipo: contexto, estilos de aprendizaje, liderazgo y competencias, interaprendizaje, sistema de equipos y progresión personal.

El trabajo en equipo como espacio de aprendizaje

Los estudiantes manifestaron que el contexto es determinante para realizar el trabajo en equipo toda vez que les es importante la relación con sus pares, con los docentes que dirigen las actividades, con el lugar donde se desarrolla, con el tiempo y con sus emociones. Asimismo, la comunicación se torna en un factor del cual depende el buen manejo de la información por parte del equipo y, por lo tanto, la apropiación de las prácticas educativas. De esta manera, las circunstancias que se generan alrededor del trabajo en equipo son el contexto (véase la figura 1) y los estilos o tipos de aprendizaje (véase la figura 2).

Figura 1. Circunstancias que generan apropiación o rechazo en las prácticas educativas de trabajo en equipo

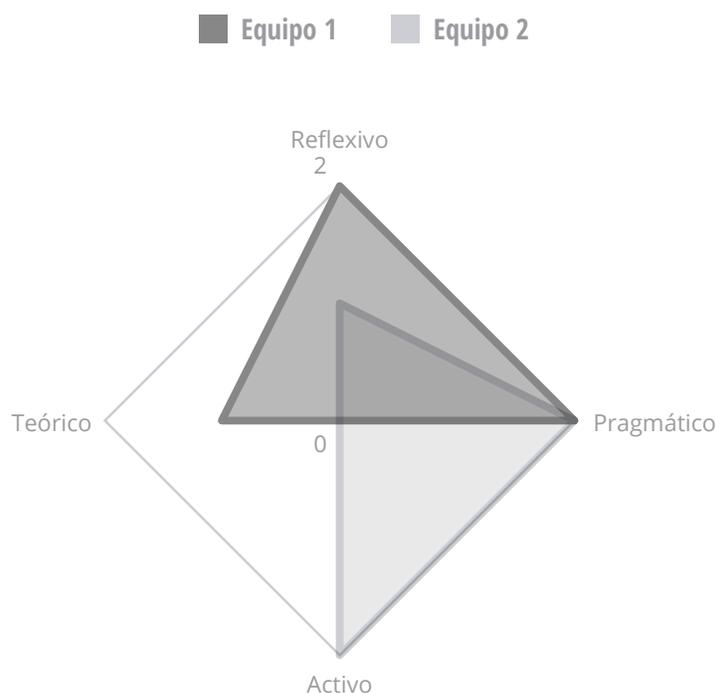


Fuente: elaboración propia.

En la figura 1 se observan distintas circunstancias que influyen en el trabajo en equipo en los estudiantes. Sobresalen circunstancias como la afinidad entre los pares y la colaboración (trazo interno). Al respecto, E1M1² menciona: “existía confianza porque ya nos conocíamos y sabíamos de qué éramos capaces, eso ayudó a poder realizar el trabajo”. A su vez, se evidencian circunstancias como la complejidad de la actividad, los retos nuevos, el desorden, los nervios, la inseguridad, la comprensión lectora y la inconformidad de roles, los cuales pueden ocasionar rechazo a este tipo de actividades de trabajo en equipo (trazo externo). Sumado a lo anterior, E1M2 comenta: “Para mí fue difícil, ya que si, fuese siendo en mi caso solita, tal vez en español me sabría desenvolver, pero lo que era en las otras áreas quizás no. Sin embargo, me pareció más sencillo con los compañeros, ya que a pesar de que no sabía matemáticas se hizo un esfuerzo”.

² De ahora en adelante, estos son los códigos con los cuales se clasificaron los participantes para el análisis de datos, con lo cual se garantiza su anonimato: la E hace referencia al equipo (el que participó en la actividad del trabajo de campo); la M corresponde a la matriz, y el número señala el consecutivo que se le brindó a cada participante en el estudio.

Figura 2. Estilos de aprendizaje



Fuente: elaboración propia.

La figura 2 representa los estilos de aprendizaje identificados en cada uno de los estudiantes de cada equipo y la tendencia del equipo por un estilo o estilos en particular. Los integrantes del equipo 1 proyectan los estilos de aprendizaje reflexivo, teórico y pragmático, con una tendencia hacia lo reflexivo y pragmático. A su vez, los del equipo 2 proyectan los estilos de aprendizaje reflexivo, activo y pragmático, con una tendencia hacia lo práctico. Así, destaca el estilo pragmático, mientras el estilo teórico es el menos frecuente.

