

1. TIPO DE DOCUMENTO	
A. PUBLICACIÓN	
LIBRO	
ARTICULO DE REVISTA	
PUBLICACIÓN UNIDAD	
INFORME EXPERIENCIA	
INFORME DE AVANCE	
SUBPRODUCTO DE INVESTIGACI	
INFORME DE REUNIÓN	
DOCUMENTO OFICIAL	
<input checked="" type="checkbox"/> TESIS DE GRADO	
MATERIAL INSTRUCCIONAL	
PONENCIA	
BIBLIOGRAFIA	
ESTADO DEL ARTE	
B. TIPO DE IMPRESIÓN	
IMPRESA	
MIMEO	
MECANOGRAFÍA	
<input checked="" type="checkbox"/> IMPRESORA - COMPUTADORA	
C. NIVEL DE CIRCULACIÓN	
GENERAL	
RESTRINGIDA	
D. ACCESO AL DOCUMENTO	
UNIVERSIDAD DE MANIZALES- CINDE MANIZALES Y CINDE PASTO	

2. TITULO DEL DOCUMENTO	
EN CASTELLANO	
	EL QUEHACER EDUCATIVO FORJADO EN EL CRISOL DE LAS INTERACCIONES DE EQUIPO

3. AUTORES	
	Daniel Erasmo Galíndez Caípe Carlos Orlando Goyes Luna

FECHA		
DIA	MES	AÑO
30	11	01

AUTORES	Daniel Erasmo Galíndez Caipe Carlos Orlando Goyes Luna
TITULO	El quehacer educativo forjado en el crisol de las interacciones de equipo

4. PALABRAS CLAVES

EQUIPO DE TRABAJO: Conjunto de personas con intereses comunes, que se reúnen voluntariamente para conjuntamente, realizar una tarea con el fin de alcanzar n sueño en un tiempo y en un contexto determinado.

INTERACCION: Tejido social producto del efecto y de la acción de dos o más acciones individuales, que confluyen recíprocamente, parte fundamental en los procesos sociales.

MOTIVACIÓN: Supuesto referente de la naturaleza humana donde el individuo tiene percepciones y creencias propias sobre lo que es lo que mueve a las personas, estado interno que lleva a la acción.

SUEÑOS: Es un ideal que comprende un sentido de posibilidades, más que de probabilidades, de potencial más que de límites. Es una expresión de optimismo de esperanza y de valores nobles para capturar la imaginación y comprometer el espíritu.

LIDERAZGO: Capacidad que tiene el líder de un grupo para influir en los demás miembros del equipo y que estimula la imitación e inspira lealtad.

ROLES: El rol está determinado situacionalmente ya que depende de las circunstancias particulares que se presenten en el curso del funcionamiento del equipo. Es la manera como se desarrolla una función se genera informalmente por medio de los mecanismos de asunción y adjudicación, el rol es diferente a la función ya que ésta, es establecida por la estructura formal del equipo.

CONFLICTO: Choque o enfrentamiento entre grupos sociales, o entre miembros de un grupo, que surge de la lucha por el poder, la supremacía de ideas, el estatus social, el racismo, la discriminación, la posición de la riqueza. El conflicto aparece cuando las personas o los grupos defienden intereses opuestos y utilizando medios incompatibles, intentan conseguir las mismas cosas. Los conflictos se pueden en parte evitar o prevenir, otros en cambio se tienen que afrontarlos sin violencia. Por lo tanto, **la resolución de conflictos** es un conjunto de recursos orientados a la superación de situaciones controvertidas.

PODER: Capacidad que tiene el líder de influir en las decisiones de otras personas de tal manera que éstas, hagan cosas que no harían en caso contrario.

VISION: Percepción imaginaria, es la pieza clave que da significado a los esfuerzos, aumentan el valor de afrontar los retos venideros. La visión es una proyección a futuro.

SOCIALIZACION: Proceso de aprendizaje de los modos de conducta aceptados por el equipo, que se imponen al interior de éste y se cumplen de alguna manera para la buena marcha y organización de los colectivos.

DEMOCRACIA: Modo de convivencia entre iguales, entre seres que se respetan, que tienen derecho a opinar y a participar en las decisiones que los afectan.

