



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEPUEBLA**

INSTITUTO DE CIENCIAS

MAESTRÍA DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS

ÁREA DE LA SALUD

**EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO INTERNO DEL
TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES QUE
CONSTITUYEN LA ACADEMIA DE INTEGRAL DE LA
FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA PARA EL
DESARROLLO DE LA CALIDAD EDUCATIVA**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN EN CIENCIAS**

PRESENTA A:

C.D.E.E. MARÍA DEL PILAR TORRIJOS MUÑOZ

DIRECTORA:

MEC. GUADALUPE MIRIAM RODRÍGUEZ MÉNDEZ

ASESORES:

MEC. NELLY SERAFINA CEDEÑO SUCRE

MES. SILVIA VÁZQUEZ MONTIEL

MEC. MARGARITA CAMPOS MÉNDEZ

Junio 2017

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en especial a mis padres por haberme proporcionado la mejor educación, paciencia y amor para enfrentarme a la vida. Enseñándome que Dios siempre está con nosotros.

Mis hijas por su apoyo incondicional en cada momento

Hermanos que me dieron su apoyo

A mi asesora de tesis que me impulso, guiándome como lo hace un docente, ya que sin su ayuda y conocimientos no hubiese sido posible

Mis maestros que me ayudaron en mi formación

A mi amigo y compañero que fue el que hizo posible esta maestría

ÍNDICE TEMÁTICO

RESUMEN.....	1
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO TEÓRICO.....	6
Constructivismo Psicológico	6
Cognoscitivismo: Ausubel	9
Constructivismo Social.....	10
Educación	6
Educación a nivel superior	7
El trabajo en equipo dentro de la escuela y de los sistemas educativos.	20
Enseñanza – aprendizaje.	28
Competencias del docente.....	27
Educación en área de la Salud.	21
Competencias área de la salud.....	22
Competencias Propias del Estomatólogo.....	25
Aprendizaje de equipo.	39
Grupo en la enseñanza.....	36
Cuerpos académicos	27
3. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	59
4. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	62
5. JUSTIFICACIÓN	59
6. OBJETIVOS	63
7. HIPÓTESIS.....	64
8. METODOLOGÍA.	65
9. RESULTADOS	68
10. DISCUSIÓN	86
11. CONCLUSIÓN	93
12. RECOMENDACIONES.....	97
13. ANEXOS	98
14. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Líderes Científicos.....	12
Tabla 2. Papel del Maestro	13
Tabla 3. Habilidades del estudiante en el proceso enseñanza – aprendizaje..	29
Tabla 4. Perspectiva enseñanza aprendizaje instruccional y constructivista. ..	29
Tabla 5. Características del trabajo en equipo	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Ítems de la gestión del trabajo en equipo.....	68
Gráfica 2. Componentes de la gestión del trabajo en equipo.	69
Gráfica 3. ítem 2 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de Planeación/organización del trabajo.....	69
Gráfica 4. ítem 4 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de Planeación/organización del trabajo.....	70
Gráfica 5 ítem 6 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de Planeación/organización del trabajo.....	71
Gráfica 6. ítem 8 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de Planeación/organización del trabajo.....	71
Gráfica 7. ítem 10 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de manejo de recursos.	72
Gráfica 8. ítem 14 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de manejo de recursos.	73
Gráfica 9. ítem 16 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de apoyo en la innovación.....	73
Gráfica 10. ítem 18 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de apoyo en la innovación.....	74
Gráfica 11. ítem 20 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de apoyo en la innovación.....	75
Gráfica 12. Ítems de apoyo interpersonal.....	75
Gráfica 13. Componentes del apoyo interpersonal.....	76

Gráfica 14. ítem 1 Apoyo interpersonal. Rubro de Cooperación.....	76
Gráfica 15. ítem 3 de Apoyo interpersonal. Rubro de Cooperación.....	77
Gráfica 16. ítem 5 Apoyo interpersonal. Rubro de Cooperación.....	78
Gráfica 17. ítem 7 Apoyo interpersonal. Rubro de Comunicación.	78
Gráfica 18. ítem 9 Apoyo interpersonal. Rubro de Comunicación.	79
Gráfica 19. ítem 11 Apoyo interpersonal. Rubro de Apoyo psicológico.	80
Gráfica 20. ítem 12 Apoyo interpersonal. Rubro de Apoyo psicológico.	80
Gráfica 21. ítem 13 Apoyo interpersonal. Rubro de Apoyo psicológico.	81
Gráfica 22. ítem 15 Apoyo interpersonal. Rubro de Manejo de Conflicto.	82
Gráfica 23. ítem 17 Apoyo interpersonal. Rubro de Manejo de Conflicto.	82
Gráfica 24. ítem 19 Apoyo interpersonal. Rubro de Manejo de Conflicto.	83
Gráfica 25. ítem 21 Apoyo interpersonal. Rubro de Manejo de Conflicto.	84
Gráfica 26. ítem 22 Apoyo interpersonal. Rubro comunicación	84
Gráfica 27. Se Evalúa gestión del trabajo en equipo y apoyo interpersonal	85

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.

Ilustración 1. Elemento 1: Aportar elementos de conformación de un equipo .	43
Ilustración 2. Elemento 2: Contribuir a alcanzar los objetivos individuales y colectivos de un equipo.....	43
Ilustración 3. Elemento 3. Aportar al mejoramiento de la efectividad de un equipo de trabajo.	43
Ilustración 4. Modelo de articulación entra la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo	51

RESUMEN

El trabajo en equipo hoy en día es una meta esencial que debe de desarrollar en el trascurso de la vida, en la actualidad se realiza en casi todos los ámbitos como laborales, educativos, empresariales, entre otros, lo que nos lleva a un proceso de calidad, donde el propósito es llegar a la excelencia académica. El perfil del profesorado de la Facultad de Estomatología en el marco del modelo educativo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, que menciona el papel del profesor como el responsable de orientar y coordinar el proceso de aprendizaje tanto en el aula como en los espacios y desarrollos. En cuanto al perfil del perfil docente se constituye en base a los conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos para satisfacer las necesidades de la asignatura a impartir, mediante la gestión de trabajo. (MUM, 2007)

Se realizó bajo un estudio con enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, transversal, prospectivo, tomando a la Academia Integral y que solo contará para la muestra la especialidad Endodoncia que se encuentra conformada por 17 docentes, el instrumento que se utilizó fue validada con nombre Funcionamiento Interno de los Equipos de Trabajo (QFI-22), que pudo correlacionar ítems de gestión del trabajo en equipo mostraron una media mayor es de 0.59 y el menor es 0.29 arrojados en los ítems 1, 7 y 9, en los tres componentes de la gestión del trabajo en equipo, donde se encuentran por debajo de la media, obteniendo que el mayor es el componente de planeación y organización del trabajo en equipo que fue de 0.44 y menor 0.37 siendo el componente de apoyo a la innovación, así como, se pudo analizar la correlación de los ítems que pertenecen al apoyo interpersonal donde se visualiza que la media mayor es de 0.59 en los ítems 3 ,4 y el menor es 0.24 arrojados en los ítems 6 y 12 y en la evalúa de la gestión del trabajo en equipo y apoyo interpersonal se muestra por debajo de la media, que el mayor es el de gestión de trabajo en equipo que es de .41 y el menor que corresponde apoyo interpersonal es de .39.

Con todo lo anterior, se encontró que el docente trabaja de forma personalizada e independiente, que comprueba la hipótesis planteada en el presente trabajo donde el funcionamiento interno del trabajo en equipo de los docentes que constituyen la academia de integral de la facultad de estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, se desarrolla de una manera inadecuada sin tener en consideración todos los componente que conforman esta forma de trabajo, lo que impide el desarrollo de la calidad educativa.

1. INTRODUCCIÓN

Aun a nivel mundial, los estudios se han enfocado a evaluar el trabajo de equipo en otras áreas de la educación, en profesores de escuelas tanto públicas como privadas pero muy pocos a los docentes universitarios. Sin embargo, en México, a pesar de dicha evidencia, poca atención se ha prestado a la evaluación de este tema, por lo que resultaría de suma importancia el conocer los componentes del funcionamiento interno del trabajo en equipo en el docente universitario, ya que se desenvuelve constantemente en esta forma de trabajo, donde se ve constantemente involucrado, interaccionan y se interrelacionan mediante el quehacer diario en la práctica estomatológica.

Se encuentra que a nivel nacional existen pocas publicaciones del trabajo en equipo y su funcionamiento interno, es una temática mayormente utilizada en el ámbito de la administración y gestión de recursos, y actualmente es un punto de partida para diferentes estudios en el ámbito educativo, aunque a nivel universitario y en específico en la licenciatura en estomatología es muy poco estudiado, aunque forma parte de su quehacer diario.

Los estomatólogos como particularidad de este estudio, muy independientemente de sus distintos niveles de formación académica, deberán cumplir con ciertas habilidades y destrezas para el desarrollo del trabajo en equipo, dado que existe una coordinación entre sus diferentes miembros del equipo dental para alcanzar objetivos, donde se encuentra una jerarquización y funciones a nivel de sus trabajadores. Tomando en cuenta que es de vital importancia la responsabilidad y que el llevarla de una forma inadecuada afectará al equipo, independientemente del cargo, debe de cumplir con sus obligaciones, lo que logrará la calidad que se requiere para el paciente, por lo que la convierte en una de las competencias profesionales a desarrollar en los estudiantes universitarios de este programa educativo.

El perfil del profesorado de la Facultad de Estomatología en base al plan Minerva menciona que el profesor es responsable de orientar y coordinar el proceso de aprendizaje tanto en el aula como en los espacios y desarrollos. El perfil se constituye como los conocimientos, habilidades, actitudes y valores

requeridos para satisfacer las necesidades de la asignatura a impartir, mediante la gestión. En ningún momento se menciona el trabajo en equipo entre docentes desde la gestión y planeación de las diferentes materias en donde se integran en una. En la literatura científica, el trabajo en equipo está enfocado más a los médicos y las enfermeras, pero de forma escasa al estomatólogo.

Esta falta de desarrollo en el trabajo en equipo ocasiona un ambiente tenso entre los profesores, como en el alumnado, aunque este no es visible, ni perceptible para ellos, ya que lo llevan a cabo con cierta naturalidad, creyendo que como “*así se les enseñó*” se tiene que llevar a cabo de la misma forma. Por lo que se debe tomar en cuenta que para ser docente se necesita cierta pedagogía para que el alumnado comprenda los temas que se le imparten. Retomando que hoy en día la calidad educativa se está dando de una forma tradicional nos damos cuenta que si las corrientes filosóficas establecidas actualmente como el constructivismo y en específico el social, se llevan a cabo, de manera no idónea.

Con lo antes mencionado es desconcertante saber que los docentes no lleven a cabo su trabajo, por lo que se tomó para esta investigación la propuesta que manejó Rousseau et al. (2006), con su instrumento Funcionamiento Interno de los Equipos de Trabajo (QFI-22), con el objetivo para esta investigación de evaluar el funcionamiento interno del trabajo en equipo de 17 docentes que constituyen la Academia de Integral de la Facultad de Estomatología en el área de Endodoncia para el desarrollo de la Calidad Educativa. El instrumento nos permitió observar si se realiza o no el trabajo en equipo, cómo se desarrolla y si establecen las características de gestión y apoyo interpersonal. Con lo que podremos evaluar y determinar que la comunicación crea la excelencia en el nivel universitario.

Este estudio se realizó bajo un estudio con enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, transversal, prospectivo y prolectivo en la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla donde se pudo correlacionar que el docente trabaja de forma personalizada e independiente y comprueba la hipótesis planteada en el presente trabajo donde el funcionamiento interno del trabajo en equipo de los docentes que constituyen

la academia de integral de la facultad de estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, se desarrolla de una manera inadecuada sin tener en consideración todos los componentes que conforman esta forma de trabajo, lo que impide el desarrollo de la calidad educativa.

2. MARCO TEÓRICO.

Educación

La educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad progrese hacia los ideales de paz, libertad y justicia social, su función esencial es el desarrollo continuo de la persona y las sociedades al servicio de un desarrollo humano más armonioso, más genuino, que genere un retroceso en la pobreza, la exclusión, las incomprensiones, las opresiones, las guerras, entre otras. (Delors, 1994)

La tarea de la educación es la de suscitar en cada persona, según sus tradiciones, sus convicciones y con pleno respeto del pluralismo, esta elevación del pensamiento, el espíritu hasta lo universal y a una cierta superación de sí mismo. Para la supervivencia de la humanidad, 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 sí mismo y realizar su proyecto personal. (Delors, 1994)

Delors, J. y col., 1994, establece que existe cuatro pilares centrados en la bases de la educación, donde actualmente se insiste con mayor énfasis en el **aprender a vivir juntos** conociendo mejor a los demás, su historia, sus tradiciones y su espiritualidad y, a partir de ahí, crear un espíritu nuevo que impulse la realización de proyectos comunes o la solución inteligente y pacífica de los inevitables conflictos, gracias justamente a esta comprensión de que las relaciones de interdependencia son cada vez mayores y a un análisis compartido de los riesgos y retos del futuro, el **aprender a conocer** que hace moción en compaginar una cultura general suficiente amplia con la posibilidad de estudiar a un número reducido de materias, donde la cultura general servirá de pasaporte para una educación permanente; **el aprender a hacer** se relaciona con el no limitarse a conseguir el aprendizaje de un oficio y, en un sentido más amplio, adquirir una competencia que permita hacer frente a numerosas situaciones, algunas imprevisibles, y que facilite el trabajo en equipo, dimensión demasiado olvidada en los métodos de enseñanza actuales. (Delors, 1994)

Por último, el **aprender a ser**. Que coloca en evidencia que el siglo XXI nos exigirá una mayor autonomía y capacidad de juicio junto con el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo. Y también, por otra obligación destacada por este informe, no dejar sin explorar ninguno de los talentos que, como tesoros, están enterrados en el fondo de cada persona. Citemos, sin ser exhaustivos, la memoria, el raciocinio, la imaginación, las aptitudes físicas, el sentido de la estética, la facilidad para comunicar con los demás, el carisma natural del dirigente, etc. Todo ello viene a confirmar la necesidad de comprenderse mejor a uno mismo. (Delors, 1994)

Donde la educación es definida como efecto de educar. Dirigir, encamina. Desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño o del joven por medio de preceptos, ejercicios, ejemplos.

Educación a nivel superior

Para Tunnermann *“Un país no puede descuidar ni debilitar su educación superior pública sin correr el riesgo de debilitar su propia inteligencia nacional y sus posibilidades de mantener e incrementar sus contactos con la comunidad científica e intelectual del mundo ni disponer de la capacidades y conocimientos que necesita para hacerse cargo de modo independiente de su propio desarrollo”*, que lleva a reflexionar que la educación superior desde una nueva posición constituyen un medio fundamental con el que cuenta cada país para promover su desarrollo y fortalecer su identidad nacional y autodeterminación, lo que sustenta la contribución que esta puede hacer para la modernidad, plasmada en un proyecto de sociedad comprometida con el desarrollo humano sustentable. (Enríquez, 2005)

Lo que necesitamos es una universidad que sea un centro de educación permanente para la reeducación y reentrenamiento: una universidad con sólidas disciplinas fundamentales, con el propósito de que los estudiantes no solo salgan portando diplomas, sino también conocimiento, conocimientos relevantes para vivir en sociedad, junto con destrezas para aplicarlo y adaptarlo a un mundo de constante cambio, donde los conocimientos sean fruto de una

búsqueda libre, de la prospección sin límites, de la imaginación sin fronteras. (Enríquez, 2005)

Por lo tanto, la educación superior en México se establece en un conjunto de instituciones públicas y privadas, con régimen jurídico, ofertas profesionales y de posgrado, antigüedad, tamaño, capacidad de investigación, instalaciones y recursos intelectuales diferentes. (OEI, 1994) Donde la educación superior será la palanca impulsora del desarrollo social de la democracia y la conciencia multicultural. Proporcionará a los mexicanos los elementos para su desarrollo integral y formara científicos humanistas y profesionales, en todas a las áreas del saber, portadores de conocimientos de vanguardia y comprometidos con las necesidades del país, con oportunidades de actualización a todos su egresados, donde la sociedad estará plenamente informada del desempeño académico y del uso de los recursos de todas la instituciones de educación superior, con sustento en procesos consolidados de evaluación y acreditación. (Cruz & Cruz, 2008)

Está fuertemente influida por fenómenos estructurales de carácter internacional, que se han marcada en las políticas educativas que el Estado mexicano impone a las Instituciones de Educación Superior (IES), lo que hace referencia a la globalización, el neoliberalismo y la sociedad del conocimiento, como coadyuvantes del capitalismo contemporáneo, para dar explicaciones plausibles sobre la situación en que nos encontramos a nivel nacional, por lo que el reto es elaborar propuestas educativas críticas y creativas. (MUM, 2007)

Paradigmas y filosofías de la Educación.

Constructivismo Psicológico

Teoría del juego de Piaget (1930-70). pionero de la psicología infantil, el primero en ver como el juego evolucionaba con arreglo al desarrollo del conocimiento, a la evolución del pensamiento infantil El motor de esta actividad es el conflicto cognitivo. Una misteriosa fuerza, llamada "*deseo de saber*", nos irrita y nos empuja a encontrar explicaciones al mundo que nos rodea. En toda actividad constructivista debe existir una circunstancia que haga tambalear las estructuras previas de conocimiento y obligue a un reacomodo del viejo

conocimiento para asimilar el nuevo. Así, el individuo aprende a cambiar su conocimiento y creencias del mundo, para ajustar las nuevas realidades descubiertas y construir su conocimiento. Típicamente, en situaciones de aprendizaje académico, se trata de que exista aprendizaje por descubrimiento, experimentación y manipulación de realidades concretas, pensamiento crítico, diálogo y cuestionamiento continuo. (Villar, 2003) (Parica, Bruno, & Abancin, 2005)

Piaget no quiere proporcionar una descripción exhaustiva de las conductas inteligentes propias de cada edad, sino simplemente analizar aquellas que tiene que ver y son precursora del conocimiento científico, aquellas que proporcionan las respuestas a sus preocupaciones epistemológicas. Desde el punto de vista la misión de la inteligencia simplemente es acumular, relacionar, clasificar, corregir, etc. Estas informaciones proceden del exterior. El conocimiento procedería siempre del exterior, siendo tanto más exacto como más precisas sean las copias internas de los objetos externos. El papel de profesor en el proceso de enseñanza y aprendizaje no existe, ya que es el niño que ha de aprender-descubrir por sí mismo. (Villar, 2003)

Cognoscitivismo

El aprendizaje humano lleva a un cambio en el significado de la experiencia involucrando pensamiento, afectividad y cuando es considerada en conjunto se enriquece el significado de la experiencia. Para la labor educativa, es necesario tener en consideración tres elementos del proceso educativo: los profesores y su manera de enseñar; la estructura de los conocimientos que conforman el currículo y el modo en que éste se produce y el entramado social en el que se desarrolla el proceso educativo. El aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, debe entenderse por "*estructura cognitiva*", al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización. (Ausubel, Novak, & Hanesian, 2009)

El Aprendizaje Significativo ocurre cuando una nueva información "*se conecta*" con un concepto relevante ("*subsunsor*") pre existente en la estructura

cognitiva, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras. (Ausubel, Novak, & Hanesian, 2009)

Para que se pueda establecer el aprendizaje Significativo, se establecen requisitos como: Significatividad lógica del material: el material que presenta el maestro al estudiante debe estar organizado, para que se dé una construcción de conocimientos, significatividad psicológica del material: que el alumno conecte el nuevo conocimiento con los previos y que los comprenda. También debe poseer una memoria de largo plazo, porque de lo contrario se le olvidará todo en poco tiempo y la actitud favorable del alumno: ya que el aprendizaje no puede darse si el alumno no quiere. Este es un componente de disposiciones emocionales y actitudinales, en donde el maestro sólo puede influir a través de la motivación. (Ausubel, Novak, & Hanesian, 2009)

Constructivismo Social.

Donde uno de los máximos representantes es Lev Vygotsky considerado el precursor del constructivismo social, que parte del conocimiento como un proceso de interacción entre el sujeto y el medio, pero el medio entendido como algo social y cultural. No solamente físico. (Parica, Bruno, & Abancin, 2005)

La teoría Vygotskyana es muy específica respecto a cómo se deben estudiar las perspectivas del crecimiento individual en cualquier caso de actividad ínter subjetiva. Esto se hace examinando la zona del desarrollo próximo (ZDP). La ZDP surge generalmente como el contexto para el crecimiento a través de la ayuda. Otros de los conceptos esenciales en la obra de Vygotsky (1978) según sus propios términos son:

- La zona de desarrollo próximo: "No es otra cosa que la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema".

- EL Nivel de desarrollo potencial: es determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con un compañero más capaz. (Parica, Bruno, & Abancin, 2005)

Los tres principales supuestos de la Teoría de Lev Vygotsky son:

Construyendo significados. La comunidad tiene un rol central. El pueblo alrededor del estudiante afecta grandemente la forma que él o ella "ve" el mundo. Instrumentos para el desarrollo cognoscitivo. El tipo y calidad de estos instrumentos determina el patrón y la tasa de desarrollo. Los instrumentos deben incluir: adultos importantes para el estudiante, la cultura y el lenguaje. La Zona de Desarrollo Próximo: De acuerdo a la teoría del desarrollo de Vygotsky, las capacidades de solución de problemas pueden ser de tres tipos:

- Aquellas realizadas independientemente por el estudiante.
- Aquellas que no puede realizar aún con ayuda y,
- Aquellas que caen entre estos dos extremos, las que puede realizar con la ayuda de otros.