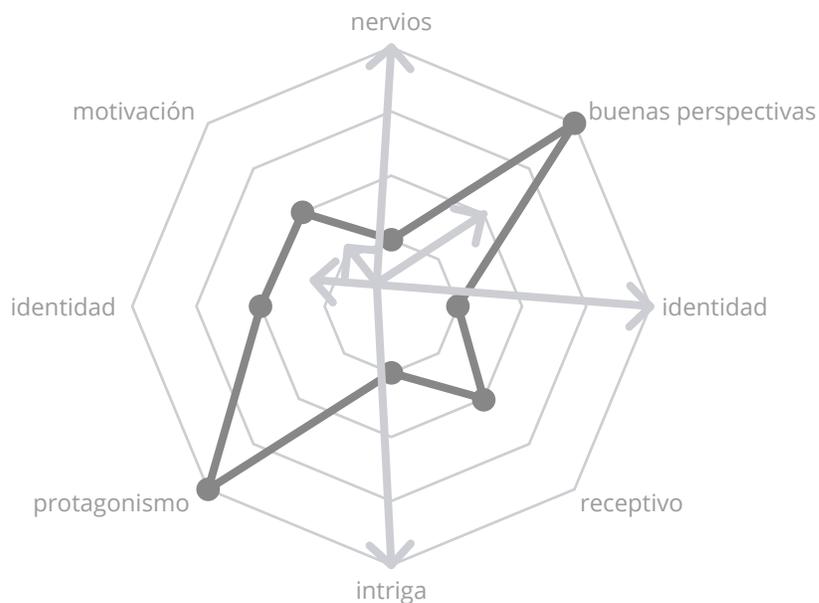
Por su parte, los estilos de aprendizaje en las prácticas educativas de trabajo en equipo para los participantes se constituyen como elementales, ya que, de los diferentes estilos, se realiza una retroalimentación entre los miembros. Al respecto, E1M2 menciona: "mientras yo hacía una cosa, que era la que yo sabía, mis compañeros seguían en los que ellos sabían, y pues ahí les iba bien y a mí también".

El trabajo en equipo como espacio para el liderazgo y el desarrollo de competencias

Para los participantes, el liderazgo se presenta en toda actividad en equipo y viene acompañada de emociones y valores. De las emociones del líder depende, entonces, la comunicación en el equipo, el desarrollo de las acciones y el cumplimiento de las metas (véase la figura 3). En relación con los valores, son entendidos por los estudiantes como el sentido de pertenencia al equipo

y el compañerismo, valores que representan los cimientos que construyen una buena práctica en equipo y de forma integral (véase la figura 4). Finalmente, ambos elementos hacen posible el desarrollo de diferentes competencias de trabajo en equipo como las competencias ciudadanas, comunicativas, científicas y matemáticas (véase la figura 5).

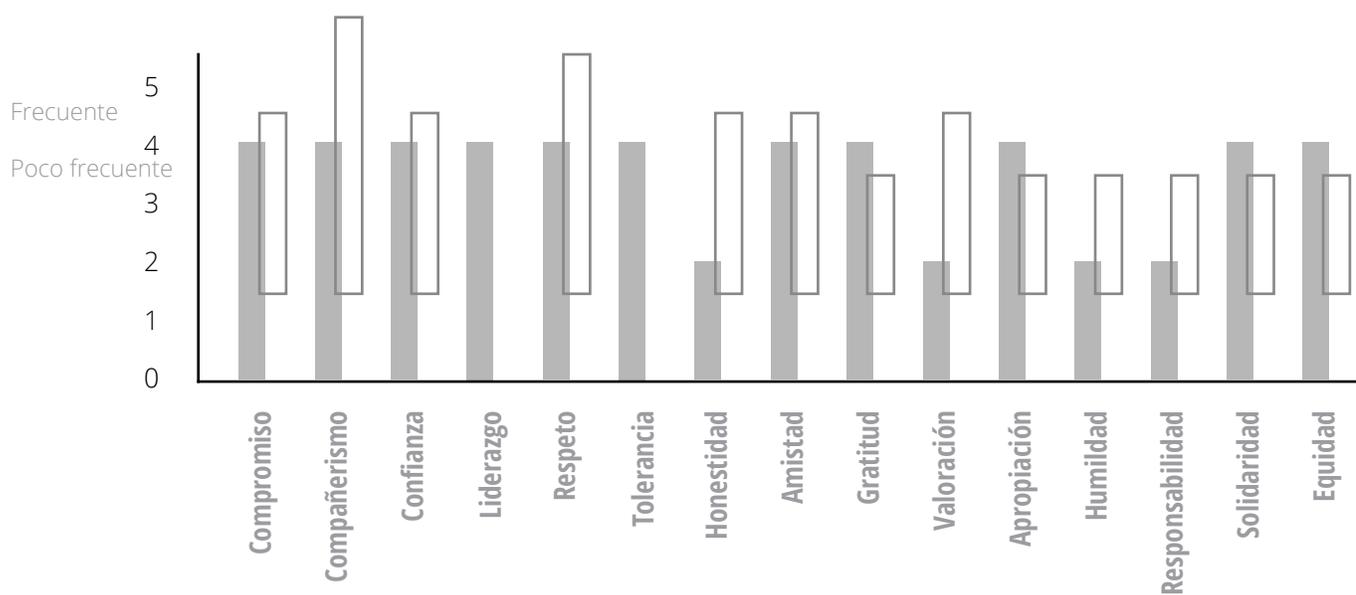
Figura 3. Emociones identificadas en el trabajo en equipo



Fuente: elaboración propia.