COMUNICACIÓN: Es como un tejido multicolor, constituye la supervivencia de los equipos, este proceso no se da de manera fortuita, sino que está regulado y orientada a aprender, para lo cual se transmite lo necesario, lo verdadero, lo útil y se investiga de donde viene la información solicitando mas detalles ,mas datos sobre todo cuanto quedan lagunas.

Comunicar eficazmente es fundamental en desarrollo efectivo de interacciones de equipo.

SENSIBILIDAD SOCIAL: Propensión de los integrantes de un equipo a interiorizar las necesidades insatisfechas de su contexto para analizarlas y proponer posibles alternativas de solución.

GESTACIÓN : Etapa inicial en la conformación de un equipo docente caracterizado por la convocatoria abierta y la reflexión individual de una determinada problemática social.

DESARROLLO: Etapa intermedia en la conformación de un equipo caracterizada por espacios de socialización formal con el fin general de estructurar alternativas de solución a problemas socio-educativos.

MADURACION: Etapa en la que se consolida un equipo mediante la unificación y fortalecimiento de las interacciones de los integrantes, se traduce en la construcción de la legitimidad y eficacia del equipo.

5. DESCRIPCION

El estudio realizado por los alumnos investigadores de la Maestría en Pedagogías Activas, Constructivismo y Desarrollo Humano de la Universidad de Manizales convenio CINDE, permitió examinar la estructura de los equipos de trabajo docente para develar y comprender como se originan, desde la lógica y la historia, las interacciones que subyacen en el proceso de gestación, desarrollo y maduración de algunos equipos de trabajo docente en el municipio de San Juan de Pasto.

La reflexión sobre el problema objeto de estudio, se inició con los debates y análisis del quehacer pedagógico al interior del desarrollo de la programación de la maestría, desembocando más tarde, en la interiorización del análisis aplicado a la praxis profesional en las instituciones educativas.

Dentro del movimiento pedagógico colombiano, han existido diversas experiencias significativas de construcción de equipos de trabajo docente, donde la iniciativa ha sido jalonada en principio, por entes gubernamentales donde participan generalmente maestros inquietos por adelantar esta estrategia de trabajo. Sin embargo, los resultados no describen la manera cómo se llevan a cabo las interacciones dentro de la dinámica de los miembros del equipo.

La investigación teóricamente se sustenta bajo dos perspectivas: 1.- Referente a la estructura de equipos de trabajo, a partir de los estudios de John Ivancevich, en los cuales se describen y analizan los procedimientos necesarios para la gestación, desarrollo y maduración de equipos de trabajo eficaces. 2.- Referente a la comprensión de las interacciones que se llevan a cabo en procesos sociales y en particular en el sector educativo, fundamentalmente en las investigaciones de Carr Kemmis, Henry Giroux, Thomas Luckmann, Kriegel y Patler Louis, Jürgen Habermas .

El interaccionar en equipos de trabajo docente generalmente se inicia con una reflexión y análisis a nivel individual, se avanza hacia una convocatoria abierta hacia los docentes interesados, si esas etapas previas fructifican se prospera hacia espacios de socialización más formales. Esto desembocará en el fortalecimiento, la unidad y la confianza entre los miembros del equipo, sustentado en interacciones significativas, lo que conllevará a que el equipo entre a legitimar su accionar adquiriendo una personalidad propia.

Las etapas de gestación, desarrollo y maduración de los equipos de trabajo docente se ven cimentadas y dimensionadas en categorías de importancia como es la democracia que ayuda a generar la construcción de una visión compartida, que fortalece la construcción de sueños en colectivo; el ejercer mecanismos de liderazgo con sentido humanista, coadyuva a diseñar estrategias acertadas de motivación hacia los miembros del equipo. Todo lo anterior basado en un alto grado de sensibilización social que involucrará a sus integrantes en procesos de desarrollo de sus comunidades.