Para Lev Vygotsky son, pues, Instrumentos psicológicos: todos aquellos objetos cuyo uso sirve para ordenar y reposicionar externamente la información de modo que el sujeto pueda escapar de la dictadura del aquí y ahora utilizar su inteligencia, memoria o atención en lo que se podría llamar una situación de situaciones, una representación cultural de los estímulos que se pueden operar cuando se quiere tener éstos en nuestra mente y no sólo y cuando la vida real nos los ofrece. Son para Lev Vygotsky instrumentos psicológicos el nudo en el pañuelo, la moneda, una regla, una agenda o un semáforo y, por encima de todo, los sistemas de signos: el conjunto de estímulos fonéticos, gráficos, táctiles, etc., que se construyen como un gran sistema de mediación instrumental: el lenguaje. (Parica, Bruno, & Abancin, 2005)

El Constructivismo *"es en primer lugar una epistemología, es una teoría que intenta explicar cuál es la naturaleza del conocimiento humano"*, que asume que nada viene de nada, es decir, que conocimiento previo da nacimiento a conocimiento nuevo, donde el aprendizaje no es ni pasivo ni objetivo, por el contrario, es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias. (Parica, Bruno, & Abancin, 2005)

Por lo tanto, el **constructivismo Social** es aquel modelo basado en el constructivismo, que dicta que el conocimiento además de formarse a partir de las relaciones ambiente-yo, es la suma del factor entorno social a la ecuación. Busca ayudar a los estudiantes a internalizar, reacomodar, o transformar la información nueva. (Parica, Bruno, & Abancin, 2005)

Se trata de pensar y repensar nuestra práctica pedagógica con el fin de ofrecer una educación más humana, que respete la diversidad cultural en todas sus dimensiones, que resalte el papel del lenguaje en la construcción del significado y el conocimiento, que promueva el diálogo, la crítica la participación y que ayude a formar personas críticas y creativas que contribuyan a construir una sociedad más democrática comprometida con el desarrollo humano y natural de nuestro mundo (Chaves, 2001)

Tabla 1. Líderes Científicos

	CONDUCTI STA	HUMANIST A	COGNITIVO	SOCIOCUL TURAL	CONSTRU CTIVISTA
L Í D E R E S	Burrhus.F. Skinner Ivan Petrovich Pavlov John B. Watson Vladimir M. Bekhterev	Abraham Maslow Carls Rogers G. Allport Erich Fromm Pierre Feure Manuel	John Dewey Jean Piaget Vygotksy Jeroneme B. Bruner Gagné Posteriorme nte: David P.	L. S. Vygotksy J. Bruner M. Cole Scribner. Lev Semionovic h Reuven Feuerestein. R. Glasser o Brown o Roggoft J Wertvh	Jean Piaget L. S. Vygotksy David P. Ausubel Bruner Decroly Montessori Dewey Ferriere Celestin Freinett Luria Leontiev Federico Frobel Ovidio Decroly Edwar Claparede Hermanas Agazzi.
C I E N T Í F I C O S	Edwin Guthrie Clark L Hull Edward C. Tolman Edward Thorndike	Mounier Erickson Kohlberg	Ausubel Novak Luria Gardner Glaser Reuven Feuerestein Joseph Novak Bloom Cols		

Fuente: (Sánchez, Ramírez, & Alviso, 2009)

Tabla 2. Papel del Maestro

	CONDUCTISTA	HUMANISTA	COGNITIVO	SOCIOCULTURAL	CONSTRUCTIVISTA	
P A P E L D E L M A E S T R O	“Ingeniero educacional” administrador de contingencias.	Fomentar el espíritu cooperativo de los alumnos.	Aprendan a aprender y a pensar.	Zonas de desarrollo próximo. Su participación en el proceso instruccional para la enseñanza de algún contenido (conocimientos, habilidades, procesos) en un inicio debe ser sobre todo "directiva", mediante la creación de un sistema de apoyo que J. Bruner ha denominado "andamiaje" por donde transitan los alumnos.	Conoce con profundidad los problemas y características del aprendizaje operatorio de los alumnos y las etapas y estadios del desarrollo.	
	Percibe el aprendizaje como algo mecánico, deshumano y reduccionista.	Crea clima de confianza, respeto, comprensión y apoyo en el aula.	Diseña y organiza experiencias didácticas que promuevan esa finalidad.	Promueve el aprendizaje significativo mediante el descubrimiento y recepción.	habilidades, procesos) en un inicio debe ser sobre todo "directiva", mediante la creación de un sistema de apoyo que J. Bruner ha denominado "andamiaje" por donde transitan los alumnos.	Cognoscitivo general. Promueve una atmósfera de reciprocidad, de respeto y autoconfianza para el niño, dando oportunidad para el aprendizaje autoestructurante de los educandos, principalmente mediante la "enseñanza indirecta" y del planteamiento de problemas y conflictos cognitivos.
	Maneja los recursos conductuales.	Ser empático, auténtico y genuino	Utiliza y conoce estrategias instruccionales cognitivas de manera efectiva.	Es un guía que enseña de manera afectiva: conocimientos, habilidades	Posteriormente con los avances del alumno en la adquisición o internalización del contenido, se reduce su participación al nivel de un simple "espectador empático"	Es un guía que debe interesarse
	Maneja el reforzamiento positivo.	Fomenta el autoaprendizaje y la creatividad.	Diseña actividades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de las habilidades intelectuales			
		Potencia la autorrealización de los alumnos.	Acepta nuevas formas de enseñanza.			
		Rechaza posturas autoritarias y egocéntricas.				

			<p>cognitivas, metacognitivas y autorreguladoras.</p>	<p>El profesor debe ser entendido como un agente cultural que enseña en un contexto de prácticas y medios socioculturalmente determinado s, y como un mediador esencial entre el saber sociocultural y los procesos de apropiación de los alumnos.</p> <p>Así, a través de actividades conjuntas e interactivas, el docente procede promoviendo zonas de construcción para que el alumno se apropie de los saberes, gracias a sus aportes y ayudas estructurados en las actividades escolares siguiendo cierta dirección</p>	<p>en promover el aprendizaje autogenerado y autoestructurado en los alumnos, mediante enseñanza indirecta. La enseñanza debe partir de actividades reales que permitan su posterior transferencia, pero que al mismo tiempo integren la complejidad que caracteriza a las situaciones del mundo real.</p> <p>Favorece una búsqueda activa y continua del significado.</p> <p>El conocimiento se construye a partir de la experiencia; el error lo considera como una posibilidad de autovaloración</p>
--	--	--	---	--	---

				<p>intencionalmente determinada. La educación formal debe estar dirigida en su diseño y en su concepción a promover el desarrollo de las funciones psicológicas superiores y con ello el uso funcional, reflexivo y descontextualizado de los instrumentos (físicos y psicológicos) y tecnologías de mediación sociocultural (la escritura, las computadoras, etc.) en los educandos</p>	<p>n de los procesos realizados y permite al mismo tiempo la reflexión del alumno para la mejora de los resultados. En este sentido, el error no es considerado como negativo sino como paso previo para el aprendizaje; son importantes los elementos motivacional es para llevar a cabo aprendizajes significativos y necesidad de la durabilidad y significatividad del cambio cognitivo producido en los alumnos.</p>
--	--	--	--	--	---

Fuente: (Sánchez, Ramírez, & Alviso, 2009)

Calidad Educativa

Hoy en día la universidad tiene un gran desafío en un mundo complejo, con un nivel de profesionalismo y competencias relacionadas a la sociedad del conocimiento con nuevas tareas pedagógicas, como rendir cuentas y ser eficientes en la gestión institucional. Lo que construirá buenas relaciones con la

comunidad academia, incorporando el valor agregado a la experiencia de los alumnos con ambientes adecuados, currículo apropiado, implementando una investigación relevante. Se ha incorporado mecanismos y herramientas para mejorar la calidad de la gestión Institucional y de los aprendizajes. Para las normas ISO4 la calidad se ha definido como “*el grado en que un conjunto de características inherentes cumple con unos requisitos*”. Deming señala que la calidad “*es la reducción de la varianza, para lo cual es fundamental la evaluación*”. (Vries, 2005)

La Calidad se vuelve prioridad para los Planes Nacionales de la Educación y es incluida en el proyecto principal de la educación de la UNESCO. A pesar de sus esfuerzos por escolarizar a toda la población existe un nivel alto de repitencia y deserción. Comenzando con un problema en los ochenta, que a la fecha no se ha resuelto con la calidad de la educación y la capacidad de los sistemas educativos para retener a los alumnos. Logrando el acceso a los niños a la escuela, pero no a la educación. Asociándose con la llamada “*crisis de la educación*”, que es percibida en los diversos ambientes – políticos sindicales, académicos y profesionales- como una “*crisis de calidad*” y al respecto se ha permitido que en nuestra región nos olvidemos de la constatación de la naturaleza del hecho educativo reemplazándolo por “*modelos*” jugando la calidad educativa indirectamente con una semejanza existente. (Edwards, 1991).

Este mundo en el cual muchos investigadores, funcionarios, docentes, padres y alumnos se preguntan si es posible una educación de calidad para todos y en el siglo XXI existen más lecturas en relación a este tema en donde se mencionan de las sorpresas inevitables, donde Braslavsky, C, (2006) cita a Schwartz, (2003) en el cuál elabora el concepto de “*sorpresas inevitables*” que consisten en ciertas tendencias que la gran mayoría de las personas no esperaba que se produjeran y que poco a poco se están poniendo en evidencia.

Son, fundamentalmente, tendencias ligadas al conocimiento y a los avances tecnológicos y a sus aplicaciones. La primera “*sorpresa inevitable*” es la posibilidad de un incremento consistente en la expectativa de vida de las personas. la segunda es que no sólo se agregan años a la vida, sino que se

agrega vida a los años. El envejecimiento saludable puede estar asociado a la capacidad de trabajo creativo e innovador, la tercera es el incremento y la aceleración de la movilidad de las personas. Hoy cada vez más personas pueden vivir en un país y trabajar para empresas o personas que viven en otro, la cuarta es el crecimiento exponencial del conocimiento, se determina que cada vez haya más conceptos y procedimientos que hay que aprender y desaprender a lo largo de toda una vida y su renovación de la relación con el conocimiento y con la innovación. (Braslavsky, 2006)

La quinta, es el incremento exponencial de las comunicaciones, que también lo cambia todo y la sexta es el tan manido incremento de las interdependencias, que hasta ahora se ha reflejado en un incremento de la competitividad internacional y en la construcción de una constelación de desigualdades en la forma en que cada país, grupo social y persona se ubica en la dinámica de interdependencias. Las seis sorpresas inevitables mencionadas constituyen el marco de la determinación socioeconómica y cultural para la educación. Ejercen presión para educar de otra manera, pero también ofrecen pistas para pensar en el sentido de esa educación, porque dejan un amplio margen para el ejercicio de la libertad y de la voluntad. Sin embargo, proponemos que para poder utilizar ese margen y esas pistas es necesario desnaturalizar las que llamaremos anticipaciones y profecías descartables. (Braslavsky, 2006)

Las anticipaciones descartables son ciertas tesis respecto de las tendencias del desarrollo económico, político y social que se "*naturalizan*" y se presentan como inevitables, cuando en realidad esas tendencias son el resultado de la acción humana y pueden ser cambiadas por esa acción humana. Las anticipaciones descartables son a nuestro juicio, además, profecías indeseables desde una perspectiva ética preocupada por la paz, la justicia y el desarrollo autosustentable. (Braslavsky, 2006)

Se mencionan tres más importantes son las profecías que llamaremos desigualitaria, guerrera y apocalíptica:

La profecía desigualitaria consiste en sostener como un dato cierto y contundente la profundización de las desigualdades en la distribución de la riqueza, pero la profundización de las desigualdades no es el efecto de un

desarrollo natural, sino es el producto de una cantidad de decisiones que se pueden modificar si la acción humana colectiva presiona por su modificación y en consecuencia, se puede proponer que la continuidad en la profundización de las desigualdades sociales —que son además a la vez una causa y una consecuencia de las desigualdades educativas— dependerá en medida importante de la calidad de las acciones humanas orientadas a combatirla directamente; es decir entre otros factores de la calidad de la educación para todos.

La profecía guerrera consiste en sostener la inevitabilidad de la persistencia y de la profundización de la violencia, pero la violencia es también un producto de formas de organización social, de prácticas escolares, de la profundización de las desigualdades y de la proliferación de estereotipos y prejuicios creados por las personas y que pueden ser reemplazados por otras configuraciones. La universalidad de la guerra o el choque de las civilizaciones no son sorpresas inevitables, sino *“el producto de ciertas herencias y de ciertas decisiones y es deseable que no se transforman en “profecías autocumplidas”*. Por eso también se puede proponer que la proliferación de las guerras también dependerá en medida importante de la calidad de la educación.

La profecía apocalíptica consiste en sostener que el medio ambiente se va a destruir porque los recursos naturales sólo van a durar 20 o 30 años más, pero eso ocurrirá si no se cambian los patrones de consumo de las personas que habitan en el hemisferio norte y —más ampliamente— sus relaciones con el medio ambiente y si el modelo de desarrollo asentado en el consumo de esos recursos se sigue expandiendo como única alternativa. Cambiar requiere una serie de acciones en diversos planos, entre otras —nuevamente— la construcción de una cierta calidad de la educación para todos. (Braslavsky, 2006)

En una reunión organizada en 2003 en Brasil por la UNESCO y la Fundación Santillana se planteó una interesante discusión en cuanto a si una educación de calidad consiste en formar las emociones, las habilidades prácticas o la razón. En el siglo XX el equilibrio entre formación racional, práctica y emocional se resolvió mal. Por eso, desde otro ángulo, se puede proponer que una

educación de calidad para todos debe ser diferente a la del siglo XX y atender a la vez a la formación emocional, racional y práctica. (Braslavsky, 2006)

Todas estas reflexiones han guiado la selección y también la organización, en cierto modo jerárquica, de diez factores que inciden en la construcción de una educación de calidad para todos, el primero esta relación como el foco en la pertinencia personal y social donde se considera el primer factor de una educación de calidad para todos es que ponga el foco en la pertinencia personal y social. Para saber si la educación iberoamericana actual es una educación de calidad para todos es necesario saber si es pertinente para las personas, tanto desde el punto de vista objetivo como subjetivo, es decir si le permite construir un sentido profundo y valioso del bienestar y acceder a ese bienestar mientras están en las escuelas y cuando salen de ellas.

La convicción, la estima y la autoestima de los involucrados, el segundo factor que considera una falta de convicción en el impacto que pueda tener la educación y la culpabilizarían de la escuela y de los profesionales de la educación por todos los males de este mundo constituyen dos problemas relativamente nuevos en el escenario educativo. Y la culpabilidad constituye una preocupación emocional profunda para los profesores, los sentimientos de culpabilidad y de frustración, comunes entre los profesores, pueden producirles profundas y graves perturbaciones.

El tercero es la fortaleza ética y profesional de los maestros y profesores, que representa la otra cara de la moneda de la dinámica entre los docentes y la sociedad es su fortaleza ética y profesional. El círculo virtuoso en la relación entre los docentes y la sociedad es la configuración de valores de los docentes y su competencia para elegir las estrategias más adecuadas en los momentos oportunos. Para sostener esa construcción profesional existían ciertas condiciones indispensables, donde las claves son dos: su profesionalismo y su fortaleza ética.

El cuarto es la capacidad de conducción de los directores e inspectores, en prácticamente todas las investigaciones educativas sobre la calidad de la educación se constata que las características del ejercicio del rol directivo y, de modo más específico, las de los directores y directoras de escuelas, presentan

una importante correlación con la posibilidad de gestar instituciones apropiadas para promover aprendizajes de calidad. Pero sólo las instituciones educativas que están conducidas por directores y por supervisores que identifican la función cognitiva como función específica de la escuela, pero que asocian también esa función específica a una función formativa global y que tienen la capacidad de promover vínculos de todo tipo con el entorno logran promover una educación de calidad.

El quinto es el trabajo en equipo dentro de la escuela y de los sistemas educativos, donde las experiencias de desarrollo curricular compartido entre docentes de diferentes establecimientos, de reunión periódica de directores, de realización y devolución y diálogo de resultados de los operativos de evaluación a los establecimientos educativos y otra serie de ejemplos similares son también elocuentes. En síntesis: trabajar en equipo a todos o a cualquiera de los niveles posibles es —sin duda— una clave en el proceso de logro de una educación de calidad.

La sexta se relaciona con las alianzas entre las escuelas y los otros agentes educativos, la construcción de calidad educativa se facilita, en cambio, cuando todos los actores logran comprender la situación de los otros, pueden ver lo invisible y logran —además— ofrecerles algo a los otros en el espacio de valores compartido o compartible. Evaluar y evaluarse, tomar distancia y construir cercanía, son algunas de las actitudes y prácticas que facilitan la construcción de alianzas, de cuyo éxito hay innumerables ejemplos.

La séptima se establece en el currículo en todos sus niveles, donde los básicos disciplinares tienen que ver con la orientación en cada una de las disciplinas y la educación es de calidad cuando cada disciplina tiene un foco claro y pertinente. En lengua ese foco es la comunicación y la metacognición, así como podría hacerse referencia también a algo así como los básicos cotidianos del currículo asumido por los profesores; y que a veces no está priorizado en los currículos oficiales.

La octava es la cantidad, calidad y disponibilidad de materiales educativos, no hay calidad educativa sin entorno rico en materiales que puedan ser utilizados como materiales de aprendizaje. Pero la riqueza en los materiales no es una

garantía en el proceso de producción de calidad educativa. La calidad de esos materiales y las características de su uso a través de la dinamización por parte del docente profesional y éticamente comprometido son tanto o más importante que su existencia.

La novena la mejor constelación de recursos para el aprendizaje es inútil si no existen buenas didácticas y si esas buenas didácticas no son variadas y no están al alcance de los profesores. Actualmente, en cambio, la didáctica tiende a producirse en las Facultades de Ciencias de la Educación o en otras, donde no necesariamente se enseña en condiciones de incertidumbre y de adversidad. La calidad de la educación se construye mejor cuando hay más cercanía entre los productores y los utilizadores de las didácticas, porque eso les permite a esas didácticas estar más cerca de su propia pertinencia: ser más apropiadas.

Y la décima menciona a los mínimos materiales y los incentivos socioeconómicos y culturales, donde no cabe duda que existen ciertos mínimos materiales por debajo de los cuáles es muy difícil construir calidad educativa para todos. (Braslavsky, 2006)

Educación en área de la Salud.

Dentro de la educación superior, uno de los aportes más representativos es el del pionero Abraham Flexner, relacionado a la educación médica y el ámbito del área de la Salud (conocido también por “*el informe Flexner*”), donde se deben considerar los siguientes puntos; un currículo de cuatro años, dos años de ciencias de laboratorio (ciencias básicas), dos años de enseñanza clínica en hospitales y servicios clínicos vinculación de la Escuela de Medicina a la Universidad y adopción de requisitos de ingreso en matemática y ciencias.

Sin embargo, en el informe Flexner existe un conjunto de recomendaciones, cuyo grado de implementación ha sido muy limitado, debido a que: debe alcanzarse la integración de las ciencias básicas y las ciencias clínicas en los cuatro años, en los que se debe estimularse el aprendizaje activo, debe limitarse el aprendizaje de memoria mediante conferencias, los estudiantes no deben aprender solamente hechos, sino desarrollar el pensamiento crítico y la

habilidad de resolver problemas y los educadores deben enfatizar que, en los médicos y otras áreas de la salud, el aprendizaje es una tarea para toda la vida. Así mismo, se aportan dos razones por las cuales el segundo grupo de recomendaciones no ha recibido la misma acogida que el primer grupo, dado que se requieren más tiempo y esfuerzo por parte de los profesores, se ha invertido mucho en la “*reforma científica*” y muy poco en la “*reforma educacional de las escuelas de medicina*”. (Vicedo, 2002)

Estos puntos requieren que los profesores sean fundamentalmente educadores; principio reñido con los criterios habituales de evaluación, ascenso y retribución del cuerpo profesoral, que suele atender primariamente a los resultados investigativos. Más de un llamado se ha hecho, reclamando la rectificación de esta actitud, de modo que los profesores realmente hagan de la actividad docente su principal ocupación. La administración y la investigación se consideran actividades de alto perfil, en tanto que la enseñanza propiamente dicha es considerada una actividad de perfil bajo. La sobrevaloración de la actividad investigativa puede constituirse en una de las barreras más importantes para una enseñanza comprometida, ya que el currículum vitae de un profesor se juzga sobre todo por el número de publicaciones realizadas. (Vicedo, 2002)

Competencias área de la salud.

La profesión médica asegura las competencias básicas de los profesionales a través del requisito de aprobación de un examen de certificación. En donde la certificación es el reconocimiento de que un individuo ha completado una experiencia educativa. Esta puede ser de dos tipos: certificación de concurrencia -a un curso o programa de educación-, o certificación de competencia. La primera está relacionada con el “*proceso*”, la última con el “*producto*” del entrenamiento (si es competente o no). En la educación de posgrado, la certificación no siempre significa esto. Puede haber certificación sin haber completado un entrenamiento formal. La Certificación de un especialista es el proceso por el cual una entidad, aplicando criterios preestablecidos y de conocimiento público, avala, a través de un proceso de evaluación válido, confiable y transparente, que un profesional debidamente matriculado posee conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que

aseguran competencias mínimas para el cuidado de los pacientes. La fortaleza de esta definición radica en el hecho de que relaciona a la competencia con la aplicación de los conocimientos, habilidades y razonamiento clínico en situaciones clínicas de la realidad del profesional. Es decir, que la competencia clínica siempre debe ser medida en el contexto de problemas clínicos relevantes y específicos, y no en forma aislada. (Montiela, González, López, Sánchez, & Mendiola, 2001)

En el trabajo en equipo, siempre existen personas que desempeñan tareas directivas o de coordinación de grupos y equipos, las cuales no abdican de su autoridad ni responsabilidad ni renuncian al control formativo del trabajo del profesor. (Antúnez, 1999)

Habilidades Sociales en el Área de Salud.

Las habilidades sociales constituyen un conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.

Componentes conductuales:

- Comunicación no verbal: expresión facial, mirada, gestos, proximidad, tono postural y apariencia.
- Comunicación paralingüística: volumen de voz, inflexiones, tono, claridad, ritmo, fluidez y perturbaciones del habla.
- Comunicación verbal: duración, generalidad, formalidad, variedad, humor y turnos de palabras.

Componentes cognitivas:

- Percepciones sobre el ambiente de comunicación: percepciones de formalidad, percepciones de un ambiente cálido, percepciones del ambiente privado, percepciones de restricción y percepciones de la distancia. –

VARIABLES cognitivas del individuo: competencias cognitivas, estrategias de codificación y constructos personales, expectativas, valores subjetivos de los estímulos y sistemas y planes de autorregulación.

“Proceso continuo y dinámico entre dos personas, formado por una serie de acontecimientos variables y continuamente en interacción. O, dicho de manera más clara: por una parte, como una manifestación de cómo yo, emisor, te manifiesto a ti, receptor, mi forma de captar, sentir y vivir en estos momentos una realidad y lo que espero de ti al decirte esto. Y por otra parte tú, como receptor, me reflejas (feedback) lo que has captado de lo que yo, como emisor, te acabo de decir, tanto respecto al contenido, al sentimiento y la demanda como a lo que has captado con el lenguaje no verbal” (Ramón, Segura, Palanca, & Román, 2011)

Competencias del perfil de la licenciatura en Estomatología. El marco sobre el que se basa la taxonomía de competencias del estomatólogo, y que permiten concretar el Perfil del Egresado de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (FEBUAP) las conceptualizamos en las siguientes categorías:

Competencias Fundamentales: corresponden a las competencias genéricas y constituyen la base para un desempeño ciudadano y profesional independiente de la profesión o especialidad. Son competencias transversales que abarcan los tres saberes (conocer, ser, hacer) y preparan a la persona para desenvolverse en cualquier campo profesional. Estas competencias son una condición sine qua non para desarrollar las competencias propias del estomatólogo, son aportadas por las 6 asignaturas del área de Formación General Universitaria, propuestas por el Modelo Universitario Minerva (MUM): Formación Humana y Social, Desarrollo de Habilidades del Pensamiento Complejo, Lengua Extranjera I, II, III y IV, con 432 horas y 24 créditos. En el MUM, se establecen cinco ejes transversales que impregnan el desarrollo curricular, para lograr la “formación integral y pertinente del estudiante”.

Estos ejes son: Formación Humana y Social (FHS), Desarrollo de Habilidades del Pensamiento Superior y Complejo (DHPSC), Desarrollo de Habilidades en el uso de la Tecnología, la Información y la Comunicación (DHTIC), Lengua

Extranjera, Educación para la Investigación e Innovación y Talento Universitario.

Ésta competencias genéricas también están relacionadas con el desarrollo de la transversalidad del currículo que se expresa en acciones formativas de carácter integral. Promueven la educación en valores y su relación con la globalidad del conocimiento. Comprenden un amplio rango de combinaciones del saber y del hacer, trascienden a la disciplina. Este tipo de competencia no se desarrolla en una asignatura en particular, se adquieren a lo largo de las distintas asignaturas contempladas en un plan de estudios. (FEBUAP, 2017)

Dominio Profesional o (Unidad de Competencia): Tomando la acepción del campo de aplicación de las realizaciones profesionales de cada unidad de competencia, el dominio expresa todos los elementos clave que deben considerarse para interpretar, en términos de la práctica profesional el contexto de la misma. Una realización profesional será satisfactoria o “*competente*” cuando la persona obtiene los resultados esperados expresados en los criterios de realización, en la diversidad de contextos, situaciones y condiciones definidas en el dominio. (FEBUAP, 2017)

Competencias Propias del Estomatólogo.

Se refieren a las competencias necesarias para formar al estomatólogo general responsable de las necesidades de salud bucal individual o colectiva, desde el nivel primario de prevención hasta el tratamiento de las secuelas. Estas competencias son los conocimientos, las actitudes, los comportamientos, las habilidades y las destrezas básicas necesarias, para que el estomatólogo pueda responder a todas las situaciones que se le presenten en el ejercicio general de la profesión; resolviendo necesidades básicas, aunque no representen el desempeño al más alto nivel. Este nivel más alto se adquiere en una especialidad.