En la figura 3 se hacen notorias algunas emociones como los nervios, la incertidumbre y la intriga, las cuales se presentan con frecuencia (serie con puntas de flecha). Sin embargo, estas son contrarrestadas por la motivación, la identidad, el protagonismo, la recepción y las expectativas (trazo debajo de las líneas con puntas de flecha). La sumatoria de estos valores, sin importar su intensidad, es importante para propiciar el liderazgo y encaminar a los equipos hacia el cumplimiento de los objetivos planteados.

Figura 4. Valores que acompañan el trabajo en equipo



Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, la figura 4 demuestra que la mayoría de los valores (excepto honestidad, valoración, humildad y responsabilidad) son frecuentes. Los valores son propios de cada estudiante y son considerados como los cimientos de la comunicación o interacción estudiante-estudiante y estudiante-docente durante el trabajo en equipo.

Figura 5. Competencias en el trabajo en equipo



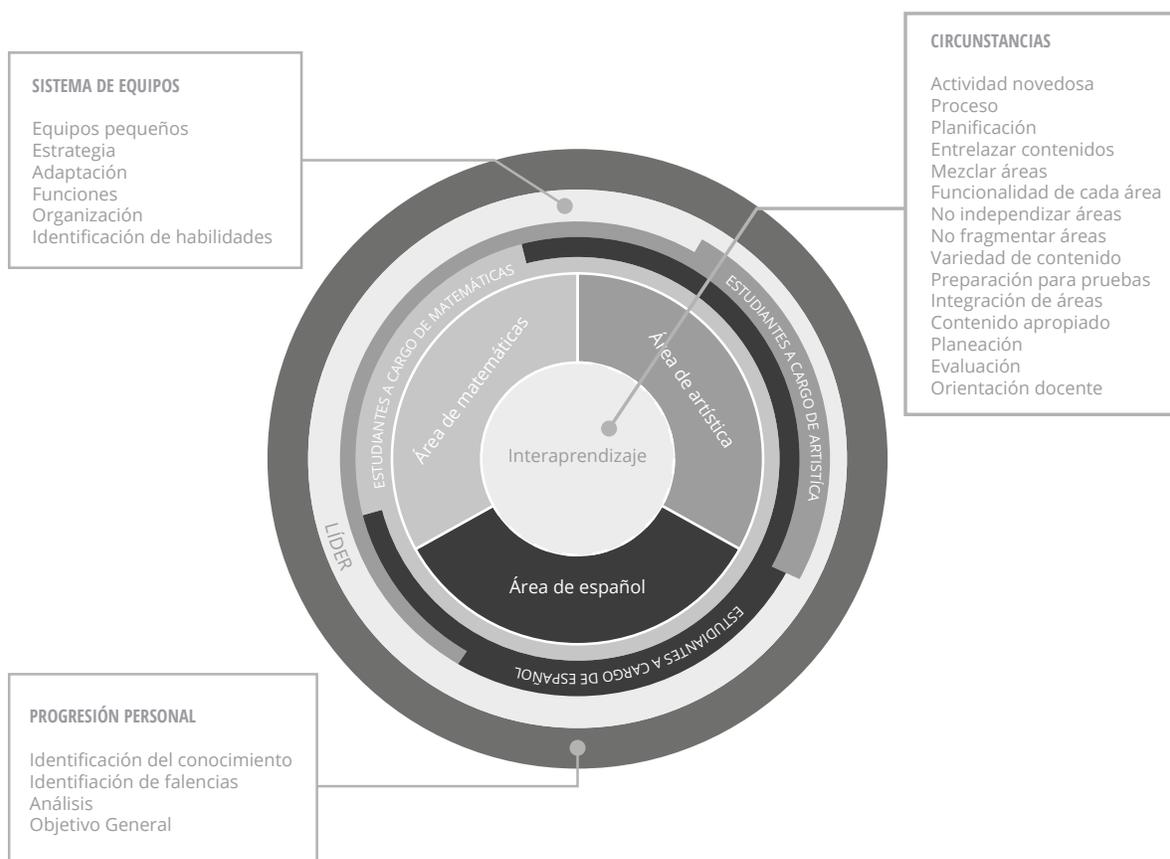
Fuente: elaboración propia.

Las competencias ciudadanas presentan un grado significativo, puesto que los estudiantes consideran que para el trabajo en equipo es necesario vincular su cultura y las emociones en beneficio de la convivencia y la participación. Por su parte, en una menor tendencia se encuentran las competencias comunicativas, en las que se observa una baja interacción y diálogo entre los pares y los docentes que dirigen la actividad del trabajo en equipo. De igual forma, el desempeño matemático se logra a cabalidad solo a veces. Esto pudo ocurrir porque los equipos enfocaron su esfuerzo en resolver primero las actividades de lenguaje y educación artística, dejando para el final las tareas de geometría y operaciones matemáticas. Por último, la competencia científica casi nunca se hizo patente en el trabajo de equipo, ya que los estudiantes no demostraron una capacidad de indagación rigurosa, procesual y sistemática para dar solución a la actividad pedagógica; en vez de ello, se centraron en la búsqueda de una solución general.