6. FUENTES

- BANDURA, Albert. Principle of Behavior Modification. Nueva York: 1999.
- BRYMAN, A. Y BURGERS, G. Introducción a los avances en el análisis de datos cualitativos. En: análisis de información. Manizales: Ed. Universidad de Manizales, 1998.
- CARR, Wilfred y Kemmis, Stephen. Teoría crítica de la enseñanza. Barcelona: Ed. Martínez – Roca. 1988.
- DE LA CUESTA, Carmen. Investigación cualitativa. Teoría fundada. Manizales: CINDE, 1998.
- ESSER, Klaus. Construyendo las ventajas competitivas, proyecto de planificación de desarrollo sostenible. Programa de visión estratégica. Secretaría técnica de planificación. Paraguay: Julio 1998.
- FUNDACIÓN FES. – COLCIENCIAS. Proyecto Atlántida, adolescencia y escuela. Informe final. Bogotá: Ed. Impresión Mundo digital, 1995.
- GALLEGO BADILLO, Rómulo. Comunidad de educadores. Bogotá D. C.: Ed. Anthropos, 1992.
- GIROUX, Henry. Los profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje. Barcelona: Ed. Paidós, 1990.
- HABERMAS, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Tomo 1. Madrid: Ed. Taurus, 1987.
- IVANCEVICH, John y Otros. Gestión, calidad y competitividad. Barcelona: Ed. Irwin, 1994.
- KRIEGEL, Robert y PATLER, Louis. Si no está roto rómpalo. Bogotá: Ed. Norma, 1996.
- MARTINEZ M.,Miguel. La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico práctico. México: Ed. Trillas, 1998.
- MATURANA, Humberto. La democracia es una obra de arte. Bogotá: Ed. Linotipia Bolívar S. En C.
- ZULETA, Estanislao. Educación y democracia. Un campo de combate. Bogotá: Ed. Tercer Milenio. ed. 2ª., 1995.

7. CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN
1. JUSTIFICACIÓN
 2. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLÉMICA
 3. PREGUNTAS DE ESTUDIO
 4. OBJETIVOS
 - 4.1 OBJETIVO GENERAL
 - 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
 5. LAS INTERACCIONES DOCENTES COMO PRAXIS PEDAGÓGICA
 - 5.1 COMPRENDIENDO LA PERSONALIDAD DEL EQUIPO
 - 5.2 UNA MIRADA RETROSPECTIVA
 - 5.2.1 Transitar los senderos forjados por otros
 - 5.2.2 Asimilando experiencias
 - 5.3 UNA MIRADA DESDE LOS TEÓRICOS
 - 5.4 RASTREANDO LAS HUELLAS DE LOS SIGNIFICADOS

5.5 BITÁCORA DE LAS INTERACCIONES
5.6 SOBRE LA EMERGENCIA Y LA SATURACIÓN
6. AL ENCUENTRO CON LAS INTERACCIONES
6.1 DEMOCRACIA
6.2 VISIÓN
6.3 LIDERAZGO
6.4 MOTIVACIÓN
6.5 SUEÑOS
6.6 ETAPAS EN LA CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE DOCENTES
6.6.1 La sensibilización social y la interacción humana
6.6.2 Equipo docente \longleftrightarrow soluciones sociales
6.6.3 Una convocatoria para generar cambio
6.6.4 Bienvenido el conflicto
6.6.5 Valores compartidos
7. UN MODELO PIRAMIDAL INTERACTIVO
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
BIBLIOGRAFÍA
ANEXOS

8. METODOLOGÍA

Se desarrolló en las siguientes etapas: Descripción del enfoque investigativo, definición de la unidad de trabajo, ubicación de los informantes claves, diseño de los instrumentos de recolección de datos y análisis de la información.

La investigación es de corte cualitativo con un enfoque histórico hermenéutico, centrada en el método de la teoría fundada buscando ante todo comprender la lógica y la historia de las interacciones de los maestros que trabajan en equipo, partiendo del supuesto que, como seres humanos y por su rol, derivan los significados de su profesión de la constante interacción con los demás miembros de la comunidad educativa; que actúan sobre la base de lo que estos significados representan para ellos y que los modifican de acuerdo a la interpretación que hagan al tratar con las cosas que encuentran.

La unidad de trabajo se definió en un proceso de discusión intra e interpersonal (del equipo de investigación) referente a que son pocos los maestros que en Colombia y en particular en San Juan de Pasto, trabajan en equipo y que ello implica diversos factores, de los cuales se escogió estudiar **las interacciones**.

Se procedió a seleccionar los informantes claves lo cual tuvo alguna dificultad que una vez solucionada se procedió con la técnica **bola de nieve** focalizando cuatro equipos a los cuales se les aplicó entrevistas en profundidad semiestructuradas y guías de comprobación.