Tareas funcionales: Son identificadas como los elementos clave de las competencias, en la descripción detallada del quehacer o tarea para el cumplimiento de una función determinada y la demostración de una competencia. Estas tareas pueden tener particularidades dependiendo del modelo curricular.

En síntesis, el Dominio o Unidad de Competencia, demarca la actividad profesional del estomatólogo de práctica general y su relación con las Competencias específicas, así como su articulación con las tareas funcionales que se constituyen para cada DOMINIO. Las Tareas Funcionales corresponden a las acciones específicas que alimentan las competencias, a través de estas tareas se asegura el logro integral de las competencias que tienen un sentido más universal y pueden ser reconocidas en el contexto global. (FEBUAP, 2017)

Perfil de Egreso de Estomatología

El egresado de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, es un estomatólogo general, con una sólida formación científica, sustentada en el conocimiento y comprensión de las ciencias básicas biomédicas y las habilidades propias de la disciplina, competente para resolver la mayor parte de los problemas de salud bucal, tanto a nivel individual como comunitario, con sentido humano, crítico, creativo, equitativo y ético. Consciente en todo momento de la naturaleza bio-psico-social de los pacientes a su cargo, privilegiando el enfoque preventivo sobre el curativo, actuando con responsabilidad social en la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y mantenimiento de la salud bucal de la población, basado en la evidencia científica, con capacidad de comunicación, gestión, y liderazgo para propiciar ambientes de trabajo colaborativo, con sentido solidario para integrar en forma eficiente y eficaz el equipo interdisciplinario en salud. Proactivo en la investigación para la construcción de nuevos conocimientos y su socialización, responsable como ciudadano y profesional en la transformación de la realidad social, respetuoso de los derechos humanos, del medio ambiente y de los principios que sustentan la bioética; consciente de la necesidad de actualización permanente y autoaprendizaje para el desarrollo de acciones que contribuyan a su crecimiento personal y profesional en un mundo globalizado en constante cambio. (FEBUAP, 2017)

Competencias del docente

En la evolución de la innovación, cambio, reforma educativa, el profesorado es uno de los elementos básicos a considerar, no pudiendo desarrollar una concepción de la educación superior centrada en el logro de las competencias, en el aprendizaje del alumno, en la innovación como medio para alcanzar la calidad y la excelencia... sin incidir de manera clara en el profesorado y en sus competencias. Para desempeñar eficientemente una profesión “*es necesario saber los conocimientos requeridos por la misma*” (componente técnico) y, a su vez, “*un ejercicio eficaz de estos necesita un saber hacer*” (componente metodológico), siendo cada vez más imprescindible e importante en este contexto laboral en constante evolución “*saber ser*” (componente personal) y “*saber estar*” (componente participativo). (Torelló, 2011)

La competencia de acción profesional “*implica, más que capacidades y conocimientos, la posibilidad de movilizar los saberes que se aprenden como resultado de la experiencia laboral y de la conceptualización reconceptualización diaria que la persona lleva a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes*”. Aumentando “*su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo*”. (Torelló, 2011)

Cuerpos académicos

Los Cuerpos Académicos es un grupo de profesores que comparte una o varias líneas de generación o aplicación innovadora de conocimiento en temas disciplinares y multidisciplinares, atendiendo programas educativos y de tutelaje, así como actividades de gestión académica. Se propone que los Cuerpos Académicos participen e investiguen sobre la Ética de la Responsabilidad Social Universitaria bajo las propuestas de Ética de la diferencia, del diálogo y de la convivencia. El trabajo con sentido ético y responsabilidad social es una demanda para poder CREER EN LA EDUCACIÓN reforzando la información y elementos con los que se cuenta para el quehacer docente (López Calva & Gaeta, 2014)

Enseñanza – aprendizaje.

La formulación de propuestas didácticas constructivista bajo la metodología experimental muestra ser relevante en el proceso de enseñanza-aprendizaje para la formación universitaria de futuros docentes de ciencias. Las actividades experimentales adquieren gran importancia en el ámbito educacional, ya que son consideradas como mecanismos de motivación, promueven el trabajo en equipo y favorecen la comprensión del conocimiento y razonamiento científico, promueven el aprendizaje de las ciencias, ya que consideran un entorno adecuado para el aprendizaje a través de la indagación, resaltando la importancia de integrar lo práctico con lo teórico, haciendo del proceso de enseñanza-aprendizaje una actividad activa y eficaz. (Bravo & Cols, 2016)

Se plantea que, para motivar a los estudiantes en el aprendizaje de la ciencia, desarrollar el pensamiento científico y las habilidades asociadas, es necesario exponer a los alumnos a gran cantidad de actividades experimentales. Además, entrega ciertas orientaciones didácticas, propias de la enseñanza de las ciencias, que el profesorado puede poner en práctica para el desarrollo integrado de los contenidos, habilidades y actitudes, con especial énfasis en el aprendizaje de las habilidades de investigación científica y en la indagación. (Bravo & Cols, 2016)

La enseñanza de las ciencias muchas veces presenta una cierta dificultad en la práctica, puesto que se integran aspectos conceptuales, procedimentales y epistemológicos. Debido a esto, y considerando la importancia de la ciencia en la vida cotidiana, que el grupo de expertos del área de Ciencias PISA (programme for International Student Assessment, de la OCDE) define el término Alfabetización Científica como "*la capacidad de usar el conocimiento científico para identificar preguntas y para sacar conclusiones basadas en las pruebas, con el fin de entender y ayudar a tomar decisiones sobre el mundo natural y los cambios realizados en él a través de la actividad humana*". (Bravo & Cols, 2016)

El estudiante toma un rol principal y activo, donde se le conduce a hacer uso de sus conocimientos previos y se requiere que trabaje a partir de su experiencia y de los acuerdos a los que puedan llegar en el trabajo grupal, para así responder a los objetivos de aprendizaje propuestos por el docente.

Tabla 3. Habilidades del estudiante en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Autores	Habilidades
Flores et al (2009)	Discutir razonar y comparar lo que se ha hecho en el trabajo práctico, teniendo así la oportunidad de vivir un proceso real resolución de problemas.
Avendaño et al (2012)	Expresión, argumentación, trabajo en equipo análisis y reflexión sobre cada una de las fases de la resolución de un problema.
López y Tamayo (2012)	Trabajo en equipo el establecimiento de relaciones significativas entre actividades prácticas propuestas y la vida cotidiana de los estudiantes y las relaciones entre el campo específico de la actividad práctica (biológica, química, física) con otros campos del conocimiento

Fuente: (Bravo & Cols, 2016)

Respecto al logro de objetivos en el trabajo de laboratorio es necesario establecer la relación entre el constructivismo y las actividades experimentales y como se favorece el aprendizaje entre pares.

Tabla 4. Perspectiva enseñanza aprendizaje instruccional y constructivista.

Perspectiva Instruccional	Perspectiva Constructivista
Confirman algo ya visto en una lección de tipo expositivo.	El Profesor debe actuar como guía facilitando el proceso de aprendizaje.
Las prácticas son el único criterio de validez del conocimiento científico y la prueba definitiva de la hipótesis y teorías.	La experiencia tiene un rol importante, pero por sí sola no puede rechazar o verificar la hipótesis. Entre la teoría y el experimento no se establecen jerarquías
Exigen que los estudiantes sigan una receta para llegar a una conclusión predeterminada.	El profesor debe de informar sobre las ideas previas, habilidades y dificultades que tienen los estudiantes.
Percibir el laboratorio como un lugar donde se hacen cosas, pero no se comunica a los estudiantes el significado de lo que se hace.	El profesor debe centrar su atención en aspectos sociales del aprendizaje (entender la ciencia como una estructura social).
Proceder ciegamente a tomar apuntes	Elección de experiencias científicas

o a manipular aparatos sin tener un propósito claro.	apropiadas para el aula.
--	--------------------------

Fuente: (Bravo & Cols, 2016)

En la actualidad, las preocupaciones de profesores e investigadores están centradas en el desarrollo de metodologías y estrategias adecuadas para un curso, con énfasis en el desarrollo de la actividad experimental en el laboratorio. (Bravo & Cols, 2016)

Aprendizaje de equipo.

A la creciente implantación y utilización durante las dos últimas décadas de diferentes tipos de grupos y equipos de trabajo en las organizaciones actuales ha venido a sumarse el notable incremento del trabajo y de las tareas basadas en la información y el conocimiento, lo que ha provocado una progresiva mentalización o cognitividad del trabajo. Ambos factores, conjuntamente, han generado la necesidad de trasladar la denominada gestión del conocimiento desde el ámbito organizacional al nivel grupal puesto que los grupos y equipos constituyen las principales unidades de trabajo en las organizaciones del conocimiento. Este tipo de organizaciones se enfrentan a la necesidad de adquirir, crear, actualizar, utilizar, transferir y renovar el conocimiento necesario para sus actividades; y en estos escenarios han ganado protagonismo los grupos y equipos como generadores de ventaja competitiva al ser considerados como sistemas de aprendizaje altamente eficaces. (Alcover, Gil, & Barrosa, 2004)

El aprendizaje que puede estar sustentado sobre distintas tecnologías de apoyo o groupware y si bien la utilización de actividades grupales no constituye una novedad, la creencia acerca de que los grupos aprenden más y mejor que los individuos aislados se ha consolidado entre los expertos y los responsables de todo tipo de organizaciones, desde las educativas hasta las industriales, desde las sanitarias hasta las de servicios, desde las deportivas hasta las administraciones públicas y especialmente desde que las organizaciones han abandonado los modelos de funcionamiento mecanicistas para adoptar

modelos orgánicos en los que se fortalece la comunicación horizontal, las estructuras flexibles, el aprendizaje colectivo y continuo y, sobre todo, la adaptabilidad. (Alcover, Gil, & Barrosa, 2004)

Una organización que aprende es una organización que tiene éxito en la creación, la adquisición, la aplicación y el cultivo del conocimiento. Para ello, las organizaciones adoptan arquitecturas flexibles donde los equipos constituyen los principales núcleos de aprendizaje, con una elevada competencia para llevar a cabo cinco actividades principales como la solución de problemas sistemática, la experimentación de nuevos enfoques y perspectivas, el aprendizaje de su propia experiencia e historia pasada, el aprendizaje a partir de las experiencias y las mejores prácticas de otros y la transferencia rápida y eficiente del conocimiento a través de todos los equipos y toda la organización. (Alcover, Gil, & Barrosa, 2004)

En consecuencia, se puede constatar en todo tipo de organizaciones una creciente utilización de grupos y equipos de trabajo como herramientas sumamente eficaces para potenciar el aprendizaje de los conocimientos necesarios que permitan hacer frente a las exigencias cambiantes de entornos dinámicos, concibiendo el diseño de las organizaciones como un proceso simbólico en el que se integran sus diversos componentes, especialmente los procesos estratégicos y la estructura organizacional, puesto que contribuyen a un mayor rendimiento de las empresas. Al mismo tiempo, se confirma que la capacidad y la orientación hacia el aprendizaje grupal de los miembros incrementan significativamente su eficacia, dibujando un bucle de retroalimentación que viene a potenciar en última instancia la eficacia general de las organizaciones. (Alcover, Gil, & Barrosa, 2004)

El aprendizaje grupal puede ser definido, a grandes rasgos, como el proceso continuo a través del cual sus miembros construyen o adquieren colectivamente nuevo conocimiento acerca de la organización de la que forman parte, del propio equipo y de sí mismos. Más en concreto, se define como un proceso a través del cual los miembros adquieren, comparten y combinan conocimiento, cuyo resultado es un producto colectivo, por medio de la experiencia de trabajar juntos. Por último, en una definición comprehensiva que considera el aprendizaje desde la perspectiva del procesamiento de la

información y como un proceso de creación de sentido o de interpretación, se define el aprendizaje de equipo, o aprendizaje compartido, como un proceso iterativo de equipo en el que la información es: 1) adquirida, 2) distribuida, 3) interpretada de manera convergente y divergente, y 4) almacenada y recuperada, y todo ello conducente a un cambio en el nivel de conductas potenciales del grupo. (Alcover, Gil, & Barrosa, 2004)

Si bien para la comprensión global del aprendizaje grupal hay que tomar en consideración el ciclo que incluye las condiciones para el aprendizaje, los procesos de aprendizaje y los resultados del aprendizaje, la mayor parte de los modelos ponen el énfasis en los procesos como elementos clave para su análisis. Y aunque dichos modelos presentan algunas diferencias, quizás el que es considerado como la base de todos ellos, además de contar con mayor parsimonia y elegancia. Este modelo combina dos importantes perspectivas del aprendizaje; en primer lugar, la estructural de sistemas, que atiende fundamentalmente a actividades logísticas, tales como la recolección de datos e información y su procesamiento; y, en segundo lugar, la interpretativa, que alude a la interpretación de la información o reducción de su ambigüedad, tal como el nivel en que un curso de acción puede definirse. Un individuo, un grupo o una organización aprenden cuando son capaces de resolver problemas tanto logísticos como interpretativos. (Alcover, Gil, & Barrosa, 2004)

Los equipos en las organizaciones constituyen un ámbito que no puede ser evitado para la investigación como en la práctica, tanto en el mundo académico como en el aplicado. Precisamente por ello son objeto de las defensas más encendidas y de las críticas más feroces. En la denominación «romance de los equipos» se hace referencia a las creencias de las personas sobre el alto rendimiento de los equipos, una atribución que no se encontraba empíricamente apoyada pero que se asumía como cierta, una especie de efecto halo que hacía que la gente se percibiera (y fuera percibida) más eficaz cuando trabajaba en equipo, sin que las pruebas en favor de ello fueran reales. (Alcover, Rico, & Gil, 2011)

Pensemos por un momento en algunos de los contextos en los que el trabajo en equipo puede resultar trascendental en nuestra peripezia vital: bomberos, equipos quirúrgicos, unidades antiterroristas, gobiernos, equipos de

investigación farmacéutica, consejos de administración, tripulaciones aéreas... Y no sólo en estos casos, a veces los equipos pueden influir en la identidad de millones de personas, y en sus emociones más intensas y extremas, como puede ocurrir cuando una selección nacional de fútbol logra la Copa del Mundo o es eliminada en los primeros compases del campeonato, o cuando los clubes ganan competiciones o ascienden de categoría y buena parte de los habitantes de ciudades y comunidades asumen sus éxitos como propios. (Alcover, Rico, & Gil, 2011)

En las sociedades del conocimiento sumamente complejas y dinámicas en las que vivimos es probable que un número cada vez mayor de tareas y de respuestas a situaciones y problemas imprevistos dependan de los equipos y del trabajo colaborativo. Los contextos organizacionales y sociales los demandan y las personas tenemos que afrontar estas exigencias del mejor modo posible. Investigar y aprender de la experiencia parece el mejor modo de dar respuesta a estos desafíos, y también ello requiere de un contexto de equipo, de la cooperación y de las sinergias entre personas, que, sin renunciar a su individualidad, aprenden a integrarla en sus identidades colectivas. Personas en contextos de equipo, y equipos en contextos organizacionales, son y serán nuestros escenarios de conducta, nuestros sistemas E-E, nuestro medio ecológico, y de nuestra capacidad de adaptación a ellos dependerá nuestro presente y nuestro futuro. (Alcover, Rico, & Gil, 2011).

La sociedad del conocimiento es estabilidad, como también es inseguridad y fragilidad. No se forma unidades sociales e intelectuales homogéneas. Sería mejor decir capitalismo de conocimiento" o *„economía del conocimiento"*, teniendo como principios básicos de las sociedades avanzadas en donde siguen siendo la acumulación de capital y que se pretende someter la generación y el uso del conocimiento a las reglas del mercado. (Krüger, 2006)

Existe la notabilidad de la gestión de recursos humanos en la gestión del conocimiento, como sus procesos de remuneración o del sistema de desarrollo de carrera. Encontrándose muy pocas publicaciones sobre el comportamiento del grupo de personas que generan, comparten y transmiten el conocimiento trabajando en equipo. (Marín & Zarate, 2008)

La gestión del conocimiento es un elemento muy importante para el sostén para el mantenimiento de la ventaja competitiva de las organizaciones en que los programas de gestión del conocimiento deben ser considerados como una iniciativa organizacional, para el éxito se deben de tomar como factores la cultura y las prácticas motivacionales. Sin los recursos humanos bien gestionados no alcanzarían sus objetivos totalmente. La gestión de recursos humanos es determinante con en el establecimiento de estrategias encaminadas a conservar competitividad. Psicológicamente se estudian las capacidades y competencias de los individuos y grupos, tratando el conocimiento como un componente más de su efectividad. (Marín & Zarate, 2008)

Aunque se tiende a priorizar esta necesidad de adaptación de los individuos y los equipos a las demandas de los contextos organizacionales y socio-económicos más amplios, conviene recordar la importancia de que también las organizaciones se adapten a las necesidades, características y objetivos de las personas. Personas en equipos, personas en organizaciones, equipos en organizaciones y organizaciones en sus contextos: es deseable que los ajustes y las adaptaciones se produzcan en todas las direcciones y que desde el ámbito investigador respondamos de forma decidida a las relaciones multinivel que aparecen entre dichos tres elementos, para que en el ámbito aplicado se pueda responder satisfactoriamente y con sencillez a las demandas complejas de los contextos que conforman nuestro entorno productivo y de prestación de servicios. (Alcover, Rico, & Gil, 2011)

Dentro de los sistemas de gestión del capital humano se destaca la importancia de apoyarse en un modelo de liderazgo que brinde las capacidades para facilitar los procesos humanos y la integración de equipos de trabajo. En este contexto, se puede apreciar que las organizaciones mexicanas aplican modelos de liderazgo extranjeros que no responden totalmente a las características y cultura de los mexicanos, así mismo se aprecia que un alto porcentaje de estas organizaciones aplican el modelo autoritario (Stakeholder) para el desarrollo de sus funciones y actividades dentro de los procesos productivos. (Velázquez & Montejano, 2015)

Por otra parte, no se ha desarrollado un perfil del líder mexicano que combine el interés por la tarea y por el individuo (Multistakeholder) en busca de un incremento de la productividad y del bienestar individual. Bajo estas circunstancias, se propone la adopción del modelo de Liderazgo Empático por parte de las organizaciones mexicanas, así como del perfil del líder que se propone, el cual tiene la ventaja de contemplar las necesidades de la base trabajadora y las peticiones de los puestos directivos. Con el fenómeno de la globalización y la fuerte interrelación que se percibe entre países, organizaciones e individuos, misma que a partir del Siglo XXI se ha presentado de forma contundente en los diferentes escenarios económicos, sociales y administrativos, es evidente la necesidad de contar con herramientas y habilidades especiales que permitan eficientar los esfuerzos y aprovechar las oportunidades que el contexto ofrece. (Velázquez & Montejano, 2015)

La sociedad del conocimiento requiere de cambios profundos, el nuevo reto que tiene ante sí la sociedad post-capitalista es la productividad de los trabajadores del conocimiento y de servicios. Mejorar la productividad de los trabajadores de conocimiento exigirá cambios radicales en la estructura de las organizaciones de esta sociedad y en la estructura de la sociedad misma". Cabe señalar que el comportamiento del capital humano será la pieza clave de los futuros líderes para organizar a sus equipos de trabajo y fomentar la creatividad e innovación en el capital humano, según Chiavenato dado que el mundo cambia, las empresas también están cambiando en la misma dirección y cada vez con más rapidez, lo cual requiere transformaciones en productos y servicios, métodos y procesos, equipos y tecnologías estructura organizacional y cargos y, sobre todo en el comportamiento de las personas. La creatividad es la base de todo. (Velázquez & Montejano, 2015)

Bajo esta tesitura, el liderazgo cobra importancia en todas las organizaciones, toda vez que el capital humano y social de una organización, marca la diferencia entre éxito y fracaso, de tal forma que sólo bajo el esquema de integrar los recursos humanos y organizarlos en equipos de trabajo se logra generar innovación, valor agregado y mayor satisfacción a los clientes, elementos que actualmente son apreciados tanto por oferentes como por demandantes. *“La creación de un marco normativo creará un estilo de*

comportamiento y convivencia que nos distinguirá del resto. Por eso cada equipo debe tener unas reglas atendiendo al momento en el que se encuentra y, sobre todo, al modelo de dirección por el que se apueste". (Velázquez & Montejano, 2015)

Liderazgo y dirección deben estar alineados y en concordancia para un buen funcionamiento, un elemento de vital importancia para que el modelo de liderazgo adoptado por las organizaciones tenga efectos positivos, es determinar el perfil del líder de acuerdo a factores que definen la identidad de una sociedad, dentro de ellos se encuentran: la cultura, creencias, costumbres, religión, valores, principios y educación. La combinación de todos ellos, da una personalidad única a la sociedad que la destaca de las demás y brinda elementos para conformar un perfil que permita la identificación entre líder y colaboradores, además de facilitar la comunicación y la confianza que debe permear en este tipo de relaciones organizacionales. Una variable que no se debe excluir en la actualidad y con miras al futuro es la tecnología, la cual tiene la virtud de acelerar el cambio e incrementar la productividad, con respecto a esto "la tecnología es una fuente potencial de importantes ganancias de productividad. (Velázquez & Montejano, 2015)

Grupo en la enseñanza

El Pionero en el enfoque de la dinámica de grupos es el psicólogo social Kurt Lewin, quien inicia a partir de 1934. Entre sus aportes, figuran la consolidación de las técnicas de laboratorio social y la investigación acción. Otras corrientes han fortalecido el trabajo en grupo, entre ellos se encuentra: el Enfoque Factorialista (R. Cattell y R. Bales), en el Enfoque Cognitivista (L. Festinger y J.C. Turner), en la corriente del Psicoanálisis (Simmel, Schilder, Fulkes), en el Conductista (J.W. Thibaut y H.H. Nelly), Escuela Diferente (A. Minujin y colaboradores) sustentado en las teorías de Vigotsky y Pichón Riviére; los trabajos de M. Rebollar, quien integra los enfoques de Vigotsky, Rogers y Pichón. En esta misma dirección se proyecta el trabajo investigativo de A. Segarte y O. Kraftchenko en la redimensión del rol del docente a través de la investigación de los postulados del Enfoque Histórico-Cultural y la metodología

de grupos de formación desarrollados por M. Cuco, entre otros Castellanos. (Pichón, 2006)

La conceptualización de lo grupal no se elaboraba en principios. El interés se centraba en el trabajo grupal con fines de formación social, de búsqueda de ideas democráticas. En donde participa el enfoque de la pedagogía crítica. Existe la Teoría de Grupos Operativos y la pedagogía de orientación marxista con solidez teórico-metodológica con concepciones psicológicas. Concepción Operativa de Grupos, Psicoanálisis. Enfoque Histórico Cultural y Teoría de la Actividad. Ubicándose en la Didáctica Crítica en la que rescata el proceso de enseñanza-aprendizaje el carácter social de producción del conocimiento, obteniendo la información de experiencias, la confrontación de estilos de aprendizaje, para procesar y articular en una síntesis grupal enriquecedora para todos y cada uno de los miembros del grupo (Pichón, 2006)

Se considera a un grupo, como un conjunto finito de personas, que constituye una integración o categorización compartida, sujeto y vía de aprendizaje, que están en movimiento e interactúan entre sí, durante un tiempo y contexto a fin, articulados por una interactuar, comunicarse, abordar una problemática, llevar a cabo una actividad y movilizarse conjuntamente, para cumplir funciones (emocionales o instrumentales), solucionar un problema, satisfacer necesidades comunes y transformar en alguna medida la realidad motivo que conduce a la satisfacción de determinadas metas, mediante la realización de una tarea. (Pichón, 2006)