El trabajo en equipo como un universo de posibilidades

Para los docentes participantes, el interaprendizaje desarrollado desde un sistema de equipos logró ser una actividad productiva dirigida a la progresión personal y colectiva (véase la figura 6).

Figura 6. El interaprendizaje desarrollado desde un sistema de equipos



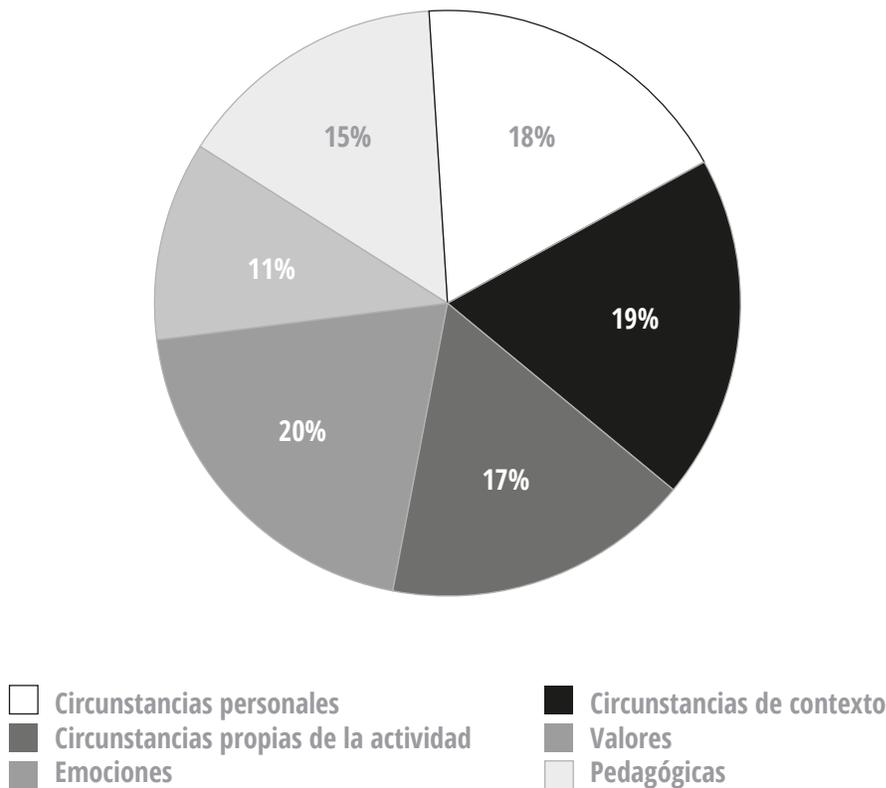
Fuente: elaboración propia.

La figura 6 muestra de forma radial cómo el interaprendizaje concentra una serie de circunstancias que rodean el trabajo en equipo desde la integración de tres áreas académicas en una sola actividad pedagógica. Al respecto, la docente del área de matemáticas menciona: “uno no puede dictar matemáticas sin que un estudiante tenga esas bases de comprensión lectora al leer un ejercicio. Entonces, mezclar todas las áreas es fundamental”. En la medida que cada estudiante terminaba con su responsabilidad, colaboraba con las demás áreas buscando la mejor estrategia para cumplir con la meta.

Circunstancias que favorecen el trabajo en equipo

Dado todo lo anterior, las circunstancias identificadas en el trabajo en equipo, como se grafican en la figura 7, dieron pie a la elaboración de un dossier educativo sobre el trabajo en equipo para estudiantes y docentes (véase la figura 8). Este último se socializó en la Institución Educativa Jorge Eliecer Gaitán, lo cual motivó a las directivas a generar un proyecto transversal sobre el trabajo en equipo para el año lectivo 2022.

Figura 7. Clasificación de circunstancias



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 7, las circunstancias significativas en el trabajo en equipo finalmente son los valores, las circunstancias del contexto, así como las personales y las circunstancias propias de la actividad. Los valores cuentan con un 20 por ciento de incidencia en el trabajo en equipo, puesto que de allí surge el liderazgo y las competencias humanas de los estudiantes. En seguida se encuentran las circunstancias del contexto donde se desarrolla la actividad de equipo, la cual presenta un 19 por ciento de importancia, y con uno y dos dígitos por debajo respectivamente, las circunstancias personales (actitud) y las circunstancias propias de la actividad. Esto indica que para el logro de un buen trabajo en equipo es necesario que el contexto sea adecuado para su desarrollo.