La información extraída se analizó simultáneamente en un proceso de comparación constante que a su vez permitió focalizar las cosas que se deberían preguntar en adelante a fin de recolectar la información pertinente.

El análisis descriptivo, interpretativo y teórico desde su inicio permitió la emergencia de las categorías que en un proceso de saturación facilitó la construcción de un modelo teórico que condujo a la comprensión de la dinámica de las interacciones que se llevan a cabo al interior de los equipos de trabajo de docentes.

9. CONCLUSIONES:

La investigación resalta que existen problemáticas sentidas en la comunidad educativa que tocaron su sensibilidad social, ésto se constituyó en la motivación para que afloraran las primeras inquietudes de conformar equipos de trabajo de docentes. El avance en este proceso se ve fortalecido generalmente por las experiencias previas de trabajo político e ideológico de estos maestros.

En efecto, las experiencias de conformar equipos de trabajo de docentes brindan la oportunidad de vivenciar situaciones gratificantes de crecimiento personal, donde se aprende a supraordenar los intereses colectivos por sobre los intereses particulares. El aprendizaje que se da al interior de los equipos de docentes al parecer, compromete dos procesos: el de socialización y el de individuación, adquieren validez en tanto que es el docente quien como sujeto lo construye desde el rescate y el respeto por la diferencia de una parte y por otra el deseo y/o necesidad de trabajar en colectivo para intercambiar información, aprender de las experiencias ajenas, reconocer méritos en los compañeros, todo en un ambiente de colaboración, respeto y apoyo mutuo.

De igual modo, el adelantar acciones de trabajo en equipo les brinda la oportunidad a los docentes de vivenciar y valorar entre otros los siguientes aspectos: la creación de espacios democráticos como estrategias para construir las interacciones de equipo sobre los actos autoritarios e impositivos, la cimentación de la confianza en el liderazgo compartido por sobre las actitudes hegemónicas, el rescatar la posibilidad de arriesgarse a visionar mundos posibles por sobre la timidez, la exaltación y la motivación inter e intra personal por sobre la rigidez y la exclusión.

Por lo tanto, ocasiona que desde estos docentes se gesten propuestas de innovación que generan procesos de análisis y reflexión. Su accionar demuestra que ellos son los artífices de las condiciones de su práctica, son vectores generadores de su saber pedagógico y han sido capaces de crear condiciones para ver consolidados sus sueños en obras tales como: La Ciudadela Educativa, colegio Municipal El Chambú y su grupo de estudios La Gotera, proceso de asimilación al situado fiscal de los docentes departamentales, El Colegio Nocturno Departamental Jorge Giraldo Restrepo.

10. RECOMENDACIONES:

1. Sobre este tema se podría profundizar acerca de las preocupaciones éticas e ideológicas de los miembros de estos equipos y/o lo relacionado con sus antecedentes socioculturales. Quizá el instrumento que más se ajusta a este tipo de investigación es el estudio de caso, para centrar la atención en un equipo en concreto.
2. Sería interesante profundizar también sobre las interacciones de estos equipos con la comunidad educativa donde ellos se desenvuelven, puesto que es otro de los elementos fundamentales que se mueve alrededor de ellos y constituye otro factor importante, analizar cual es el caso para cada equipo si favorece u obstaculiza la labor de desempeño.
3. Otro centro de interés para investigar sobre este campo lo constituye la posición que los estudiantes toman frente al trabajo de equipo de sus docentes y ya no centrar la atención investigativa en los maestros, sino en la opinión de los estudiantes a través de la pregunta: ¿Qué piensan los estudiantes sobre la actitud de estos docentes y sobre esta forma de trabajo en equipo?
4. También sería valioso investigar qué llevó a otras experiencias de trabajo en equipo a que sus esfuerzos se hayan diluido en el tiempo y hayan generado desánimo y desinterés entre los miembros del equipo.
5. Tener cuidado al focalizar los equipos a investigar porque se puede confundir fácilmente el trabajo en grupo afectivamente armónico, con las experiencias de trabajar en equipos de docentes que no tienen las mismas connotaciones ya que sus interacciones son mucho más complejas.