La concepción pichoneana define al sujeto conformado en un sistema vincular-social; lo que conduce al análisis de la intersubjetividad, que deviene del análisis de la relación causas internas-condiciones externas, mundo interno-mundo externo, que opera en la constitución del sujeto. El mundo externo, las relaciones reales, determinan al sujeto. El mundo interno es su reconstrucción, es su reflejo. El sujeto a su vez opera en la realidad e interpreta sus vínculos desde modelos que en su historia se inscribieron en su mundo interno. Mundo externo y mundo interno están en relación dialéctica en realidad y lucha. Lo externo se hace interno, pero a su vez esa dimensión intrasujeto obrará en la intersubjetividad. La relación entre el sujeto y trama vincular en la que las necesidades se manifiestan como el registro subjetivo de un desequilibrio, de

un movimiento de desestructuración que emerge a partir de transformaciones. Las necesidades cumplen su destino social es de gratificación o frustración, internas del sujeto y su relación con el medio. En el seno de la necesidad, se halla entonces la contradicción que se despliega en múltiples interjuegos de contrarios. Se oponen en ella lo previo, lo poseído, lo estructurado y lo nuevo, lo no tenido, lo necesitado. (Pichón, 2006)

Aquello que implicará un nuevo equilibrio inevitablemente destinado a entrar en crisis y ser superado. Las necesidades nos remiten a su opuesto, la satisfacción; el desequilibrio al equilibrio; la desestructuración a nuevas estructuraciones. El vínculo y grupo se interpreta en un hacer, en una tarea, sea ésta explícita o implícita consciente o inconsciente; por lo que el grupo, en esencia, es una estructura de acción, de operación. Acciones conjuntas posibilitan su satisfacción en el logro de objetivos, en tanto permiten, desde lo diferente, enriquecer las estrategias de que dispone cada cual para abordar la realidad y desarrollar las que se encuentran en vías de información incluyendo en la Zona de Desarrollo Próximo, propuesta por L. S. Vigotsky. (Pichón, 2006)

Como menciona Pichón, la técnica operativa tiene como finalidad que sus integrantes aprendan a pensar en una coparticipación del objeto de conocimiento, con lo cual, pensamiento y conocimiento no son hechos individuales sino producciones sociales. El Grupo Operativo se rige por un Esquema Conceptual Referencial y Operativo (ECRO) que hace al aprendizaje más operativo en un proceso en espiral, y éste debe ser objeto de constante indagación, donde existe un coordinador, quien maneja la estereotipa referencial del grupo. (Pichón, 2006)

Existen diferencias en los planteamientos constructivistas ya que se encuentran enfoques y propuestas diferentes entre sí, sobre todo en la educación escolar que tienen su origen en las teorías psicológicas donde tiende a inspirarse, o de las que se nutren, teniendo como finalidad los principios constructivistas el estudiar, el comprender y explicar los procesos escolares de enseñanza y aprendizaje. La teoría y la práctica educativa tienen su origen en la explicación del psiquismo humano conocida genéricamente como constructivismo, y sobre todo con la finalidad de fundamentar y justificar propuestas curriculares, pedagógicas y didácticas de carácter general, o relativas a contenidos

escolares específicos. Por lo que el profesorado y los profesionales de la educación lo tienen muy presente. (Coll, 1996)

Tomando en cuenta exclusivamente a las teorías globales del desarrollo o del aprendizaje que han tenido y siguen teniendo en la actualidad una mayor incidencia sobre la reflexión y la práctica educativa, cabría distinguir, al menos, entre el constructivismo inspirado en la teoría genética de Piaget y la escuela de Ginebra: el constructivismo que hunde sus raíces en la teoría del aprendizaje verbal significativo la teoría de los organizadores previos y la teoría de la asimilación iniciando con los trabajos pioneros de Ausubel y desarrollado posteriormente por otros autores como Novak o Gowin el constructivismo inspirado en la psicología cognitiva y más concretamente en las teorías de los esquemas surgidas al amparo de los enfoques del procesamiento humano de la información y por último el constructivismo que se deriva de la teoría sociocultural del desarrollo y del aprendizaje enunciada por primera vez por Vygotski y sus colaboradores. (Coll, 1996)

La finalidad de la concepción constructivista no es explicar el desarrollo y el aprendizaje humano. El objetivo es diferente, configurar un esquema de conjunto orientado a analizar, explicar y comprender los procesos escolares de enseñanza y aprendizaje. Se nutre ciertamente en buena medida de las teorías constructivistas del desarrollo y del aprendizaje; con toda seguridad seguirá haciéndolo en los próximos años. La concepción constructivista se alimenta también, y deberá hacerlo aún en mayor medida en el futuro de otras disciplinas no estrictamente psicológicas cuyas aportaciones son igualmente decisivas para comprender los fenómenos y procesos educativos. (Coll, 1996)

Trabajo en equipo

Para el IIFE - UNESCO, (2000) el trabajo en equipo es una modalidad de articular actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y resultados a alcanzar, que implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo, que valora la interacción, colaboración y la solidaridad entre los

miembros, así mismo la negociación para llegar acuerdo y hacer frente a los posibles conflictos.

El trabajo en equipo tiene que ver con el trabajo de grupos de personas que, al actuar en roles diversos, pueden aportar sus distintas capacidades y habilidades, con un esfuerzo de concentración para llegar a metas comunes, forma de trabajo y mecanismo para regular el comportamiento, es compartir ideales, intereses, contar con un propósito común que cada uno aporta, *“trabajar en equipo es identificar las fortalezas y debilidades del conjunto y no solo por de las partes, y buscar mecanismos para mejorar continuamente la dinámica que se da entre las personas que lo conforman”*. (Barrios & Cols, 2004)

El trabajo en equipo es conocido como una forma de trabajar con otros para alcanzar un objetivo. Una de las distinciones básicas entre un grupo de trabajo y un equipo radica en que un grupo de trabajo está compuesto por personas que trabajan juntas para desarrollar alguna tarea, los miembros comparten un objetivo común y están coordinados por un líder, pero su desempeño está en función de un esfuerzo individual que es evaluado de manera individual. En contraste, un equipo es un grupo pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidos en un propósito común, con metas de desempeño y una interacción en la cual son mutuamente responsables. (Ficapal & Cols., 2014)

La utilización del trabajo en equipo puede enfocarse desde dos perspectivas: la sociológica, centrada en la persona y en su bienestar en el trabajo; y la instrumental, que lo concibe como una herramienta al servicio de la gerencia que apoya a los procesos de mejora del desempeño de toda la organización. Desde el punto de vista instrumental, el trabajo en equipo constituye una herramienta que facilita el cambio en las organizaciones; proporcionándoles flexibilidad, integración de sus empleados, celeridad en el trabajo a desempeñar y fomento de la innovación no todos los autores avalan la eficacia del trabajo en equipo dentro de las organizaciones y consideran que el aporte del trabajo en equipo al logro de los objetivos de la empresa dependerá del contexto en el que se implante de las políticas de recursos humanos presentes

en la empresas y de las características que acabe adquiriendo el equipo. (Fidalgo & Cols, 2014)

Las características del trabajo en equipo es la comunicación fluida entre las personas basada en relaciones de confianza y apoyo mutuo, que se centra en metas trazadas en un clima de confianza y apoyo reciproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico, por lo tanto, lo equipo son medios para coordinar las habilidades humanas y generar con acuerdo respuestas rápidas a problemas cambiantes y específicos. (IIPE - UNESCO, 2000)

Y estas características definen un buen trabajo en equipo, en ella se puede observar que es necesario que los componentes se esfuercen y tengan conductas, conocimiento y actitudes flexibles y adaptables, con una predisposición positiva a la crítica constructiva. También debe existir una comunicación en doble sentido entre componentes y entre éstos y los responsables del equipo (ascendente/descendente). De este modo es posible dar y recibir feedback. Esta comunicación debe ser clara y concisa, para que sea útil, comprensible y no sature el tiempo, normalmente escaso, de los componentes. Los miembros de un equipo deben complementarse entre sí, no solamente en términos de sus capacidades profesionales, sino también en su estilo de trabajo. Por supuesto, las competencias complementarias deben ser adecuadas a la naturaleza de la tarea encargada al grupo. (Ficapal & Cols., 2014)

También deber reconocer su interdependencia y, por lo tanto, apoyarse mutuamente. La coordinación del equipo pasa por la construcción de modelos mentales compartidos y relaciones interpersonales. Por último, es necesario un liderazgo adecuado que facilite la planificación, coordinación y dirección de las actividades, de modo que los componentes estén motivados para esforzarse en las tareas. También debe animar la solución de problemas, la toma de decisiones y el mantenimiento de la cohesión del equipo. Todo ello sin cercenar la dosis de creatividad y autonomía que son necesarias para aprovechar el potencial humano de un grupo. (Ficapal & Cols., 2014)

Tabla 5. Características del trabajo en equipo

Características	Autores
Esfuerzo, conductas flexibles y adaptables	(Hoegl & Gemuenden, 2001; Mickan & Rodger, 2000; Salas et al., 2000)
Comunicación clara, concisa y en doble sentido	(Hoegl & Gemuenden, 2001; Mickan & Rodger, 2000; Salas et al., 2000; Tranfield et al., 1999)
Competencias complementarias	(Barak et al., 1999; Belbin, 1993; Hoegl & Gemuenden, 2001; Salas et al., 2000; Zárraga- Oberty et al., 2005)
Liderazgo y coordinación de la actividad colectiva interdependiente	(Barak et al., 1999; Covey, 1992; Hoegl & Gemuenden, 2001; Mickan & Rodger, 2000; Salas et al., 2000; Tranfield et al., 1999)
Apoyo entre los miembros durante la tarea.	(Hoegl & Gemuenden, 2001; Salas et al., 2000)
Cohesión	(Hoegl & Gemuenden, 2001; Mickan & Rodger, 2000)

Fuente: (Ficapal & Cols., 2014)

Si una parte importante del trabajo en equipo es la interacción, la complementariedad con competencias personales y la forma que cada miembro hace o sabe hacer las cosas, entonces el conocimiento es un elemento que también está presente en todo este engranaje. (Ficapal & Cols., 2014)

Para Barrios, N. E y Cols. (2004) el trabajo es un competencia en el que contiene tres elementos representados:

Ilustración 1. Elemento 1: Aportar elementos de conformación de un equipo

Elemento 1: Aportar al proceso de conformación de un equipo	
Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> 1. La visión colectiva y objetivos comunes del equipo son definidos con su aporte. 2. Las normas para favorecer la dinámica del equipo son definidas con su aporte. 3. Los mecanismos de trabajo y coordinación son establecidos con sus aportes. 4. Los roles, compromisos y responsabilidades asignadas propias y de los otros son definidas 	<ol style="list-style-type: none"> A. Concepto de equipo y grupos. B. Tipos de equipo. C. Etapas en la conformación de un equipo. D. Formas de participación en los equipos. E. Elementos mínimos de una participación asertiva.

(Barrios & Cols, 2004)

Ilustración 2. Elemento 2: Contribuir a alcanzar los objetivos individuales y colectivos de un equipo.

Elemento 2: Contribuir a alcanzar los objetivos individuales y colectivos de un equipo	
Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> 1. Las normas de comportamiento de organización del grupo son cumplidas de acuerdo con los procedimientos establecidos. 2. Las metas y resultados de trabajo son realizados según acuerdos del grupo y en el tiempo establecido. 3. Los mecanismos de trabajo y coordinación son seguidos según acuerdos del grupo. 	<ol style="list-style-type: none"> A. Concepto de equipos de alto desempeño o rendimiento. B. Normas de comportamiento grupal y de organización de grupos. C. Importancia de las metas de trabajo en equipo. D. Tipos de roles y de funciones en los equipos de trabajo.

(Barrios & Cols, 2004)

Ilustración 3. Elemento 3. Aportar al mejoramiento de la efectividad de un equipo de trabajo.

Elemento 3: Aportar al mejoramiento de la efectividad de un equipo de trabajo.	
Criterios de desempeño (o desempeños esperados)	Conocimientos esenciales
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los indicadores de desempeño son definidos colectivamente con su aporte. 2. El desempeño, tanto propio como del equipo, es evaluado. 3. Los problemas y dificultades del equipo son analizados con su aporte. 4. Las tareas y trabajos retrasados son reasignados según perfiles del grupo y metas establecidas. 5. La dinámica del equipo es mejorada mediante diversas estrategias. 	<ol style="list-style-type: none"> A. Características de un buen equipo de trabajo. B. Indicadores de desempeño efectivo de los equipos. C. Dinámicas de grupo.

(Barrios & Cols, 2004)

Así como establece que el trabajo en equipo, para el equipo investigador, define cinco categorías que caracterizan el trabajo en equipo:

El aspecto evaluativo. El cual no solo permite gestionar el proceso de consolidación de avance sino también de iniciación mediante la sensibilización de lo que se quiere lograr.

El aspecto metodológico, donde se configuran los objetivos, el problema a tratar, la forma de ejecutar los pasos y los acuerdos para llegar a la solución o al resultado esperado.

Las relaciones interpersonales del equipo, son el factor que puede hacer que las habilidades y capacidades de unos y otros sea el factor que puede hacer el desarrollo de la labor y el alcance de los objetivos y que de la misma forma se forme la cohesión del equipo.

La productividad en el desarrollo de las actividades de un equipo se convierte en la razón por la cual el equipo produce y es la causa que lleva a iniciar un camino; trata de lograr el aprendizaje colectivo (en equipo), especialmente como coordinar diversos conocimientos, habilidades y destrezas que den muestra de la integración de múltiples corrientes al interior del equipo.

Liderazgo del trabajo en equipo, con base a este principio se genere un clima de confianza, cooperación y solidaridad, los mejores líderes del equipo son aquellos que dedican parte de su tiempo en crear vínculos y métodos que fortalecen el proceso del trabajo, es necesario desarrollar una habilidad importante: aprender a tratar con otras personas y el trabajo en equipo debe contar diferentes tipos de liderazgo de tal manera que inspire, se guie y sobre todo se reconozcan las fortalezas grupales, en las relaciones basadas en la confianza y el respeto para el aporte de sugerencias en la creatividad tanto en el diseño de productos, logro de los resultados, como en resolución de problemas y en los retos compartidos. (Barrios & Cols, 2004)

Se entiende entonces, la competencia laboral interpersonal de trabajo en equipo, como un estilo de trabajo que no se encuentra en la cultura de los estudiantes y docentes. (Barrios & Cols, 2004)

Por lo tanto, un equipo está constituido por un conjunto de personas que deben alcanzar un objetivo común mediante acciones realizadas en colaboración. Los diferentes equipos de trabajo pueden llegar a conformar una red que, por sus

características de flexibilidad y agilidad. El trabajo en equipo produce una potente red de relaciones e interacciones que termina consolidando un liderazgo colectivo con responsabilidad y compromiso, generan participación y es la clave para resolver los problemas en calidad, creatividad, satisfacción y compromiso, así como promueve el profesionalismo colectivo, motiva la transformación de la cultura de trabajo y estimula la capacidad de trabajar en redes de colaboración. (IIPE - UNESCO, 2000)

Para Antúnez, S., (1999) el trabajo en equipo se convierte en una necesidad debido a una acción sinérgica que suele ser más efectiva y eficaz que la acción individual mediante la colaboración y esta última se da mediante el trabajo en equipo que permite analizar en común problemas con mayores y mejores criterios y principios de actuación suficientemente coherentes, todo esto es en base a colaboración mediante el trabajo en equipo que proporciona una atmósfera que anime a los alumnos con entusiasmo, o para aumentar el autoconcepto y la autoestima entre el profesorado y sus sentimientos de propiedad y de pertinencia, es uno de los objetivos de la educación escolar.

Por lo tanto el trabajo colaborativo, proviene de la acción de colaborar que puede desarrollarse entre diversos estamentos: profesorado, alumnado, padres y madres; entre servicios: inspección, servicios psicopedagógicos de apoyo a centros, entre otros, y en específicos en la colaboración entre docentes, es un modo de trabajar de dos o más personas compartiendo recursos, para alcanzar unos propósitos específicos durante un periodo de tiempo determinado, sus características y requisitos son: ser voluntario, está establecido en términos de colegialidad, entre iguales, se basa en lealtad y en la confianza recíproca, indica un determinado planteamiento ideológico y supone a diferencia de la simple cooperación, realizar en común, participativamente algún proyecto. (Antúnez, 1999)

Debido a la diversificación de contextos, ideales y culturas el trabajo en equipo docente se vuelve susceptible a establecerse problemáticas, que Antunéz (1999), menciona que el problema de la calidad de la educación se enfoca desde la perspectiva del trabajo colaborativo, considerándolo un campo escasamente analizado, donde a las dificultades se establecen en dos grupos de causas de gran influencia: En primer lugar, se toma un conjunto de factores

culturales muy arraigados entre el colectivo docente y en segundo lugar, el incumplimiento de algunos requisitos para la colaboración mediante el trabajo en equipo sea posible, las cuales son indispensablemente; al algunos de estos factores, se inician por las resistencias y barreras relacionadas con la cultura, es decir, con el conjunto de significados compartidos, valores, hábitos, costumbres, ritos, símbolos, actitudes individuales y de grupo, ceremonias y liturgias propias del grupo, como son:

El Aislamiento. Como menciona Antúnez, (1999), el aislamiento produce atrofia profesional y dificultad en la coordinación en una organización ya de por sí articulada de forma débil, lo que representa un obstáculo ante cualquier intento de innovación y cambio.

Las estructuras rígidas. Existe una costumbre generalizada de adoptar el logocentrismo como principio organizador del currículum y ello da origen a la creación de equipos cerrados, inalterables y escleróticos, compuestos por especialistas en cada una de las áreas curriculares, que dificulta las posibilidades de interacción con otras personas y grupos. Por otra parte, quienes elaboran las normativas que regulan el funcionamiento de los establecimientos educativos, temerosos tal vez de que cada centro sea capaz de definir sus propios caminos y dispositivos de gestión, legislan con un afán desmedido, que se detiene en los menores detalles para hacer una cosa y da importancia excesiva a cosas que no la tienen, cómo deben ser las estructuras organizativas de nuestras escuelas e institutos forzando soluciones uniformes y réplicas de los modelos que se presentan como sugeridamente obligatorios. El hábito de utilizar esas estructuras dificulta la descentralización en los procesos de toma de decisiones, la permeabilidad entre las diferentes unidades y la comunicación ágil. (Antúnez, 1999)

La creencia ingenua. De que una estructura formal bien determinada y formalizada garantiza la colaboración mediante el trabajo en equipo. Pueden ser bien diferentes en el contenido del Proyecto Educativo Institucional o del Reglamento de Régimen Interno. En ocasiones, el esfuerzo por establecer una estructura formal sirve de bien poco para conseguir la finalidad que la justifica: favorecer la coordinación y la colaboración mediante el trabajo en equipo. Las regulaciones internas en relación a las funciones que debería desarrollar cada

equipo o cada uno de sus miembros, los procedimientos y reglas fijadas formalmente pueden verse superadas por aquellas prácticas culturales, constituyendo los factores más determinantes para favorecer o dificultar el deseable trabajo en equipo.

Los hábitos, tradiciones y prácticas en las relaciones entre los docentes. Los docentes son los que indican a la cultura del grupo o del colectivo docente como la causa del problema de las relaciones entre ellos. El tiempo dedicado entre ellos es mínimo y lo mismo sucede con las directivas y supervisoras. Existe la tradición de elaborar unos horarios escolares con criterios egoístas que impiden los encuentros, el intercambio y el trabajo colaborativo. Existen rivalidades o conflictos no resueltos en los docentes. Falta de actualización científica o didáctica ante los compañeros. Evitando con todo esto el trabajo de equipo. (Antúñez, 1999)

Los hábitos, tradiciones y prácticas en las relaciones entre los equipos directivos y los docentes. Incomunicación, falta de transparencia o falta de información, amiguismo, configuración de grupos cerrados en torno a la dirección o falta de equidad de unos con otros. El trabajo directivo se aísla y guarda su distancia del grupo. Desatender a los profesores nuevos. Despreocuparse por dar a conocer y saber explicar adecuadamente qué es lo que hace el directivo.

La situación de inmunidad e impunidad. Que, aunque nuestro trabajo no se desarrolle en equipo nadie nos pedirá cuentas por ello ni constituirá ningún perjuicio para nuestro futuro profesional es otro obstáculo para la colaboración de origen cultural

La disponibilidad de tiempo suficiente, las oportunidades del trabajo colaborativo se reducen muchísimo y quedan al albur de la coincidencia de un grupo de enseñantes muy desinteresados.

Un tamaño razonable para que permita una gestión ágil. En establecimientos escolares de gran tamaño en los que existen claustros masificados, una excesiva departamentalización, o en los centros en que funciona más de un turno de enseñanzas al día se dificultan, sin duda, las relaciones

interpersonales y la comunicación y resulta complicado desarrollar dispositivos y tecnologías adecuadas.

Una forma inicial y permanente satisfactoria y adecuada de los profesores y directivos. Parece evidente que quienes nos dedicamos a la formación del profesorado no hemos sabido preparar suficientemente a los enseñantes para ser miembros eficaces de una organización, formándoles para la colaboración o el trabajo en equipo. Tampoco parece que hayamos acertado plenamente con los sistemas de capacitación, selección y acceso a la función directiva que favorezcan la promoción y el desarrollo de aquellas conductas colaborativas. Creemos que incidir en los factores culturales tratando de modificarlos, con la intención de favorecer la colaboración y en beneficio de nuestros estudiantes, es una tarea que puede intentarse y que está al alcance de los enseñantes tal como las evidencias nos recuerdan constantemente. Conseguir que los requisitos cada vez sean más factibles es una tarea que corresponde sobre todo a los poderes públicos y que desde los establecimientos escolares nunca deberíamos cansarnos de reivindicar con firmeza y persistencia. (Antúnez, 1999)

Aunque también se establecen ciertas soluciones en el conflicto para el trabajo en equipo, como:

- a) La posibilidad de interaccionar con personas diferentes a las habituales y más próximas al lugar de trabajo estable.
- b) Deshacer temporalmente agrupamientos estables que son pasivos o ineficaces (determinados equipos de ciclo o departamentos poco operativos o con miembros negligentes).
- c) Evitar la rutinización en las tareas ya que éstas aparecen siempre como «algo nuevo» para los individuos puesto que tratan de dar respuesta a una situación no habitual.
- d) El refuerzo inmediato que supone el aprendizaje con otras personas y el éxito, más fácil de conseguir que mediante otras estrategias.
- e) La posibilidad de evaluar —por contraste— la eficacia de la estructura permanente. Este hecho sugerirá pautas para reestructurar las funciones que

tienen asignadas los elementos estables o para modificar la metodología de trabajo que utilizan habitualmente e, incluso, para justificar la supresión radical de algunos de ellos» (Antúnez, 1999)

Algunos, aunque no siempre considerados en nuestra práctica como enseñantes, conviene recordarlos, aunque son bien evidentes y de sentido común:

— La acción sinérgica suele ser más efectiva y eficaz que la acción individual o que la simple adición de acciones individuales. Mediante la colaboración parece más factible mejorar las ayudas pedagógicas que proporcionamos a nuestros estudiantes, ofrecer una oferta educativa más completa y una educación más justa.

— La colaboración mediante el trabajo en equipo permite analizar en común problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios.

— Proporcionar a nuestros estudiantes la educación de calidad que, sin duda, merecen exige que entre las personas que les educamos existan ciertos planteamientos comunes y también criterios y principios de actuación suficientemente coherentes. Esos requisitos no son posibles sin la adecuada coordinación que proporciona la colaboración mediante el trabajo en equipo. (Antúnez, 1999)

En el caso de la educación escolar, otros criterios de calidad, más específicos, operantes de los criterios generales, son, entre otros:

— Existencia de recursos suficientes (personales, materiales y funcionales), capacidad para adecuarlos a los fines que se pretenden y uso eficaz y eficiente de esos recursos.

— Existencia de revisión y evaluación constantes (control interno y externo, control técnico y control social...), y capacidad para llevarlas a cabo con la intención de utilizar sus resultados para mejorar la teoría y la práctica.

— Existencia de cauces y órganos para posibilitar la participación en la gestión de la institución.