Por otro lado, las circunstancias con menor incidencia en un buen trabajo en equipo son los aspectos pedagógicos y emocionales. El aspecto pedagógico marcó un 15 por ciento de incidencia, lo cual indica que las actividades pedagógicas de equipo que involucran el interaprendizaje pueden generar una progresión personal, mas no el desempeño del equipo. Finalmente, el 11 por ciento que puntúan las emociones señala que estas no siempre afectan el trabajo en equipo porque la atención se encuentra dirigida al cumplimiento de las metas. Cabe aclarar que durante las actividades en equipo son partícipes todas estas circunstancias y de alguna manera influirán en su desempeño.

DISCUSIÓN

Con respecto al trabajo en equipo como espacio de aprendizaje, los participantes manifiestan que el contexto es determinante. Allí no solo se propicia la interacción con sus pares, sino que también se afianza el vínculo con el profesor que dirige la actividad. De igual forma, los estilos de aprendizaje cumplen un papel importante a la hora de conformar el equipo. Según los estudiantes, la homogeneidad posibilita un aprendizaje mayor.

De acuerdo con Maxwell (2003), el desarrollo social o de equipo es una prioridad en el contexto de desarrollo de la persona. Es ahí donde se propicia el espacio para potenciar habilidades sociales como la confianza, el reconocimiento, el compromiso, la integración, la tolerancia, el respeto, la toma de decisiones, el diálogo y la amistad. Como consecuencia, el equipo logra la sinergia para el cumplimiento de las metas propuestas (Guasch, 2006). Por su parte, Picardo (2005) afirma que la tarea principal del docente es la identificación de los estilos de cada estudiante con el fin de conformar mejores equipos de trabajo y, por lo tanto, lograr en ellos resultados colectivos e individuales (Canizales et al., 2020).

Ahora bien, en relación con el trabajo en equipo como un espacio para el liderazgo, los estudiantes consideran el equipo como un recurso valioso para el fomento de los vínculos entre los miembros del aula y de diferentes valores. Para ellos, el punto de partida es la asunción y aceptación del otro como parte relevante del engranaje del equipo. Por su parte, en cuanto al trabajo en equipo como un espacio para el desarrollo de competencias, los participantes suelen identificar en este tipo de prácticas de equipo favorables para la difusión del conocimiento de todos los integrantes la vivencia de valores sociales, la manifestación de las opiniones y sentires, y para la toma de mejores decisiones. En este sentido, consideran el trabajo en equipo una base estructural para su formación en el campo laboral.

Es así como el liderazgo suele ser un rasgo de la persona, que involucra el compromiso, la visión y el ejemplo para hacer sentir válidos a los demás miembros del equipo. También, un equipo debe tener un liderazgo promovido por valores como el respeto, la apropiación (identidad), la equidad, el aprecio (gratitud) y la amistad (Cubeiro, 2010; Pereira et al., 2009). Desde la perspectiva de Schunk (2012), las actividades de trabajo en equipo se convierten en un espacio para identificar la capacidad de los estudiantes para el afrontamiento de situaciones; por consiguiente, es un elemento indispensable para propiciar competencias ciudadanas como la convivencia, las relaciones, la participación, la democracia y la pluralidad (Rodríguez et al., 2007).

En cuanto al trabajo en equipo como universo de posibilidades, los estudiantes tienden a identificar el trabajo en equipo como mecanismo para el interaprendizaje y la educación transversal. Para ello, es necesario contar con un líder reconocido por los propios integrantes que pueda dirigir a los

miembros y crear un ambiente productivo. A su vez, este tipo de prácticas educativas mediadas por el trabajo en equipo posibilitan en los educandos el fortalecimiento de la creatividad, el carácter, la afectividad y la sociabilidad, lo que da como resultado una progresión personal y colectiva, lo cual fomenta el tejido social desde la escuela.

Al respecto, Castillo (2006) argumenta que para que surja el interaprendizaje es fundamental que exista comunidad (comunicación) con el propósito de aprender del otro y con el otro. En el interaprendizaje, el estudiante no solo recolecta información de manera transversal, sino que también expone sus habilidades y gestionan con sus pares el aprendizaje (Osejos et al., 2018). Para ello, el equipo debe estar integrado por pocos estudiantes, se deben trazar sus metas, tareas y responsabilidades, tal como sucede con los equipos scout (Gonzáles y Almagro, 2020; Marulanda y Salazar, 2013).

Finalmente, las circunstancias que rodean el trabajo en equipo son aspectos importantes que deben tenerse en cuenta en la planeación, el diseño y la realización de actividades pedagógicas. Es relevante que los docentes conozcan a sus estudiantes con el fin de conformar equipos homogéneos y con diferentes estilos de aprendizaje, en un ambiente de libertad.