- Existencia de dispositivos y acciones específicas para el desarrollo personal y profesional de los enseñantes, directivos y especialistas que allí trabajan (especialmente en lo relacionado con la formación permanente).
- Ambiente de trabajo agradable y clima institucional satisfactorio y estimulante.
- Existencia de actuaciones concretas en relación a la atención hacia la diversidad de alumnos, y de profesores.
- Existencia de parcelas de autonomía suficientes (en la institución, en sus directivos, en los enseñantes), de capacidad para administrarlas y uso eficaz y eficiente. (Antúnez, 1999)

Por todo lo anterior, es relevante la gestión de recursos humanos en la gestión del conocimiento, que ha sido estudiada en las publicaciones académicas desde un enfoque de procesos de selección, remuneración o del sistema de desarrollo de carrera y se ha encontrado muy pocas publicaciones que se centren en el comportamiento del grupo de personas. (Marín & Zarate, 2008)

Gestión del conocimiento y el trabajo en equipo

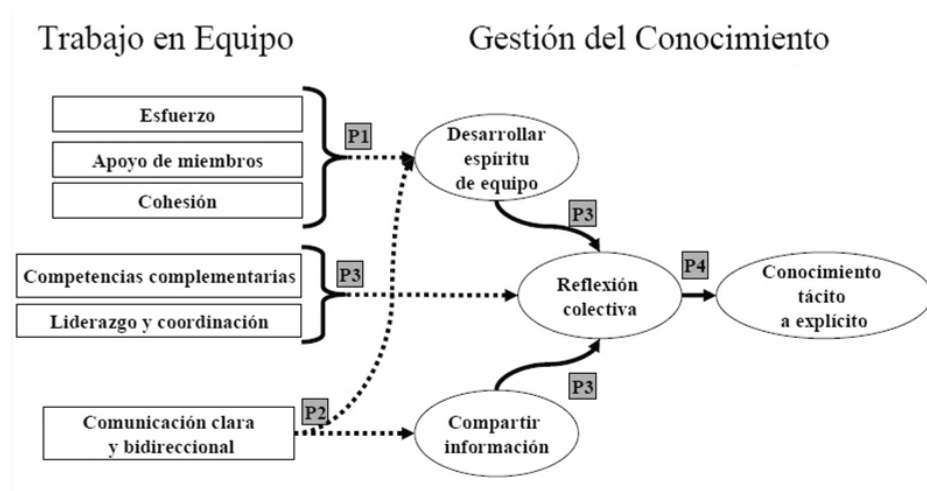
La gestión del conocimiento (GC) es un componente importante para el mantenimiento de la ventaja competitiva de las organizaciones que generan, comparten y transmiten el conocimiento trabajando en equipos. Los programas de gestión del conocimiento no deben ser un proyecto soportado por una persona en particular, sino que deben ser pensados como una iniciativa organizacional. Para ello, se debe considerar la cultura y las prácticas motivacionales como factores clave para el éxito del mismo. Esto pareciera asentar que la gestión del conocimiento sin recursos humanos bien gestionados no alcanzaría totalmente sus objetivos. (Ficapal & Cols., 2014)

La gestión de recursos humanos ha ido evolucionando ya no solo se considera una función más dentro de las organizaciones, sino que comienza a tener peso y a ser determinante en el establecimiento de estrategias orientadas a mantener competitividad. Se han encontrado referencias desde el punto de vista de la psicología, en las que se estudian las capacidades y competencias

de los individuos y grupos, tratando el conocimiento como un elemento más de su efectividad. Como también, por una parte, a la persona como generadora del conocimiento de forma individual y por la otra, al grupo de personas que generan, comparten y transmiten ese conocimiento trabajando en equipos. (Ficapal & Cols., 2014)

Se realizó un Modelo propuesto para la relación entre gestión del conocimiento y trabajo en equipo. Tanto la gestión del conocimiento como el trabajo en equipo son considerados como una fuente de creación de ventaja competitiva. Sin embargo, la relación entre gestión del conocimiento y trabajo en equipo ha sido poco abordada de forma explícita en las publicaciones académicas.

Ilustración 4. Modelo de articulación entra la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo



Fuente: (Ficapal & Cols., 2014)

En este sentido, Heisig en el 2000 plantea que para crear conocimiento colectivamente hay que compartir información, por lo que el desarrollo de un espíritu de equipo es importante. Nonaka y Takeuchi, en el 1995, en su modelo de creación del conocimiento, distinguen entre el nivel individual y el nivel grupal para que el conocimiento pase de tácito a explícito; y en una de las etapas del modelo, la externalización, se hace necesaria la articulación de ese conocimiento a través de un diálogo o reflexión colectiva y Leonard-Barton en el 1995 por su parte, asume como actividad importante para que una organización sea considerada basada en el conocimiento, que se solucionen en ella los problemas de forma compartida y creativa. (Ficapal & Cols., 2014)

Nuestro planteamiento parte, como hemos indicado, desde las características del trabajo en equipo hacia la gestión del conocimiento. En este sentido, para desarrollar un espíritu de equipo, es necesario que todos los componentes contribuyan de manera proporcional a sus capacidades, de lo contrario, aparece el fenómeno de los free riders o polizones (personas que se benefician a costa del esfuerzo de sus compañeros), que es una de las principales causas de conflictos grupales, donde también es necesario que exista un apoyo entre las personas que componen el grupo para que se sientan pertenecer a un colectivo. (Ficapal & Cols., 2014)

Además, es preciso que aparezca un sentimiento de cohesión entre los miembros del grupo, que perciben que el grupo es importante, se sienten orgullosos de pertenecer al grupo y se sienten responsables de mantener y proteger al grupo.

Por ello, se plantean las siguientes proposiciones:

Proposición 1 (P1): Si entre los miembros del grupo se observa un esfuerzo y conductas adecuadas, existe apoyo durante la ejecución de las tareas y se fomenta la cohesión, se desarrollará el espíritu de equipo.

Proposición 2 (P2): La comunicación clara, concisa y bidireccional ayuda a compartir información y a desarrollar el espíritu de equipo.

Proposición 3 (P3): La reflexión colectiva en torno a un conocimiento, se produce en los equipos donde se ha desarrollado un espíritu de equipo, existen competencias complementarias entre las personas que los componen, que son liderados de manera adecuada, y que comparten información relevante para las tareas que les han sido encargadas.

Proposición 4 (P4): Si existe una reflexión colectiva sobre el conocimiento se facilita la transformación del conocimiento tácito a explícito. (Marín & Zarate, 2008)

Trabajo en equipo en estomatología

La Organización Mundial de la Salud señala que la práctica colaborativa optimiza los resultados de la atención en salud entregando una atención integral a los pacientes, sus familias, cuidadores y comunidades, donde los profesionales deben estar preparados para la práctica colaborativa han aprendido a trabajar en equipo en un equipo interprofesional mediante entrenamiento efectivo en educación interprofesional, esta educación ocurre cuando estudiantes de dos o más profesionales aprenden sobre, de y entre ellos mismos para permitir una colaboración efectiva. (Tamayo & Cols, 2017)

Para Carrillo & Cols, (2006) es una necesidad del trabajo en equipo como un medio para conseguir una odontológica de calidad, especial caso para que los diagnósticos y tratamientos complejos, se defiende una buena comunicación entre los diferentes componentes del equipo de trabajo basado en el aprovechamiento de los medios digitales y nuevas tecnologías.

Dentro de la odontología existe el término de “*trabajo a cuatro manos*” que aplica en una forma de trabajar dentro del concepto global de trabajo en equipo y es realizado por dos personas que trabajan al mismo tiempo y sobre el mismo campo operatorio, de forma inteligente y con tareas definidas para cada miembro del equipo, aplicando principios que simplifican el trabajo, sus objetivos están relacionados con el aumento de la eficacia del trabajo, el aprovechamiento al máximo de la permanencia de los profesionales junto al sillón, aprovechamiento de habilidades del ayudante, suprimir tareas no productivas en ayudante, mayor confort del paciente, mayor comodidad de los miembros odontológico. (López, M & Pérez, L, 2002)

Para Tamayo & Cols, (2017) Se presenta evidencia que las habilidades para trabajar en equipos y colaborativamente no son intuitivas, no se aprenden en un trabajo mismo, lo que fundamenta la adquisición de estas habilidades deben realizarse durante el proceso de formación académica, así como se menciona que los programas académicos toman actividades para formación en este sentido, aunque no se dan puntos de interacción entre las actividades,

demostrando la falta de educación intraprofesional, donde los principales problemas es la falta de conocimiento de roles de cada miembro , lo que es alimentado por prejuicios o estereotipos negativos que se tienen de los profesionales al momento del ingreso, por lo que se propone un educación intraprofesional “*se incorpore entre las actividades específicas de la disciplina* “ y al currículo.

El equipo de salud dental constituye la unidad básica de la estructura organizativa de los profesionales sanitarios y demás personal que permita realizar de forma efectiva y eficiente los servicios asistenciales en el campo de salud oral, dentro del consultorio dental las actividades que se realizan son llevadas a cabo por un equipo de profesionales cuyas competencias se encuentran totalmente delimitadas pero que actúan en conjunto como un equipo. Dentro del equipo es posible la delegación por parte del odontólogo y estomatólogo de actuaciones al higienista o auxiliar dental, pero siempre que estas estén dentro del marco de competencia de la persona a la que les son delegadas, algunas de las funciones, de forma general son: la prevención e información sobre el área dental específica y de la salud en general, de asistencia odontológica, de gestión clínica, funciones investigadores y docentes que permitan avanzar en el desarrollo de nuevos diagnósticos, técnicas y materiales y colaborar con la formación de los futuros profesionales, (Palmar & Sánchez, 2010)

Competencias docentes para el trabajo en equipo

La competencia de trabajo en equipo se impone a la individualización laboral, donde le cambio de estructura y proceso de organización de la sociedad actual ha generado un impacto en la manera de trabajar, por lo tanto, este constructo reside en los panoramas sociolaborales, donde su definición es:

“Como una competencia lógica de acción integradora en el contexto real o escenario profesional”, que enmarca la competencia de trabajo en equipo por su carácter transversal, por entrar en juego en una diversidad de situaciones de muchas y distintas profesiones.

Dentro de la perspectiva se la historia desde los años setentas se realizaron investigaciones del termino de equipo y en años más recientes se habla del trabajo en equipo y menor cantidad de la competencia del trabajo en equipo fue definida como:

“La competencia del trabajo en equipo incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que promueven el funcionamiento del equipo eficaz”

Así como:

“La competencia de trabajo en equipo supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo.” (Torelles & Cols, 2011)

Las dimensiones en cuanto a la definición:

Identidad. Idiosincrasia propia y genuina que se establece a través de la vinculación individual y colectiva de todos los integrantes con el equipo y de su pertinencia al mismo, además del compromiso e implicación en la actividad que desarrolla.

Comunicación. Interacción que se establece entre los integrantes del equipo con objeto de compartir información, actuar de forma concertada y posibilitar su funcionamiento óptimo.

Ejecución. Puesta en práctica de las acciones y las estrategias que, de acuerdo con los objetivos acordados, el equipo planifica

Regulación. Procesos de ajuste que el equipo desarrolla permanentemente para avanzar en sus objetivos, resolviendo los conflictos surgidos o bien incorporando elementos de mejora que incrementen su eficacia o impulsen su crecimiento

La estructura de categorización establece 4 categorías

Dimensión. Se entiende por dimensión, un sistema de clasificación que comprende el sentido más amplio de la categoría, que permite estandarizar el concepto que la describe. Se puede definir como el conjunto de elementos que la componen para llegar a describirla de una manera clara y precisa.

Componentes. Se entiende por componente, el sistema de subclasificación de la dimensión, que comprende aspectos determinantes de la dimensión, y que también permite una estandarización del concepto que describe. Se define como el factor que forma parte de una composición, el cual se inscribirá dentro de la dimensión de acuerdo con los aspectos que la caracterizan.

Elemento. Se entiende por elemento, como el sistema de subclasificación del componente, que comprende aspectos determinados del componente, permiten una estandarización del concepto que describe.

Indicador. es la clasificación más precisa de la dimensión y que sirve para identificar un aspecto determinado. En este caso los indicadores, definen los aspectos más concretos y permiten delimitar de una manera muy concreta cada elemento, que a la vez estos lo hacen con los componentes y con las dimensiones.

Por lo que la competencia es una competencia viva, multidimensional, con múltiples categorizaciones dada su complejidad (por su eficiencia) y que le acontecen múltiples modelos de antaño que se han intentado analizar y comparar para discernir una definición y una propuesta de categorización. (Torelles & Cols, 2011)

Evaluación del trabajo en equipo

La universidad no es la misma de antes de la reforma, los nuevos modelos educativos están centrados en el estudiante y su aprendizaje y entre sus implicaciones es la formación basada en competencias que posee aspectos evaluativos, destacando fundamentalmente aspectos relativos al objetivo, la finalidad y las estrategias de recogida de información. (Raposo-Rivas & Martínez-Figuera, 2014)

Para Álvarez & Monereo, (2010) mencionan que la dificultad para evaluar el aprendizaje el conocimiento estratégico que relacionan principalmente con el uso de las pruebas descontextualizadas, así como, que los enfoques evaluativos proporcionan buenas oportunidades para las estrategias de aprendizaje, puesto que dan protagonismo al estudiante y a los procesos de aprendizaje, durante el proceso de resolución de la tarea y consideran los contextos y las actividades o tareas instruccionales en que tiene lugar de la enseñanza aprendizaje.

De esta manera, para la evaluación de las estrategias de aprendizaje, la evaluación de la metacognición prefiere la valoración en contextos cada vez más naturalísticos, añadiendo a la diversidad de objetivos y métodos evaluativos la importancia de las tareas y los contextos de evaluación. Dichas tareas debidamente definidas en su contenido y en el grado de artificialidad o autenticidad pueden permitir un mayor control y minuciosidad en el análisis, en el primer caso, y, en el segundo, asegurar una mayor validez ecológica. (Álvarez & Monereo, 2010)

En la evaluación de la participación en equipos de trabajo Andreu- Andrés, (2014) refieren que los docentes suelen percibir hasta seis niveles de participación en los estudiantes, que va desde la simple asistencia a clase hasta la realización de presentaciones orales delante de sus compañeros, esta presentación puede incluir preguntas, comentarios, así como respuestas dadas por iniciativa propia, sin embargo antes de juzgar su actividad o pasividad debería tenerse en cuenta su personalidad como uno de los factores afectivos importantes a la hora de calcular y evaluar la participación en un tarea, por lo general los estudiantes extrovertidos prefieren situaciones en las que la interacción y la independencia jueguen un importante papel frente a los introvertidos, quienes suelen o prefieren trabajar en grupos poco numerosos.

La competencia de trabajo en equipo suele ser evaluada por el resultado del trabajo en equipo, resulte por ser resultado final (el propio trabajo) o bien por resultados parciales, como puede ser la normativa, el mapa de responsabilidades o un cronograma, se ha demostrado que, ante los resultados parciales o finales, evaluados de forma común no suele haber correspondencia con la adquisición de la competencia por lo individuos que configuran el grupo. (Fidalgo & Cols, 2014)

3. JUSTIFICACIÓN

El trabajo en equipo es una acción sinérgica que suele ser más efectiva y eficaz que la acción individual o que la simple adición de acciones individuales; la importancia de esta investigación fue un análisis profundo del concepto del trabajo en equipo, sus elementos que favorecen a su funcionamiento interno y como los docentes de la academia integral de estomatología se desenvuelven en este ámbito, comprendiendo cuales con las principales fuentes de problemática en relación al trabajo en equipo, entendiendo que la colaboración favorece a brindar una oferta educativa completa y una educación justa, que permite el análisis de problemas comunes con mayores y mejores criterios, dentro del concepto de la educación de calidad (Antúnez, 1999) que hoy en día es común y con el paso del tiempo hay una gran carencia.

Esta investigación justifica que en el hoy en día existe una gran necesidad de trabajar en equipo como mecanismo para proveer una atmósfera que aliente a los alumnos a trabajar con entusiasmo; o para ampliar el autoconcepto y la autoestima entre el profesorado y su sentimiento de propiedad y de pertenencia respecto al centro escolar. (Antúnez, 1999). Otra posibilidad es la individualidad de la persona, teniendo una ausencia o deficiencia de la comunicación social que es la base de la retroalimentación para el quehacer del docente en la actualidad, ambiente que es favorecido por el trabajo en equipo.

El docente de la licenciatura en estomatología, según el Plan de Capacitación Docente para la formación en Didáctica Universitaria, difiere en el contenido y los elementos esenciales para llevar una pedagogía adecuada, en la que debe tener y aplicar los conocimientos bien cimentados para la información y aprendizaje del trabajo en equipo, ayudando a la construcción de conocimientos, desarrollando hábitos y habilidades en un contexto socializado donde el docente solo actúa de mediador pedagógico en un ambiente de trabajo en equipo, que facilitará la relación armónica que debe existir, y con esto lograr al docente más competitivo, favoreciendo el desarrollo del pensamiento reflexivo, crítico y la capacidad para resolver problemas del alumnado. (Flores-Mori & Quijano-Villavicencio, 2010)

Esta investigación da la oportunidad de valorar las necesidades que presenta el docente en la Licenciatura de Estomatología, puesto que como muchos autores lo mencionan no solo se requiere de conocimientos, habilidades y destrezas dentro de su área, si no el docente actualmente deberá tener un nivel y formación del área de la pedagogía, que le permitirá desarrollar habilidades en la enseñanza y aprendizaje mediante la aplicación de estrategias didácticas potencialmente sólidas orientadas a todos los tipos de contenidos. Esto formará en la calidad de la educación un efecto esperado en el cuerpo sólido y estructurado de conocimientos teóricos y prácticos que tienen que ver con conceptos y actuaciones, como: la utilización racional de los recursos, el trabajo en equipo, la dirección participativa, entre otros; conceptos que se han venido desarrollando en los ámbitos de la gestión de la excelencia. (Antúnez, 1999). Por qué de este, deriva los conocimientos, experiencias de la actividad creadora y normas de relación con el mundo a la educación universitaria. Si se tiene la didáctica con la metodología y la particularidad de la personalidad; esta investigación ocasionará que el problema se resuelva con una integración en la formación profesional para los educados con exigencias que nuestra sociedad requiere para formar profesionales altamente calificados. (Flores-Mori & Quijano-Villavicencio, 2010)

4. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

En el marco del Modelo Universitario Minerva, el académico debe ser un profesional que actuará como promotor, organizador y mediador potencial del desarrollo integral del estudiante, capaz de diseñar y propiciar escenarios de aprendizaje, respetando (las características individuales del estudiantado), que promueva la construcción del conocimiento, la integración social y la capacidad de adaptación, como un agente sociocultural. (MUM, 2007)

Siendo desde esta perspectiva que el docente o académico debe estar capacitado para desarrollar estrategias que favorezcan un enfoque sociocultural, donde el trabajo en equipo es una pauta de vital para el desarrollo humanista. En la actualidad, se sabe que muy pocos docentes universitarios de forma general y en este caso, en específico de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (FEBUAP) no tienen la cultura para el realizan actividades grupales como el trabajo en equipo entre docentes, mismo que se ve reflejado en los alumnos.

Por lo que, Antúnez, S., (1999) define que un equipo de trabajo consiste en: un grupo de personas trabajando juntas, las cuales comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas. El trabajo en equipo no es espontaneo, sino que se trata de un proceso que debe irse construyendo poco a poco. Estamos hablando de una acción colaborativa en la cual se utiliza la discusión como un medio y no como un objetivo.

Dentro del Plan General de Desarrollo de la Facultad de Medicina de la BUAP, se menciona en el enfoque de trabajo participativo, que la labor del trabajo en equipo es unir a los trabajadores a los que se encuentran individual, separada y aisladamente, fomentándose un trabajo solidario y participativo en equipo, que hará que sea más talentoso y competente. Por lo que, la disposición de las academias en las facultades, es un punto de fortaleza operativamente para el desarrollo de las diferentes áreas y la generación del conocimiento, que estará

en relación a los programas de estudio y sus demandas. (FMBUAP, 2013 - 2017)

A pesar de que existen en la FEBUAP academias por áreas disciplinarias, estas no trabajan grupalmente como lo marca el Modelo Universitario Minerva (MUM), debido a que cuando es necesario desarrollar un programa o alguna actividad que deba hacerse de forma grupal, los equipos de trabajo se integran de manera rápida para sacar el trabajo individualmente. Si como docentes, falta la comunicación en el trabajo, el alumno repetirá ese patrón con sus compañeros y trabajará aisladamente evitando el pensamiento crítico y la falta en el aprendizaje significativo, la práctica de actitudes y valores.

5. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Por lo tanto, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿La academia de integral de la facultad de estomatología desarrolla trabajo en equipo en base a las características del funcionamiento interno para el desarrollo de la calidad educativa?

6. OBJETIVOS

Objetivo General

Evaluar el funcionamiento interno del trabajo en equipo de los docentes que constituyen la academia de Integral de la facultad de estomatología para el desarrollo de la calidad educativa.

Objetivos Específicos

1. Examinar cuáles son los componentes del funcionamiento interno del trabajo en equipo, desde la gestión y la planeación.
2. Destacar los componentes predominantes en la gestión del trabajo en equipo

7. HIPÓTESIS

Hipótesis nula (H0)

El funcionamiento interno del trabajo en equipo de los docentes que constituyen la academia de Integral de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, se desarrolla de una manera adecuada teniendo todos los componentes que conforman esta forma de trabajo, lo que permite el desarrollo de la calidad educativa.

Hipótesis Alternativa (H1)

El funcionamiento interno del trabajo en equipo de los docentes que constituyen la academia de Integral de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, se desarrolla de una manera inadecuada sin tener en consideración todos los componentes que conforman esta forma de trabajo, lo que impide el desarrollo de la calidad educativa.

8. METODOLOGÍA.

Se realizó un estudio con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), con alcance descriptivo, transversal, homodémico, unicéntrico y prospectivo.

La captación de la Información es prolectiva con los docentes que constituyen la academia de integral de la Facultad de Estomatología.

Considerando como universo la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, tomando como muestra el grupo de Endodoncia conformado por 17 docentes, de la Academia de Integral.

El instrumento utilizado fue validado con nombre Funcionamiento Interno de los Equipos de Trabajo (QFI-22), que presentan las propiedades psicométricas de la escala QFI-22, que consiste en la evaluación de dos factores como son: la gestión del trabajo en equipo y el apoyo interpersonal, que permite tener como resultados estos dos factores internos.

El primer factor consta de 9 ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 14, 16, 18 y 20) y es la evaluación de la gestión del trabajo en equipo; que se definió como el grado en donde los miembros del equipo estructuraran la ejecución de su trabajo con relación en la organización del trabajo, planeación, nuevas prácticas en equipo y progreso en su trabajo. Conceptualmente, este factor incluido en la organización/planeación del trabajo, administración de los recursos, el apoyo para la innovación y comunicación.

El segundo factor comprende 13 ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 19, 21 y 22) y evalúa el apoyo interpersonal que va de la mano con la cooperación, comunicación, ayuda psicológica y las dimensiones en el manejo de conflictos

Se encontró que los dos factores de la escala de QFI – Gestión del trabajo en equipo y el apoyo interpersonal están correlacionados de manera positiva con la visión del equipo, participación segura, orientación de tareas y el soporte de a innovación, cultura progresiva y crea un cambio, en el enfoque del cliente y la enseñanza organizacional. Similarmente, una correlación positiva se encontró

en otra correlación externa conectada con el liderazgo del equipo, creatividad y resultados. Otra correlación positiva también se encontró entre el número de los miembros del equipo y el apoyo interpersonal. Finalmente, dos de los factores de la escala de QFI correlativos negativamente con cultura tradicional.

Donde se encontró que:

1.- Gestión del trabajo en equipo se divide en:

Planeación/ organización del trabajo (4 ítems)

Manejo de recursos (2 ítems)

Apoyo en la innovación (1)

2.- Apoyo interpersonal se divide en:

Cooperación (3 ítems)

Comunicación (2 ítems)

Apoyo Psicológico (3 ítems)

Manejo de conflicto (4 ítems)

El propósito del instrumento es evaluar la función interna del trabajo en equipo, que permite poder mejorar las ventajas de competencia y puedan responder de manera rápida hacia los cambios del mercado, la evidencia muestra que las organizaciones deben depender cada vez más en el trabajo en equipo para la innovación. Los nuevos contextos organizacionales se basan en el trabajo en equipo sugieren tres tipos de soporte que crea oportunidades para la eficiencia. Primero, el manejo de los sistemas de recursos. Segundo, el diseño organizacional permitiendo que al trabajo en equipo sea interrelacionado entre sí y con toda la organización. Esta dimensión articula flujos de información, coordinación y soporte, los cuales juntos facilitan recursos y quitan los obstáculos. Tercero y último, la cultura organizacional el ambiente que haya en los equipos para el apoyo.