CONCLUSIONES

El trabajo en equipo se convierte en un recurso práctico para adquirir diferentes aprendizajes o para lograr un potencial. Para ello, es necesario crear un ambiente donde las metas pasen de ser individuales a ser colectivas. También es necesario propiciar la mezcla de estilos de aprendizaje con el propósito de lograr en los estudiantes el aprendizaje pragmático. Asimismo, se requiere fomentar los valores en el líder, ya que de este modo se propician vínculos de confianza entre los integrantes del equipo. Los valores como el respeto, el compañerismo, la tolerancia, la solidaridad y la gratitud hacen del trabajo en equipo un espacio dinámico y con una buena comunicación. En adición, para el trabajo en equipo en el aula es necesario que cada uno de estos equipos se conforme por entre tres y cinco estudiantes y que entre ellos haya un líder que sea reconocido por los demás integrantes.

Es así como las circunstancias que inciden en el trabajo en equipo corresponden a la vivencia de los valores tanto individuales como colectivos. En este sentido, las prácticas pedagógicas enmarcadas en un ambiente de equipo propician el desarrollo de la afectividad, la sociabilidad, el carácter y la creatividad. De igual forma, en relación con un contexto adecuado para el trabajo en equipo, las circunstancias influyen de modo directo para que los participantes puedan estar tranquilos, concentrarse y comunicarse a fin de alcanzar los objetivos propuestos por el equipo.

En torno al campo educativo, este estudio destaca varios elementos que son necesarios en el aula para la realización de trabajos en equipo; entre estos: brindar un espacio oportuno para la conformación del equipo y sus actividades y procurar que el equipo se encuentre conformado por estudiantes con distintos estilos de aprendizaje (interaprendizaje). Ambos elementos proporcionan a los estudiantes un marco simbólico llamativo, conocido y divertido para que puedan aprender, mejorar sus habilidades comunicativas y lograr los fines comunes.

Para terminar, entre las principales recomendaciones suscitadas por este estudio se encuentra la inclusión en la actividad pedagógica de la recolección de información, la autoevaluación y la coevaluación entre los integrantes del equipo. De igual forma, el establecimiento de un espacio abierto que permita la concentración, con el propósito de que los participantes puedan responder a la actividad de manera oportuna. Finalmente, se recomienda a los investigadores profundizar en la influencia y las implicaciones de la interdisciplinariedad en las asignaturas que se imparten en las instituciones educativas para el aprendizaje y fomento del trabajo en equipo.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. ESIC Editorial.
- Aguirre, E.; González, N., y González, R. (2012). Aprendizaje colaborativo en ambientes virtuales y sus bases socioconstructivistas como vía para el aprendizaje significativo. *Apertura. Revista de Innovación Educativa*, 4(2), 32-41. <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/313>
- Canizales, W.; Ries, F., y Rodríguez, C. (2020). Estilos de aprendizaje y ambiente de aula: situaciones que anteceden a la innovación pedagógica en estudiantes de deporte. *Retos. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 38(38), 213-221. <https://doi.org/10.47197/retos.v38i38.7279>
- Castillo, D. (2006). El interaprendizaje como clave de la educomunicación. *Mediaciones*, 4(6), 23-35. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.mediaciones.4.6.2006.23-35>
- Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 115 de febrero 8 de 1994. Ley general de Educación. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf
- Cubeiro, J. (2010). Aprender del "coach". *Harvard – Deusto Business Review* (191), 68-70. <http://jmentabiliza.com/Aprender%20del%20coach.pdf>
- Gamboa, C.; Mesa, L. M.; Acevedo, L., y Sánchez, S. (2018). *Diferencia de edades: un problema para el trabajo en equipo en el aula de clase* (tesis de grado inédita). Universidad la Gran Colombia.
- Gómez, L. (2016). Intención y competencia pedagógica: el uso del aprendizaje colaborativo en la asignatura de matemáticas en secundaria. *Propósitos y Representaciones. Revista de Psicología Educativa*, 4(2), 133-179. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.121>
- González, M., y Almagro, M. (2020). Educación no formal en los grupos scouts. *Revista Educativa Hekademos* (28), 43-54. <https://www.hekademos.com/index.php/hekademos/article/view/6>
- Guarinos, M., y Montiel, I. (2011). *Aprendizaje y desarrollo en la adolescencia. Teorías y práctica*. Universidad Miguel Hernández.
- Guasch, J. (2006). *Análisis de los roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en el comportamiento* (tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona). Depòsit digital de documents de la Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2006/tdx-0307107-154817/jarg1de1.pdf>
- Gutiérrez, H., y Martínez, J. (2016). *El individualismo docente como factor conflictivo que debilita el trabajo en equipo en dos colegios distritales de Bogotá* (tesis de maestría, Universidad de La Sabana). Repositorio de la Universidad La Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/23225/H%3a9ctor%20Enrique%20Aonte%20Guti%3a9rrez%20%28tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marulanda, A., y Salazar, R. (2013). *Guía para dirigentes de tropa*. Dirección Nacional de Programa de Jóvenes, Comisión Nacional Scout.
- Maxwell, J. (2003). *Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo*. Grupo Nelson.
- Ministerio del Interior de Colombia. (2020). Decreto número 457 de 2020. Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Corona virus COVID-19 y el mantenimiento del orden público. https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf?TS_PD_101_RO=08394a21d4ab2000e4e9d17f44859b4d7e3ddf59faa8216a1aa56004c697d8afa12294ffd18e2b1708d42816f5145000828f5a3ad1425353b477f61d3e75f8a83c676b7063c507c82f197e92bed56c98c7d9dc8e6d8c90d0d75c8412a795c87db02b716a9b4fd36e3ae63f2d9b2c6d741534c673105f5b37bfdce51157f912bc