Donde los criterios de inclusión fueron ser docentes de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, que pertenezcan a la Academia Integral y sea especialista en el área de

Endodoncia; los de no inclusión, docentes que no pertenecen a la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y docentes de otras Academias de la Facultad de Estomatología; y los de eliminación instrumento no completados y como criterio de análisis de la información en la escala de tipo Likert se eliminó las respuestas de “*ni de acuerdo ni en desacuerdo*”. Donde las variables de estudio fueron: independiente el Funcionamiento interno del trabajo en equipo y dependiente la Calidad educativa

Procedimiento:

Teniendo el instrumento con la Propuesta por Rousseau et al. (2006), se procede a pedir permiso a las autoridades de la Facultad de Estomatología de la B.U.A.P para que se realice la encuesta a la Academia de Integral específicamente el área de Endodoncia., en donde facilitaron una lista de los 17 docentes.

Se buscó a cada docente, se le explicó el objetivo del estudio con la meta a alcanzar; se solicitó que la llenara y contestara con la mayor veracidad posible el instrumento.

En la evaluación de los resultados, el instrumento se pondera mediante una escala de Likert que se establece del 1 – 5 en los rubros de totalmente desacuerdo al totalmente de acuerdo, que para fines del estudio solo se tomaran en cuenta dos puntos 1 – 2 significara “*en desacuerdo*” y del 4 - 5 “*de acuerdo*”, eliminando el rubro 3 que se establece en “*ni de acuerdo ni en desacuerdo*” debido a que este no establece un medida concreta, medidas tomadas para analizar y determinar si se lleva acabo el interno del trabajo en equipo de los docentes.

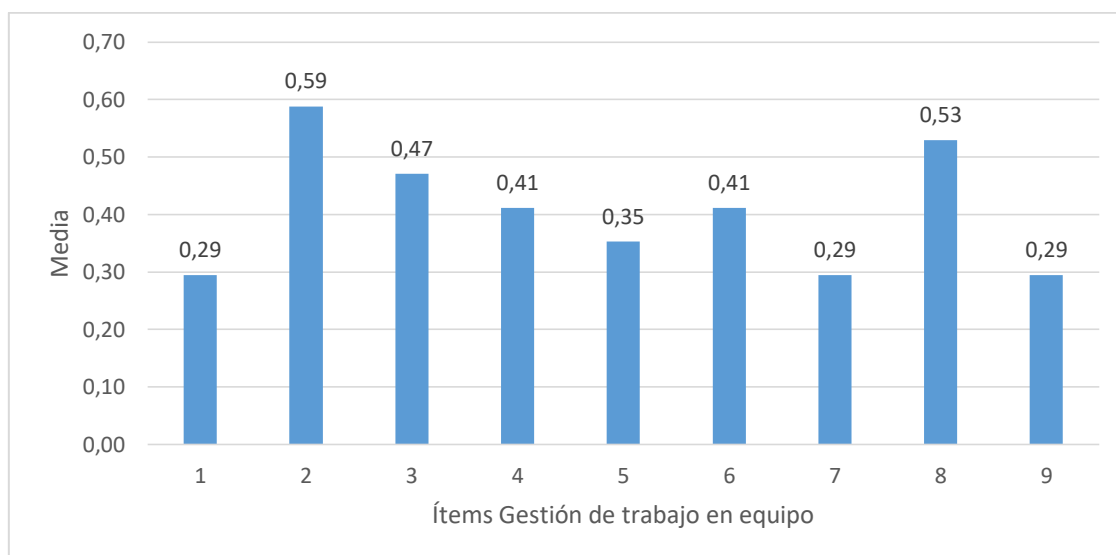
Una vez que se acabó la encuesta se procedió a introducir la información a los programas de SPSS versión 23 y en Excel 2013. El análisis de los datos se estableció en una estadística descriptiva por medio de las frecuencias, medias, modas y varianzas.

9. RESULTADOS

El presente capítulo hace referencia a la obtención de los resultados del estudio que tuvo como objetivo evaluar el funcionamiento interno del trabajo en equipo de los docentes que constituyen la academia de integral de la facultad de estomatología para el desarrollo de la calidad educativa.

Mediante la Propuesta por Rousseau et al. (2006), de un instrumento de Funcionamiento Interno de los Equipos de Trabajo (QFI-22), donde se evalúa gestión del trabajo en equipo y apoyo interpersonal; esta se analizará en siete dimensiones del trabajo en equipo que son la cooperación, comunicación, soporte psicológico, manejo del conflicto, planeación y organización trabajo, manejo de recursos y soporte de las innovaciones

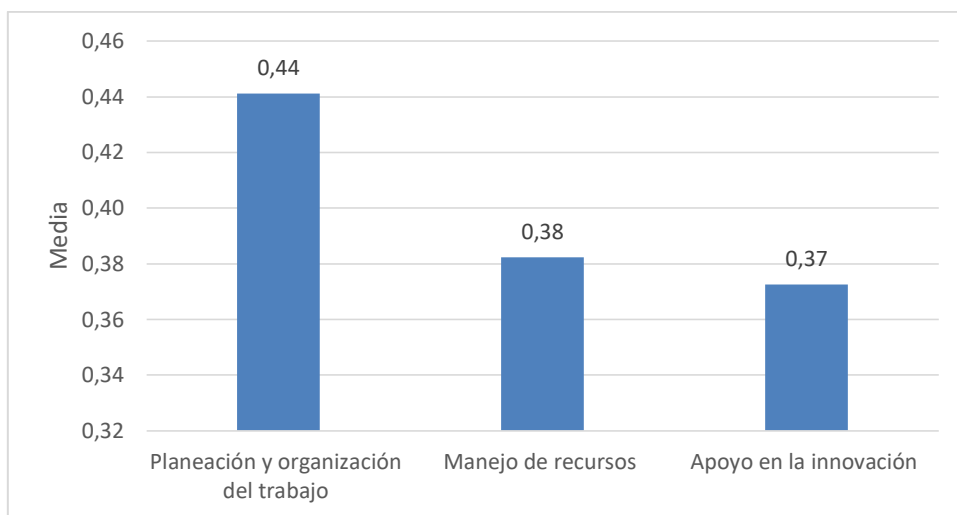
Gráfica 1. Ítems de la gestión del trabajo en equipo.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el gráfico 1. Se observó la correlación de los ítems que pertenecen a la gestión del trabajo en equipo donde se visualiza que la media mayor es de 0.59 y el menor es 0.29 arrojados en los ítems 1, 7 y 9.

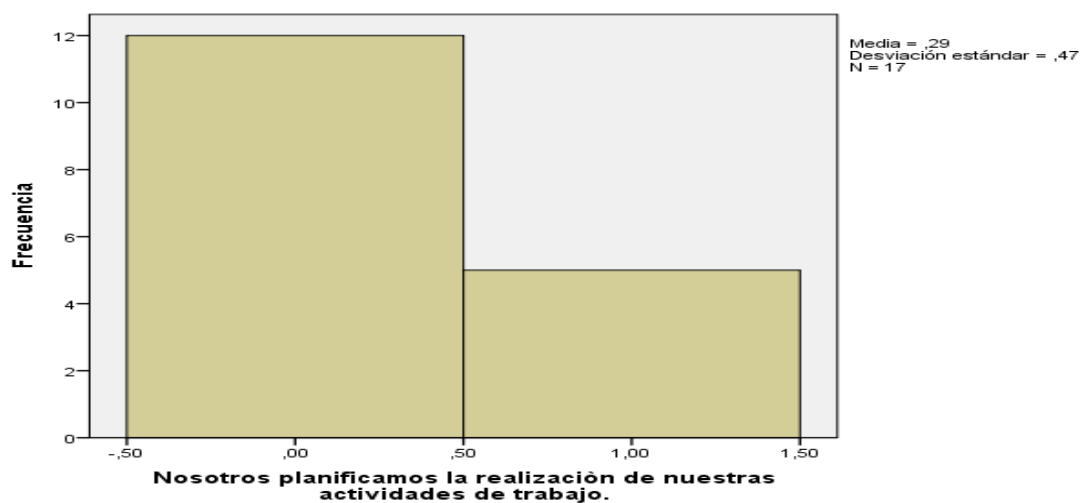
Gráfica 2. Componentes de la gestión del trabajo en equipo.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En gráfico 2. Se observaron los tres componentes de la gestión del trabajo en equipo, donde se encuentran por debajo de la media, obteniendo que el mayor es el componente de planeación y organización del trabajo en equipo que fue de 0.44 y menor 0.37 siendo el componente de apoyo a la innovación.

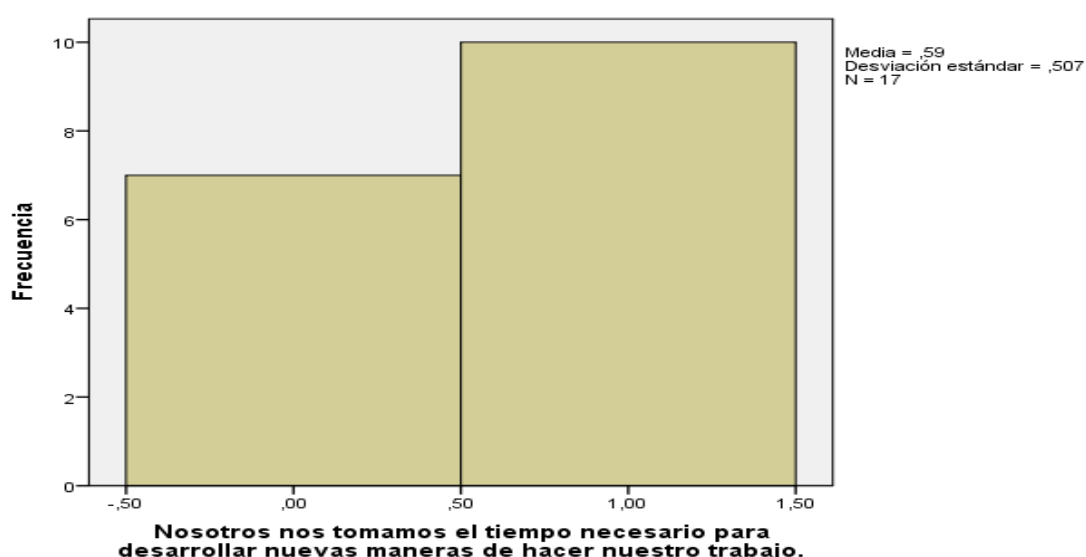
Gráfica 3. Ítem 2 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de Planeación/organización del trabajo.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 3 en el ítem 2 de la Gestión del trabajo en equipo en el rubro de Planeación/organización del trabajo. Se observó que en la pregunta “*Nosotros planificamos la realización de nuestras actividades de trabajo*”; se encontró que, dentro de la muestra de los 17 docentes, 12 realizan planeación teniendo un porcentaje de 70.6 % y 5 no la llevan a cabo obteniendo 29.4 % una media de 0.29.

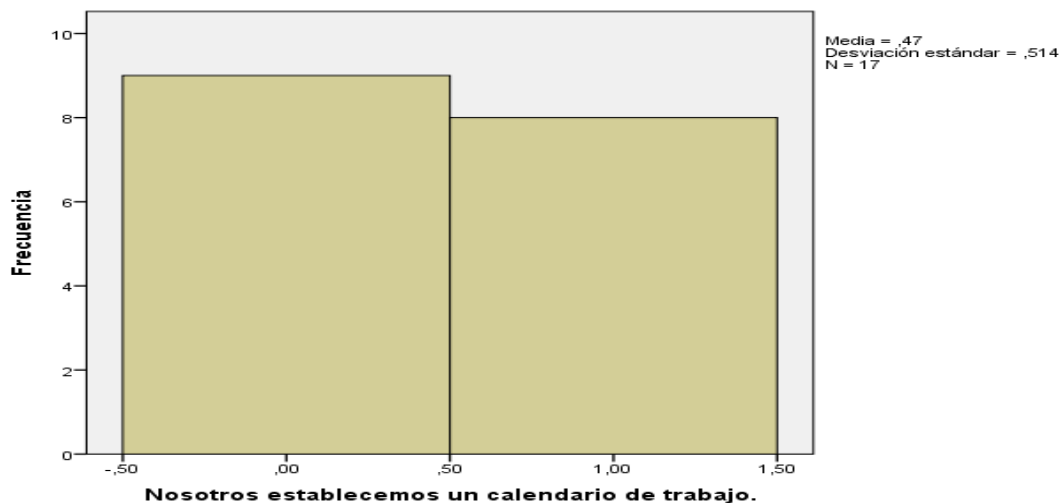
Gráfica 4. Ítem 4 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de Planeación/organización del trabajo.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

Se observa que en el Gráfico 4 y en el ítem 4 de la Gestión del trabajo en equipo en el rubro de Planeación/organización del trabajo, en la pregunta “*Nosotros nos tomamos el tiempo necesario para desarrollar nuevas maneras de hacer nuestro trabajo*”; se encontró que, de los 17 docentes, 7 realizan planeación teniendo un porcentaje de 41.2% y 10 no la llevan a cabo obteniendo un 58.8% con una media de .59

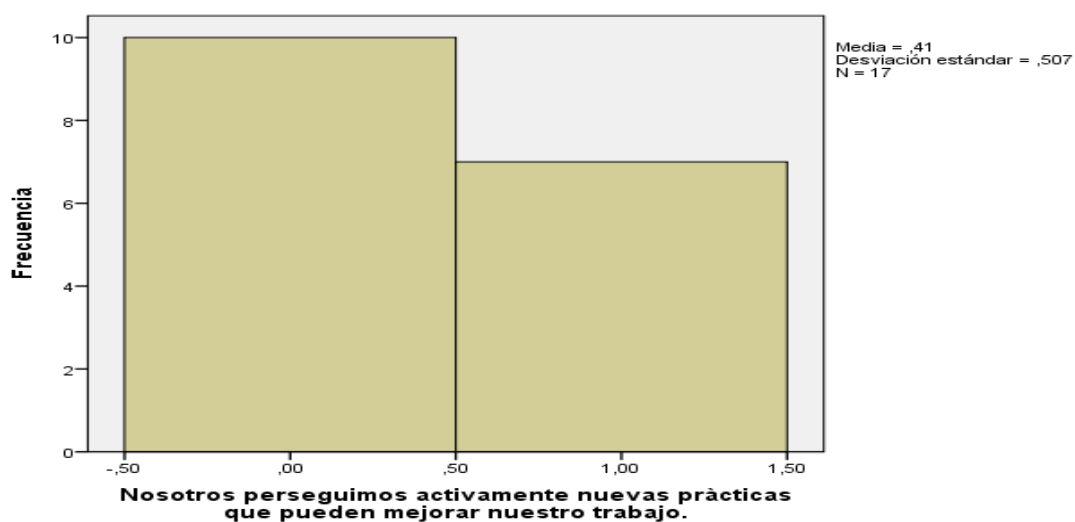
Gráfica 5. Ítem 6 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de Planeación/organización del trabajo.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 5 en el ítem 6 de la Gestión del trabajo en equipo en el rubro de Planeación/organización del trabajo. Se observó que en la pregunta “Nosotros establecemos un calendario de trabajo” se encontró que, de los 17 docentes, 9 realizan planeación teniendo un porcentaje de 52.9% y 8 no la llevan a cabo obteniendo un 47.1% con una media de .47

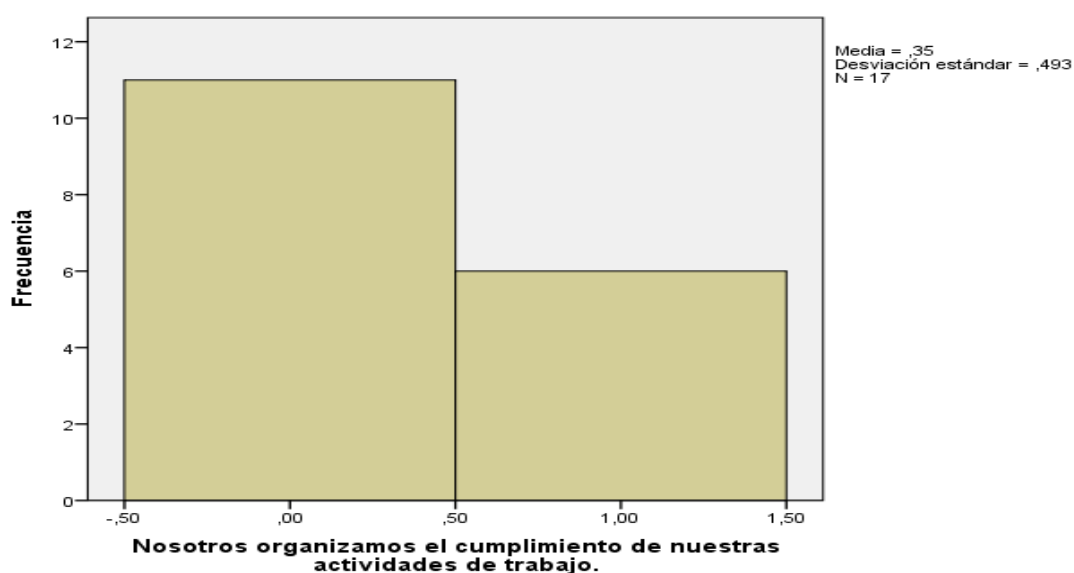
Gráfica 6. Ítem 8 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de Planeación/organización del trabajo.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 6 en el ítem 8 de la Gestión del trabajo en equipo en el rubro de Planeación/organización del trabajo. Se observó que en la pregunta “*Nosotros perseguimos activamente nuevas prácticas que pueden mejorar nuestro trabajo*”; se halló que, de los 17 docentes, 10 realizan planeación teniendo un porcentaje de 58.8% y 7 no la llevan a cabo obteniendo un 41.2% con una media de .41

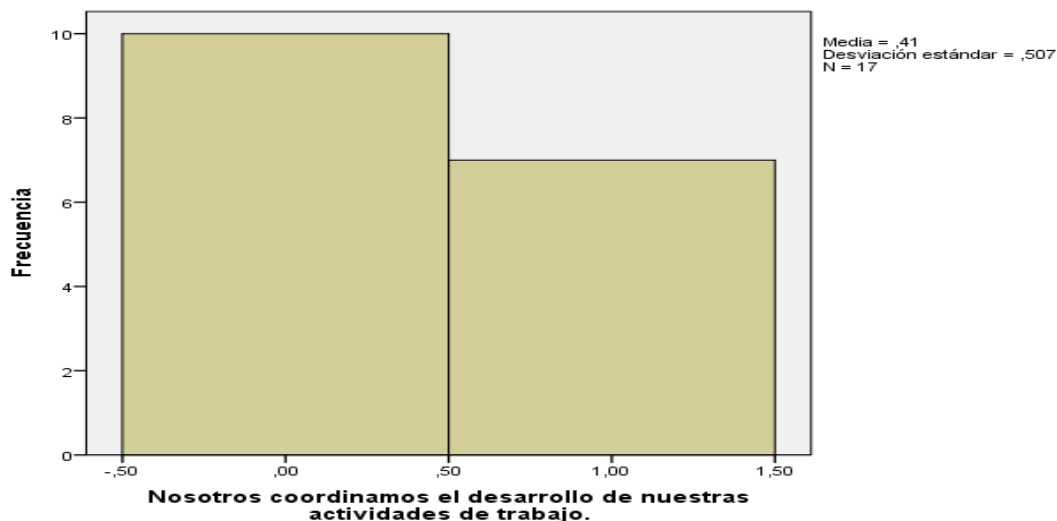
Gráfica 7. Ítem 10 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de manejo de recursos.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 7 ítem 10 de la Gestión del trabajo en equipo en el rubro de manejo de recursos, muestra que en la pregunta “*Nosotros organizamos el cumplimiento de nuestras actividades de trabajo*”; se obtuvo que, de los 17 docentes, 11 realizan manejo de recursos teniendo un porcentaje de 64.7% y 6 no la llevan a cabo obteniendo un 35.3% con una media de .35

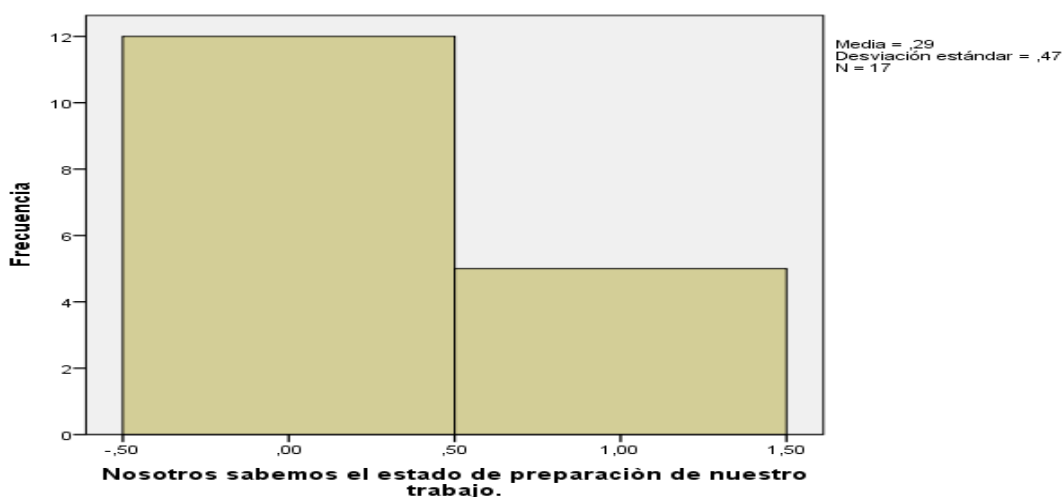
Gráfica 8. Ítem 14 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de manejo de recursos.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 8 en el ítem 14 de la Gestión del trabajo en equipo en el rubro de manejo de recursos. Se observó que en la pregunta “*Nosotros coordinamos el desarrollo de nuestras actividades de trabajo*”; se obtuvo que, de los 17 docentes, 10 realizan manejo de recursos teniendo un porcentaje de 58.8% y 7 no la llevan a cabo obteniendo un 41.2% con una media de .41

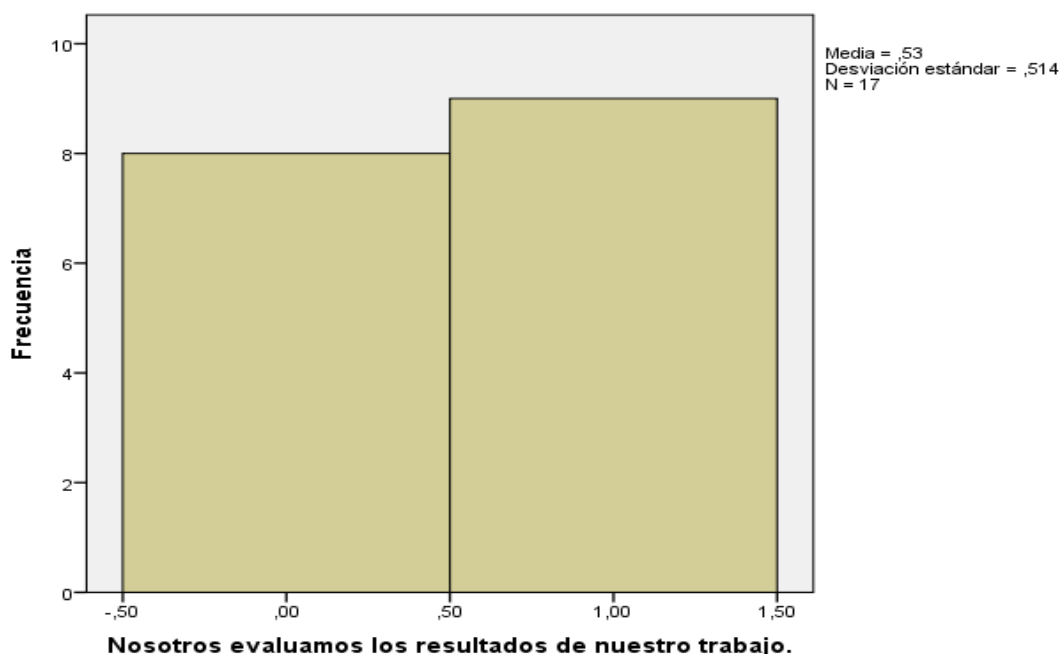
Gráfica 9. Ítem 16 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de apoyo en la innovación.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 9 en el ítem 16 de Gestión del trabajo en equipo en el rubro de apoyo en la innovación. Evalúa la pregunta “*Nosotros sabemos el estado de preparación de nuestro trabajo*”, mostrando que, de los 17 docentes, 12 realizan apoyo en la innovación teniendo un porcentaje de 70.6%% y 5 no la llevan a cabo obteniendo un 29.4% con una media de .29

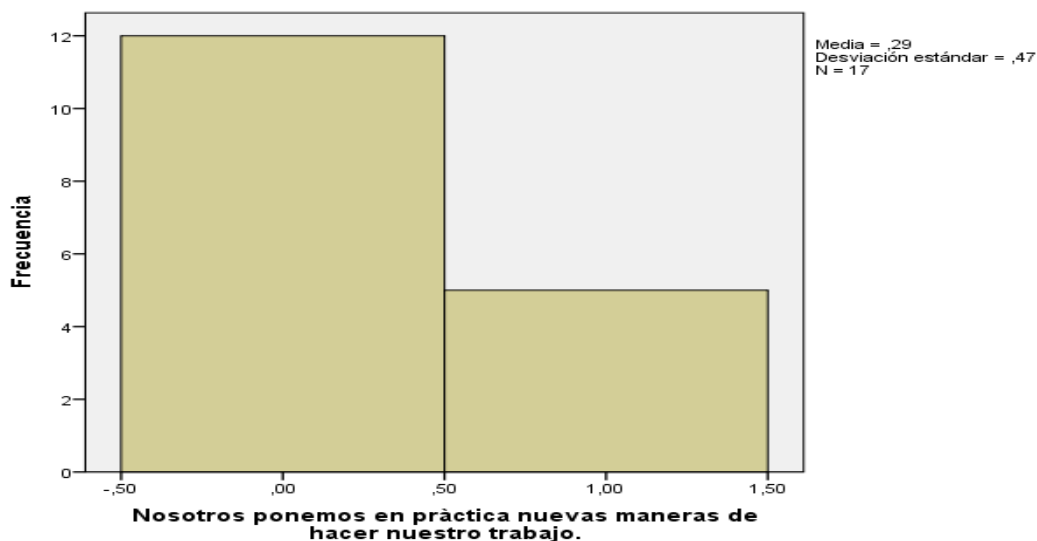
Gráfica 10. Ítem 18 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de apoyo en la innovación



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 10 en el ítem 18 de Gestión del trabajo en equipo del rubro de apoyo en la innovación. Se observó que en la pregunta “*Nosotros evaluamos los resultados de nuestro trabajo*” se encontró que, de los 17 docentes, 8 realizan apoyo en la innovación teniendo un porcentaje de 47.1% y 9 no la llevan a cabo obteniendo un 52.9% con una media de .53

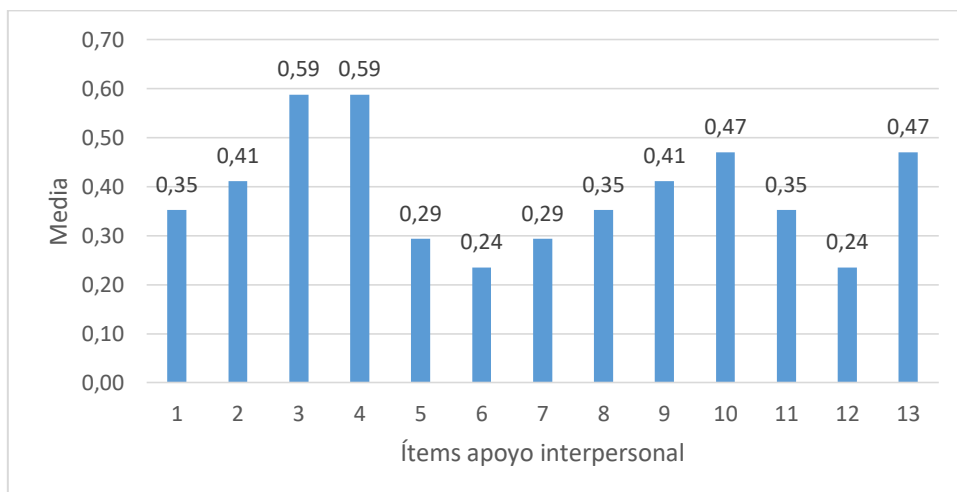
Gráfica 11. Ítem 20 de Gestión del trabajo en equipo. Rubro de apoyo en la innovación.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 11 en el ítem 20 de Gestión del trabajo en equipo del rubro de apoyo en la innovación. Valora la pregunta “*Nosotros ponemos en práctica nuevas maneras de hacer nuestro trabajo*”, encontrando que, de los 17 docentes, 12 realizan apoyo en la innovación teniendo un porcentaje de 70.6% y 5 no la llevan a cabo obteniendo un 29.4% con una media de .29

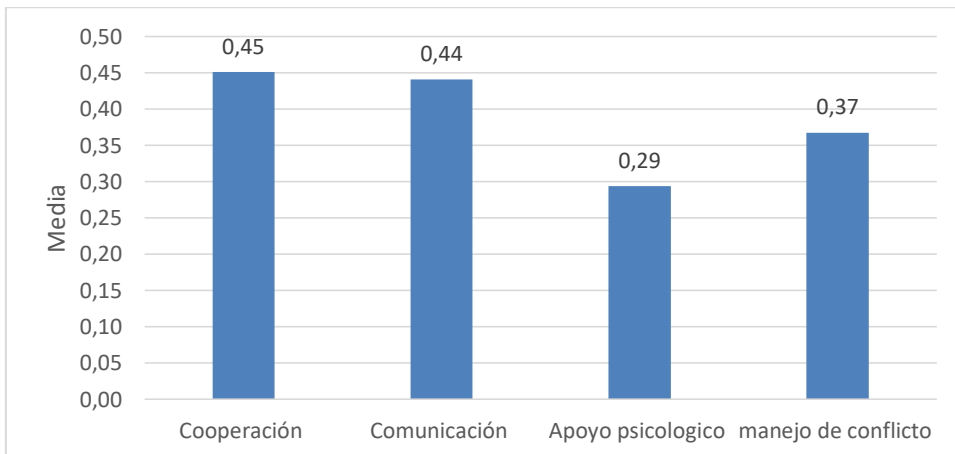
Gráfica 12. Ítems de apoyo interpersonal



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el gráfico 12. Se observó la correlación de los ítems que pertenecen al apoyo interpersonal donde se visualiza que la media mayor es de 0.59 en los ítems 3 ,4 y el menor es 0.24 arrojados en los ítems 6 y 12.

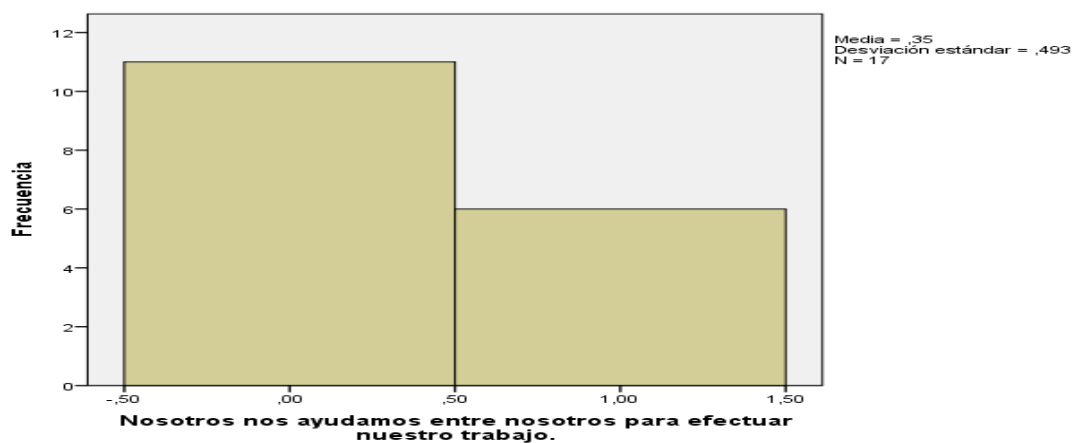
Gráfica 13. Componentes del apoyo interpersonal



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En gráfico 13, se muestra los cuatro componentes del apoyo interpersonal encontrándose todos por debajo de la media, donde el mayor es el de cooperación que es de .45 y el menor que corresponde al apoyo psicológico es de .29.

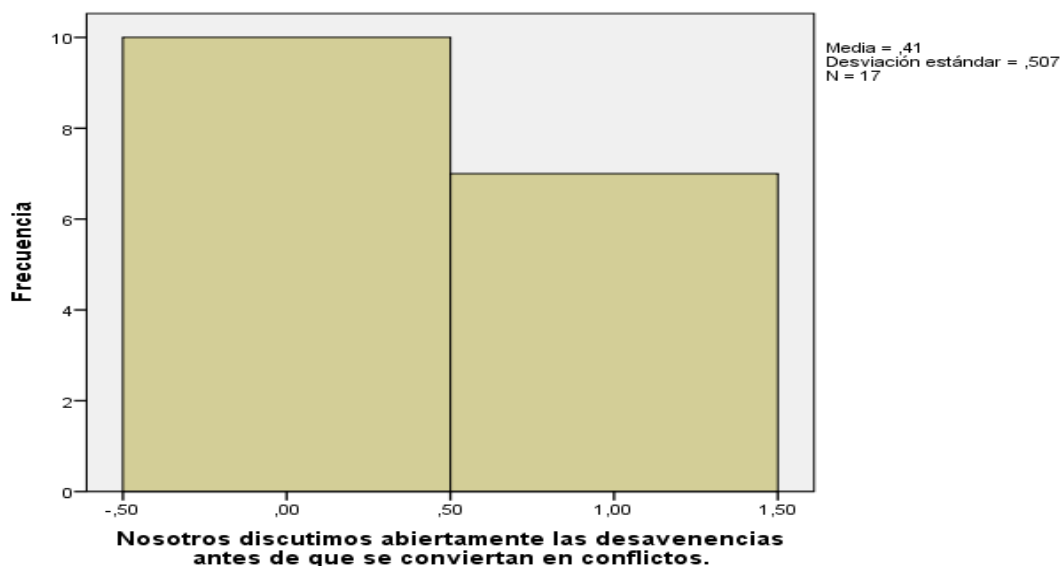
Gráfica 14. Ítem 1 Apoyo interpersonal. Rubro de Cooperación



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico14 en el ítem 1 de Apoyo interpersonal del rubro de Cooperación. Se observó que en la pregunta “*Nosotros nos ayudamos entre nosotros para efectuar trabajo*” se encontró que, de los 17 docentes, 11 realizan cooperación teniendo un porcentaje de 64.7% y 6 no la llevan a cabo, obteniendo un 35.3% con una media de .35.

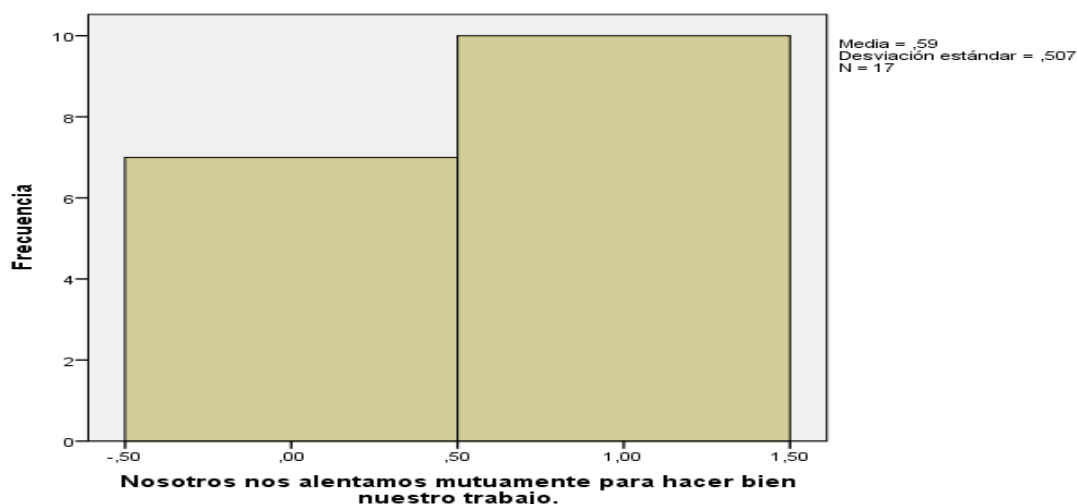
Gráfica 15. Ítem 3 de Apoyo interpersonal. Rubro de Cooperación



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 15 en el ítem 3 de apoyo interpersonal del rubro de Cooperación. Se observó que en la pregunta “*Nosotros discutimos abiertamente las desavenencias antes de que se conviertan en conflictos*” se encontró que, de los 17 docentes, 10 realizan cooperación teniendo un porcentaje de 58.8% y 7 no la llevan a cabo, obteniendo un 41.2% con una media de .41

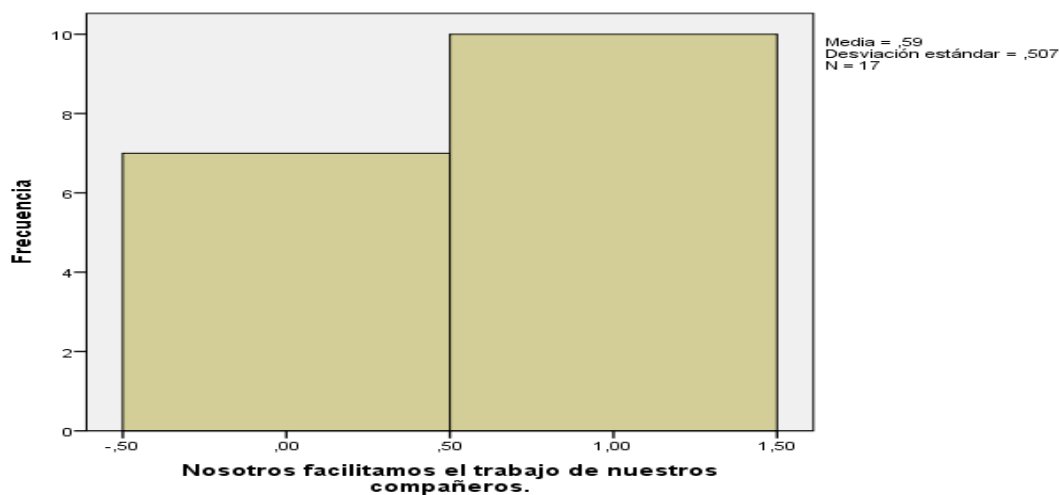
Gráfica 16. Ítem 5 Apoyo interpersonal. Rubro de Cooperación



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 16 en el ítem 5 de Apoyo interpersonal del rubro de cooperación. Se observó que en la pregunta “*Nosotros nos alentamos mutuamente para hacer bien nuestro trabajo*” se encontró que, de los 17 docentes, 7 realizan cooperación teniendo un porcentaje de 41.2% y 10 no la llevan a cabo, obteniendo un 58.8% con una media de .59

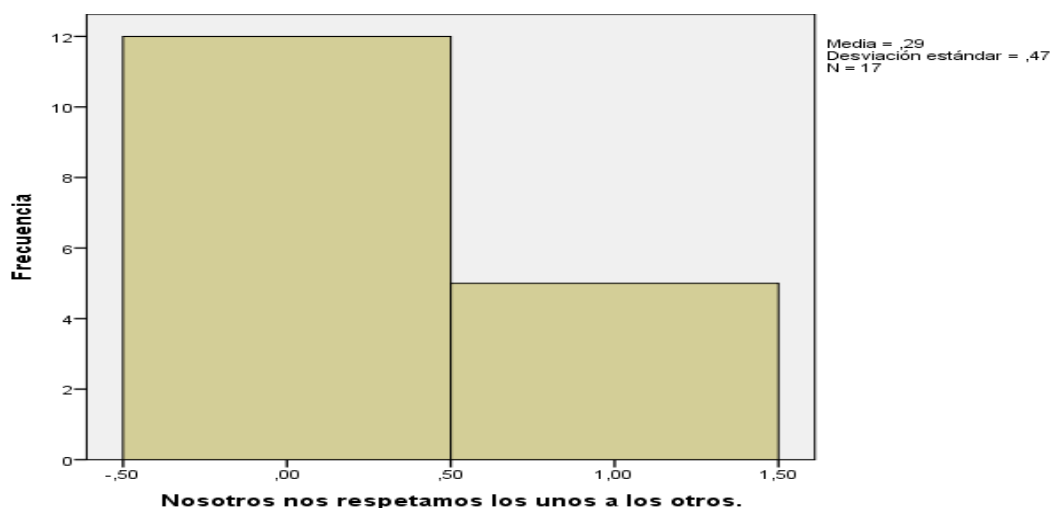
Gráfica 17. Ítem 7 Apoyo interpersonal. Rubro de Comunicación.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 17 en el ítem 7 de Apoyo interpersonal del rubro de Comunicación. Se observó que en la pregunta “*Nosotros facilitamos el trabajo de nuestros compañeros*” se encontró que, de los 17 docentes, 7 realizan comunicación teniendo un porcentaje de 41.2% y 10 no la llevan a cabo, obteniendo un 58.8% con una media de .59

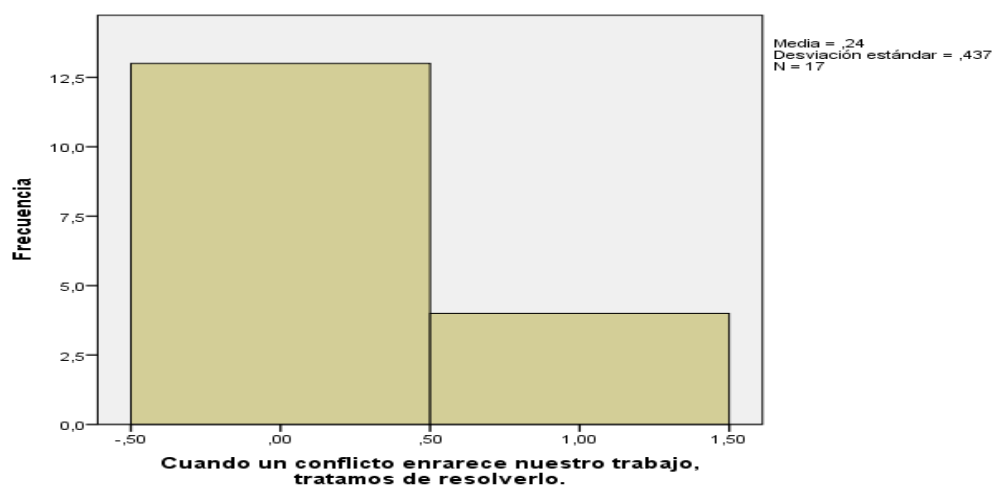
Gráfica 18. ítem 9 Apoyo interpersonal. Rubro de Comunicación.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico18. Ítem 9 *Apoyo interpersonal. Rubro de Comunicación.* Se observó que en la pregunta “*Nosotros nos respetamos los unos a los otros*” se encontró que, de los 17 docentes, 12 realizan comunicación teniendo un porcentaje de 70.6% y 5 no la llevan a cabo, obteniendo un 29.4% con una media de .29

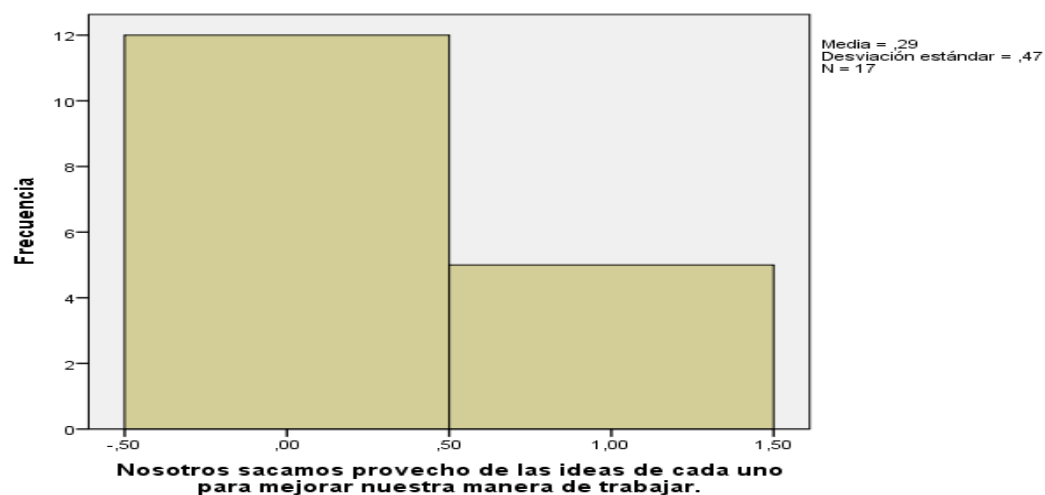
Gráfica 19. ítem 11 Apoyo interpersonal. Rubro de Apoyo psicológico.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 19 en el ítem 11 de Apoyo interpersonal del rubro de Apoyo psicológico. Se observó que en la pregunta “*Cuando un conflicto enrarece nuestro trabajo, tratamos de resolverlo*” se encontró que, de los 17 docentes, 13 realizan apoyo psicológico teniendo un porcentaje de 76.5% y 4 no la llevan a cabo, obteniendo un 23.5% con una media de .24

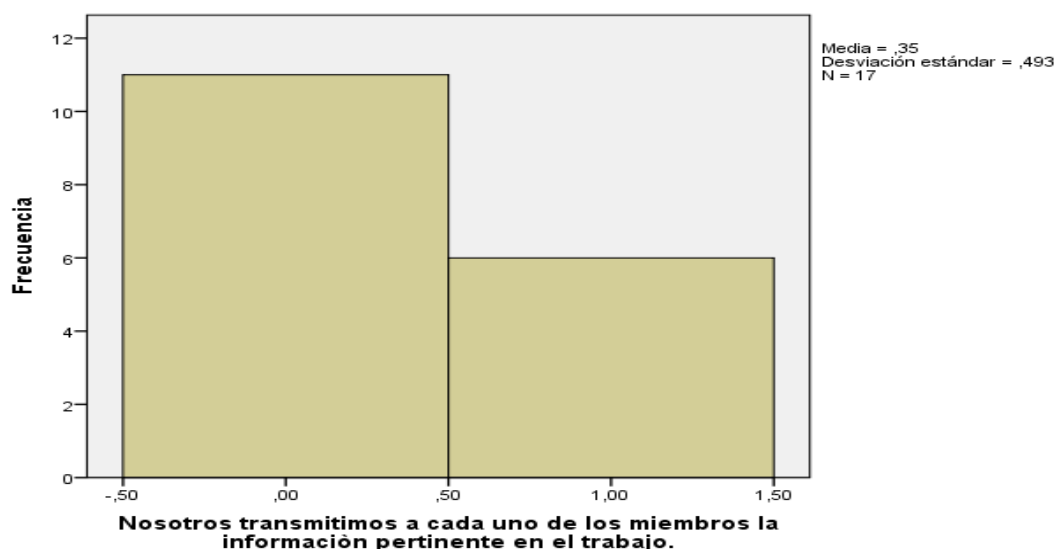
Gráfica 20. ítem 12 Apoyo interpersonal. Rubro de Apoyo psicológico.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 20 en el ítem 12 de apoyo interpersonal del rubro de Apoyo psicológico. Se observó que en la pregunta “*Nosotros sacamos provecho de las ideas de cada uno para mejorar nuestra manera de trabajar*” se encontró que, de los 17 docentes, 12 realizan apoyo psicológico teniendo un porcentaje de 70.6% y 5 no la llevan a cabo, obteniendo un 29.4% con una media de 29.