- Osejos, M.; Merino, M.; Merino, M. C., Merino, B. S.; Jaramillo, J., y Sinchiri, E. (2018). *Técnicas activas utilizadas por docentes como estrategia metodológica en el interaprendizaje de estudiantes de bachillerato*. 3Ciencias. Editorial Área de Innovación y Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.17993/DidInnEdu.2018.40>
- Pereira, J.; Jericó, P.; Cubeiro, J. C.; Gallardo, L.; Escala, T., y Carazo, J. (2009). Pep Guardiola, el líder tranquilo. *Capital Humano* (234), 34-45. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/336/GUARDIOLA_2.pdf
- Picardo, O. (2005). *Diccionario pedagógico*. Centro de Investigación Educativo, Colegio García Flamencao.
- Rodríguez, A. C.; Ruiz, S. P., y Guerra, Y. M. (2007). Competencias ciudadanas aplicadas a la educación en Colombia. *Revista Educación y Desarrollo Social editorial neogranadina*, 1(2), 140-157. <https://doi.org/10.18359/reds.700>
- Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa*. Pearson Educación.
- Yoplac Mendoza, M. (2017). *El juego didáctico como estrategia de enseñanza para fomentar el trabajo en equipo en el área de comunicación en los estudiantes del segundo grado "A" del nivel de educación primaria, de la institución educativa n° 18002 "maría auxiliadora"; distrito y provincia de Chachapoyas, región Amazonas* (tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). Repositorio Institucional Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7834>

ANEXO 1

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Grupo poblacional al que se dirige:

Estudiantes de 11º, docentes y directivo docente.

Objetivo específico al que le apunta el instrumento:

Analizar las circunstancias que propician el trabajo en equipo en los estudiantes.

Con qué categorías se relaciona este instrumento:

Trabajo en equipo (liderazgo y competencias).

Descripción del instrumento:

La observación, como elemento de profunda atención y sensibilidad, arroja sensaciones que perciben los sentidos, para la comprensión de un contexto y análisis de este. Visualizar y comprender el desarrollo de una actividad desde su concepción hasta la terminación, nos muestra un espectro de circunstancias que rodean el trabajo o esa actividad. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la observación se transcribe en una guía (documento) de forma narrativa donde se describirá cada situación que transcurre en el espacio o lugar determinado para la investigación.

Esta guía de observación es pertinente para el proyecto porque a través de ella se podrá registrar todas las situaciones que se generen en el ejercicio, desde diferentes divergencias que apuntan a los estudiantes, profesores y directivo docente, que darán un conjunto completo desde lo externo, para el análisis de las circunstancias que rodean el trabajo en equipo.

Instrucciones de uso:

Descripción de la actividad: los estudiantes conformaran un equipo de no más de cinco estudiantes, a los cuales se les entregará una guía con temas transversales de las áreas de artística, español y matemáticas. El equipo deberá seguir las instrucciones de la guía como asignar roles, responsabilidades, entre otras, y desarrollará la guía en equipo, finalizando con una exposición del trabajo realizado.

La actividad de observación estará diseñada de forma tal que los estudiantes, docentes y directivo docente participantes de la actividad estarán dentro de un espacio amplio y adecuado para la actividad. Cada equipo deberá resolver la guía en un periodo de 2 horas con un receso intermedio de 15 minutos. Mientras se desarrolla el ejercicio, el investigador, desde una perspectiva que abarque a todos los participantes, estará tomando apuntes, grabando y analizando todas las circunstancias en torno a la estrategia educativa (trabajo en equipo).

Duración: 2 horas-2:30 horas

Preguntas e ítems:

Aspectos generales para analizar

- Actitud de los participantes, al inicio, en el transcurso y al finalizar la actividad.
- Discusión y toma de decisiones frente a las indicaciones del taller.
- Comunicación de los estudiantes con los docentes y viceversa.
- Actos concretos que realizan los equipos en la solución de la actividad.
- Agentes/elementos internos y externos que influyen en el desarrollo de la actividad.

Aspectos puntuales para analizar:

- Confianza en el líder e integrantes para la responsabilidad adquirida en sus roles.
 - Valores (éticos) que acompañaron la actividad.
 - ¿Hubo algún tipo de liderazgo?
- ¿Qué destrezas se observaron en los participantes?

GRUPO DE ENFOQUE

Grupo poblacional al que se dirige:

Estudiantes de grado once.

Objetivo específico al que le apunta el instrumento:

Identificar las circunstancias que generan apropiación o rechazo en las prácticas educativas de trabajo en equipo.

Con qué categorías se relaciona este instrumento:

Trabajo en equipo - prácticas educativas (estilos o tipos de aprendizaje y contexto).

Descripción del instrumento:

El grupo de enfoque consiste en una reunión donde los participantes de un grupo, de no más de 10 integrantes, entablan una conversación estructurada por un moderador buscando una entrevista grupal (Hernández, 2014). Esta conversación entre los participantes de un grupo y el moderador (investigador), más allá de buscar una opinión individual de cada uno sobre un tema o pregunta específica, lleva al investigador a construir un concepto general, a través del análisis grupal, dando un significado colectivo a las respuestas y opiniones de los participantes.

Esta técnica de recolección de información es útil dentro del proyecto, toda vez que posibilita o permite identificar las circunstancias del trabajo en equipo que propician o rechazan los estudiantes, recogiendo, entonces, sus percepciones, puntos de vista y experiencias de manera grupal.

Instrucciones de uso:

Descripción de la actividad: los estudiantes conformarán un equipo de no más de cinco estudiantes, a los cuales se les entregará una guía con temas transversales de las áreas de artística, español y matemáticas. El equipo deberá seguir las instrucciones de la guía como asignar roles, responsabilidades, entre otras, y desarrollará la guía en equipo finalizando con una exposición del trabajo realizado.

Una vez terminada la actividad sobre trabajo en equipo, con cada grupo de estudiantes se realizará una charla colectiva, en la que se harán algunas preguntas sobre las circunstancias agradables y no tan agradables en el desarrollo de la actividad. A continuación, se presenta una serie de preguntas que se irán resolviendo dentro de la charla, buscando identificar estas circunstancias que rodean el trabajo en equipo.

Duración: 40 minutos.

Preguntas e ítems:

1. ¿Cómo se sintieron trabajando en equipo?
2. ¿Cómo asignaron el rol de cada integrante dentro de la actividad?
3. ¿Qué características, fortalezas y debilidades identificó en sus compañeros de equipo?
4. ¿Cuál de los integrantes del grupo fue el más activo o tuvo más responsabilidad frente a la actividad?
5. ¿Qué ventajas y desventajas encontraron en el trabajo en equipo realizado?
6. ¿Qué reflexión tiene de estudiar un tema desde tres áreas integradas?
7. ¿Hubo alguna norma dentro del grupo que debían cumplir?
8. Para finalizar, ¿cómo describen el desempeño del equipo?

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Grupo poblacional al que se dirige:

Docentes y directivo docente.

Objetivo específico al que le apunta el instrumento:

Elaborar un dossier sobre el trabajo en equipo para los estudiantes.

Con qué categorías se relaciona este instrumento:

Trabajo en equipo (interaprendizaje, sistema de equipos y progresión personal).

Descripción del instrumento:

La entrevista es un instrumento que, a través de una conversación basada en preguntas y respuestas, se logra conseguir el significado o la interpretación clara de un tema desde la perspectiva del otro (Hernández, 2014). El tipo de entrevista que proyecta este documento es la semiestructurada, la cual relaciona una

serie de preguntas que pueden ser complementadas, por preguntas que no estén dentro de las iniciales, con el fin de ahondar sobre algún tema, aspecto o historia del entrevistado.

Este tipo de instrumento es de importancia en el proyecto para conocer los aspectos y perspectivas desde la óptica de los docentes y directivo docente participantes. Este será el medio por el cual se podrán conocer sus opiniones, experiencias, consejos y recomendaciones para proyectar un dossier educativo sobre la estrategia educativa: trabajo en equipo.

Instrucciones de uso:

Descripción de la actividad: los estudiantes conformarán un equipo de no más de cinco estudiantes, a los cuales se les entregará una guía con temas transversales de las áreas de artística, español y matemáticas. El equipo deberá seguir las instrucciones de la guía como asignar roles, responsabilidades, entre otras, y desarrollará la guía en equipo, finalizando con una exposición del trabajo realizado.

Una vez que se concluya la actividad con los estudiantes, se realizará una entrevista semiestructurada con una serie de preguntas descritas a continuación, referentes al trabajo en equipo desde el interaprendizaje aplicado, el sistema de equipos y la progresión personal. Con ello, se desea construir una estrategia educativa a partir de los factores que inciden en su aplicación.

Duración: 1-2 horas.

Preguntas e ítems:

1. ¿Qué opina del trabajo en equipo realizado en la actividad?
2. ¿Qué opina sobre el tema transversal en las tres áreas?
3. Desde su experiencia laboral, ¿qué ventajas y desventajas encuentra en este tipo de prácticas?
4. ¿Qué agregaría o quitaría al sistema de equipos planteado en el ejercicio?
5. Respecto a la progresión personal planteada en el taller, ¿considera que puede adaptarse a la institución y en qué forma?
6. ¿Qué recomendaciones o consejos daría a los estudiantes para trabajar en equipo?
7. ¿Qué recomendaciones o consejos daría a los docentes para implementar este tipo de estrategias educativas como el trabajo en equipo?