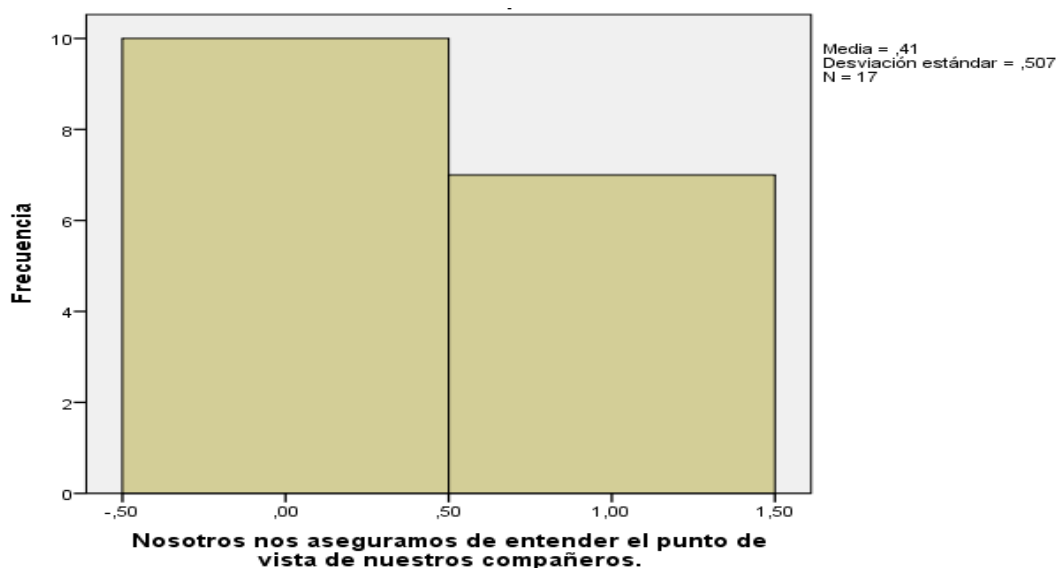
Gráfica 21. Ítem 13 Apoyo interpersonal. Rubro de Apoyo psicológico.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico.21 ítem 13 Apoyo interpersonal. Rubro de Apoyo psicológico. Se observó que en la pregunta “*Nosotros transmitimos a cada uno de los miembros la información pertinente en el trabajo*” se encontró que, de los 17 docentes, 11 realizan apoyo psicológico teniendo un porcentaje de 64% y 6 no la llevan a cabo, obteniendo un 35.3% con una media de .35

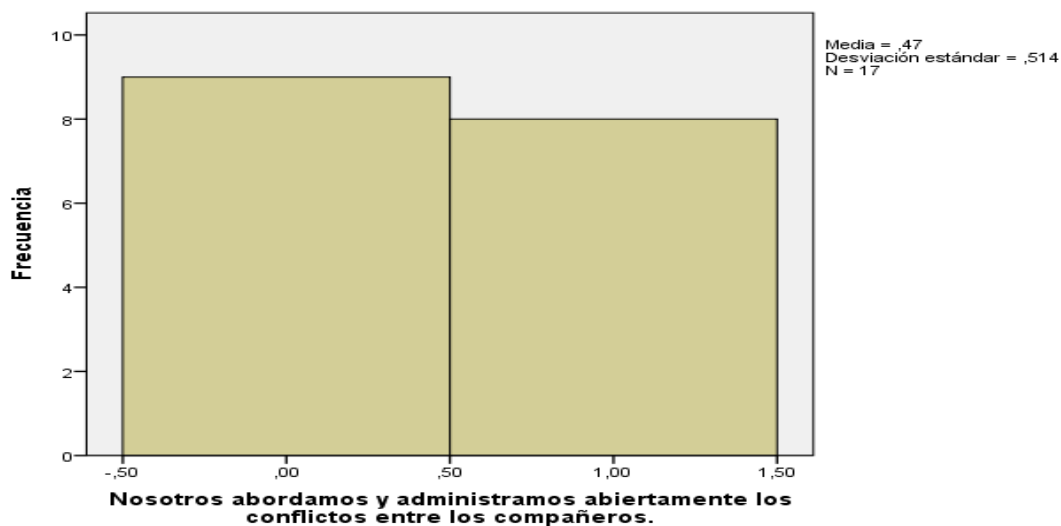
Gráfica 22. Ítem 15 Apoyo interpersonal. Rubro de Manejo de Conflicto.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico.22 ítem 15 Apoyo interpersonal. Rubro de Manejo de Conflicto. Se observó que en la pregunta “*Nosotros nos aseguramos de entender el punto de vista de nuestros compañeros*” se encontró que, de los 17 docentes, 10 realizan manejo de conflicto teniendo un porcentaje de 58.8% y 7 no la llevan a cabo, obteniendo un 41.2 % con una media de .41

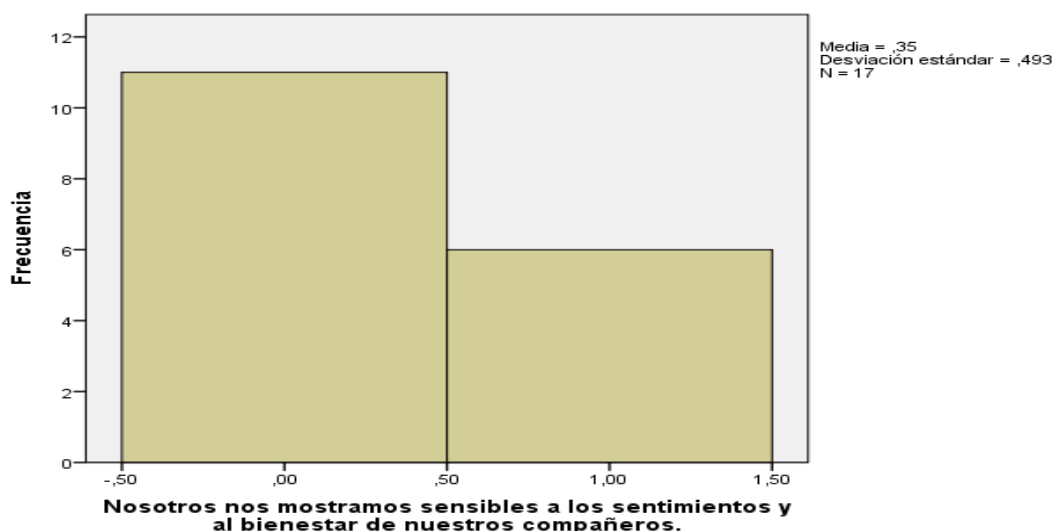
Gráfica 23. Ítem 17 Apoyo interpersonal. Rubro de Manejo de Conflicto.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 23 en el ítem 17 de Apoyo interpersonal del rubro de Manejo de Conflicto. Se observó que en la pregunta “*Nosotros abordamos y administramos abiertamente los conflictos entre los compañeros*” se encontró que, de los 17 docentes, 9 realizan manejo de conflicto teniendo un porcentaje de 52.9% y 8 no la llevan a cabo, obteniendo un 47.1 % con una media de .47

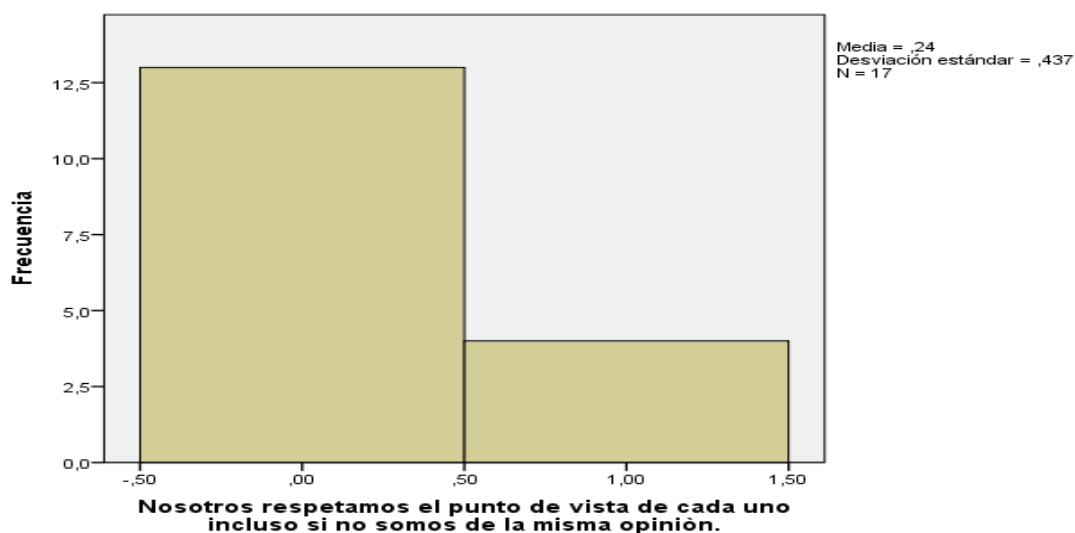
Gráfica 24. Ítem 19 Apoyo interpersonal. Rubro de Manejo de Conflicto.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 24 en el ítem 19 de Apoyo interpersonal del rubro de Manejo de Conflicto. Se observó que en la pregunta “*Nosotros nos mostramos sensibles a los sentimientos y al bienestar de nuestros compañeros*” se encontró que, de los 17 docentes, 11 realizan manejo de conflicto teniendo un porcentaje de 64.7% y 6 no la llevan a cabo, obteniendo un 35.3 % con una media de 35.

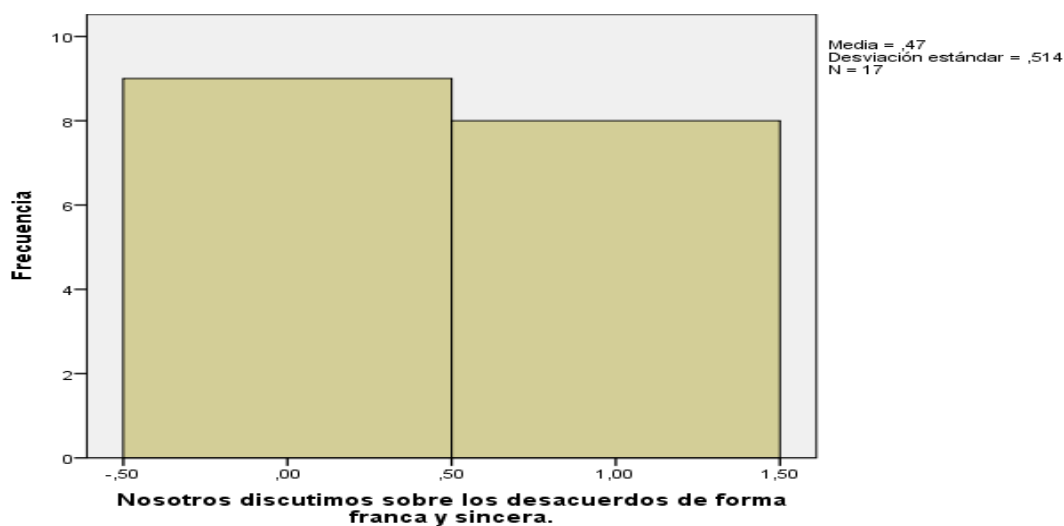
Gráfica 25. Ítem 21 Apoyo interpersonal. Rubro de Manejo de Conflicto.



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico.25 ítem 21 Apoyo interpersonal. Rubro de Manejo de Conflicto. Se observó que en la pregunta “*Nosotros respetamos el punto de vista de cada uno incluso si no somos de la misma opinión*” se encontró que, de los 17 docentes, 13 realizan manejo de conflicto teniendo un porcentaje de 76.5% y 4 no la llevan a cabo, obteniendo un 23.5 % con una media de .24

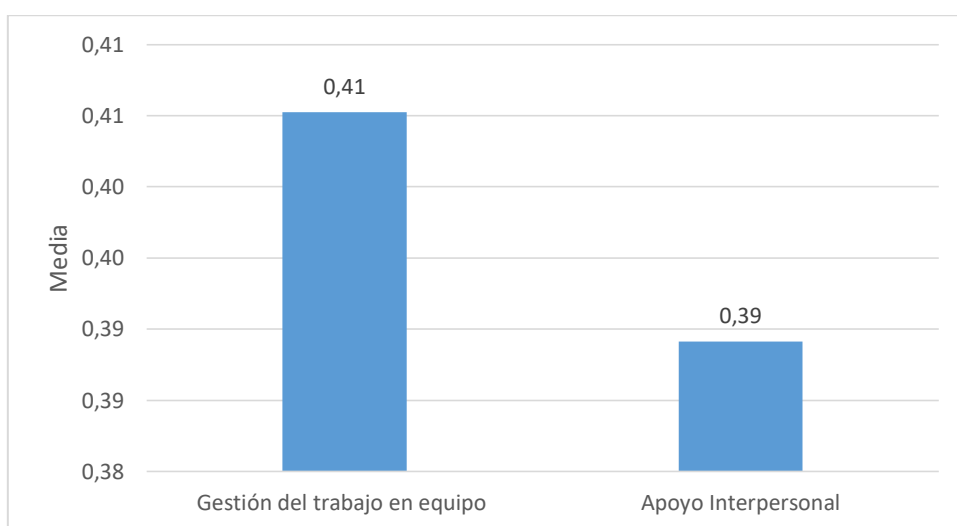
Gráfica 26. Ítem 22 Apoyo interpersonal. Rubro comunicación



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En el Gráfico 26 en el ítem 22 de apoyo interpersonal del rubro de comunicación. Se observó que en la pregunta “*Nosotros discutimos sobre los desacuerdos de forma franca y sincera*” se encontró que, de los 17 docentes, 9 realizan comunicación teniendo un porcentaje de 52.9 % y 8 no la llevan a cabo, obteniendo un 47.1 % con una media de .47

Gráfica 27. Se Evalúa gestión del trabajo en equipo y apoyo interpersonal



Fuente: Torrijos Muñoz, M. P. (2017)

En gráfico 27. Se observó que la evaluación se encuentra por debajo de la media, que el mayor es el de gestión de trabajo en equipo que es de .41 y el menor que corresponde apoyo interpersonal es de .39

10. DISCUSIÓN

En este apartado se realiza el análisis de los resultados de la investigación en sustentándolo con el marco teórico, donde el objetivo general fue evaluar el funcionamiento interno del trabajo en equipo de los docentes que constituyen la academia de integral de la facultad de Estomatología para el desarrollo de la calidad educativa.

En el gráfico 1 se estableció una correlación de los ítems que constituyen la gestión del trabajo en equipo, obteniendo una media de 0.59 como máxima y 0.29 como mínima en los ítems 1, 7 y 9, teniendo que todos se encuentra por debajo de la media y que como menciona Marín-García, J.A.; Zarate-Martínez, M.E, (2008) se han encontrado pocas publicaciones que se centren en el comportamiento del grupo de personas que generan, comparten y transmiten el conocimiento trabajando en equipos. En donde lo establecido debería cumplirse o realizarse para que funcione el trabajo en equipo, que es conocido como una forma de trabajar con otros para alcanzar un objetivo.

Un equipo es definido como un grupo pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidos en un propósito común, con metas de desempeño y una interacción en la cual son mutuamente responsables. Comparando lo anterior con lo que muestra el grafico 2, donde estable que el funcionamiento del trabajo en equipo, el cual está compuesto por la planeación y organización del trabajo, manejo de recursos y apoyo a la innovación, obteniendo que los tres se encuentran por debajo de la media, teniendo menor puntuación él apoya a la innovación y como máximo planeación, lo que hace reflexionar que aunque planean y hay manejo de recursos no se cumple de forma efectiva repercutiendo con mayor impacto en el apoyo a la innovación.

Sin embargo en el Grafico 3, se analizó “*Nosotros planificamos la realización de nuestras actividades de trabajo*”; donde se encontró una frecuencia donde

12 la realizan y 5 no, constatando la falta de planeación en los docentes uno de los puntos indispensable para el desarrollo del trabajo en equipo, como lo menciona relacionado con lo que menciona como Antúnez, S., (1999) refiere que sin no existe gestión por parte de los directivos no se llevar la planeación parte del proceso educativo, puesto que para Rovere, (1993) nos brinda competencias como la toma de decisiones en grupo, adaptabilidad, flexibilidad y las habilidades en las relaciones interpersonales que configuran el núcleo de este tipo de trabajo y se consideran el conocimiento de la misión, los objetivos, la asignación de roles, la planificación, entre otros. (Torelles & Cols, 2011)

El Gráfico 4 se representa “*Nosotros nos tomamos el tiempo necesario para desarrollar nuevas maneras de hacer nuestro trabajo*”; encontrando que el 58.8% no lo llevan a cabo y un 41.2% si lo realiza. Por lo que la labor del docente es considerada como parte de las tareas funcionales de las competencias propias de estomatólogo (FEBUAP, 2017) y que para Ros Guas, J, (2006) menciona que para competir y adaptarse en el actual entorno, es de gran importancia aspectos como la innovación, la calidad del servicio y el asesoramiento como punto clave de su negocio u empresa, mismo que llevado a la gestión de la educación todo esto es clave para el desarrollo del trabajo en equipo.

En el Gráfico 5 se tomó como referencia el “*Nosotros establecemos un calendario de trabajo*”; donde el 52.9% lo realizan, y 47.1% no. Lo que nos permite cotejar que es uno de los dominios profesionales o unidades de competencia existente y sobre todo cuando los resultados obtenidos son los esperados, conjuntando que el trabajo en equipo desde la perspectiva de la planeación y la gestión representa el grado en el cual los miembros del equipo se equipan ellos mismos con un plan de trabajo detallando las funciones y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo; así mismo, los métodos usados para coordinar y completar las actividades dentro del plazo de tiempo establecido. (Ficapal & Cols., 2014)

En el Gráfico 6 hace referencia a *“Nosotros perseguimos activamente nuevas prácticas que pueden mejorar nuestro trabajo”*; donde 58.8% lo realiza y 41.2% no, lo que hace citar a Ficapal y Cols, (2014) Que considera que los miembros de equipo usan los recursos disponibles de manera óptima en el equipo y para Torelles & Cols, (2011) que hoy en día hace falta que dos o más trabajadores interactúen entre ellos para conseguir resultados y la complejidad de las organizaciones implica trabajar a través de objetivos comunes, en función de unos roles adquiridos o unas funciones predeterminada, consideradas por FEBUAP, (2017) que la organización y la coordinación del trabajo es una de las tareas funcionales de la competencia o tareas para el cumplimiento de la labor del estomatólogo.

En el Gráfico 7 y 8 que corresponden *“Nosotros organizamos el cumplimiento de nuestras actividades de trabajo”* y *“Nosotros coordinamos el desarrollo de nuestras actividades de trabajo”*, donde en la primera 64.7% se organizaron y 35.3% no y en secuencia a la siguiente pregunta 58.8% si se coordinaron y 41.2 no, que en similitud a lo indica IIPPE - UNESCO, (2000) los equipos de gestión son los espacios primordiales para estimular los intercambios, la relación cara-a-cara; en fin, es tiempo-espacio en el que pueden darse múltiples prácticas de comunicación, donde la comunicación es directa, interactiva, que genera y que recibe información y en el que se ponen en juego diversos roles y que convierte en una de las competencias docentes donde se movilizan los saberes desde la perspectiva de la experiencia laboral, la conceptualización y mezcla de nuevas expectativas con aprendizaje.

En el Gráfico 9, 10 y 11 que se relacionan con la gestión del trabajo en equipo en el rubro de apoyo en la innovación, teniendo que las *“Nosotros sabemos el estado de preparación de nuestro trabajo”* y *“Nosotros ponemos en práctica nuevas maneras de hacer nuestro trabajo”*, observando que 70.6% lo ponen en práctica, y 29.4% no y en consecuencia *“Nosotros evaluamos los resultados de nuestro trabajo”* que en viceversa que 47.1% evalúan y 52.9% no, que nos hizo analizar que los docentes preparan y ponen el trabajo, aunque no evalúan

y cotejándolo con lo que indica Ficapal y Cols, (2014) el soporte para la innovación (también conocida como comportamiento de aprendizaje o aprendizaje proactivo) representa el grado del cual los miembros del equipo lo usan para facilitar la implementación de nuevas prácticas en sus actividades. Donde para Palmar & Sánchez, (2010) El trabajo en equipo en la salud dental constituye la unidad básica de la estructura organizativa de los profesionales sanitarios que permite que permita realizar de forma efectiva y eficiente los servicios asistenciales en el campo de salud oral.

En el grafico 12. Se observó la correlación de los ítems que pertenecen al apoyo interpersonal donde se visualiza que la media mayor es de 0.59 en los ítems 3, 4 y el menor es 0.24 arrojados en los ítems 6 y 12, así como el gráfico 13 que conjunta los ítems en componentes siendo el mayor la cooperación que es de .45 y el menor que corresponde al apoyo psicológico es de .29. Dentro del desarrollo del trabajo en equipo, para poder realizar los diferentes procesos o llevar a cabo las diferentes tareas, se precisa de la colaboración y cooperación de varios miembros, estimulando de este modo la participación y la comunicación entre ellos y generando una mejora y un incremento de la calidad. Para tener la competencia de trabajo en equipo, no basta con tener los conocimientos de equipo, sino que tiene muchas más implicaciones. Cómo toda competencia, requiere de una transferencia, y es de vital importancia poder movilizar el conjunto de conocimientos que se han ido logrando a lo largo del tiempo para poderlos poner en práctica. No es sólo saber que para trabajar en equipo tienes que hablar con los compañeros, cooperar, sino que se tiene que saber hacer, saber estar y saber y que profesional del área de estomatología según Tamayo & Cols, (2017) las habilidades para trabajar en equipos y colaborativamente no son intuitivas, no se aprenden en un trabajo mismo, lo que fundamenta la adquisición de estas habilidades deben realizarse durante el proceso de formación académica.

En el Gráfico 14 y 16 conciernen con “*Nosotros nos ayudamos entre nosotros para efectuar trabajo*”, refiere que el 64.7% lo realizan y 35.3% no, y en el “*Nosotros nos alentamos mutuamente para hacer bien nuestro trabajo*” 41.2% lo hacen y 58.8% no, que nos da dos puntos de análisis la ayuda que se da y el alentar que no se desarrolla mismo que podemos equiparar con lo que nos

refiere Palmar & Sánchez, (2010) dentro consultorio dental las actividades que se realizan son llevadas a cabo por un equipo de profesionales cuyas competencias se encuentran totalmente delimitadas pero que actúan en conjunto como un equipo y que según Torelles & Cols, (2011) el trabajo en equipo eficaz, construye un marco conceptual que integra las discrepancias existentes, que a su vez facilitan la actividad colectiva, y en el caso de las relaciones interpersonales incluyen todos aquellos comportamientos cooperativos y la cooperación: (también llamada “asistencia laboral”, instrumento de soporte o de colaboración) que representa el grado en donde los miembros del equipo se ayudan de manera voluntaria para realizar su trabajo cuando sea necesario. (Ficapal & Cols., 2014)

En el gráfico 15, en el “*Nosotros discutimos abiertamente las desavenencias antes de que se conviertan en conflictos*”, 58.8% lo hacen y 41.2% no, lo que nos lleva a Carrillo & Cols, (2006) que indica que para conseguir una odontológica de calidad, se defiende una buena comunicación entre los diferentes componentes del equipo de trabajo y que Jaramillo, (2012) menciona que los conflicto al interior del equipo muchas veces dependerá de la diversidad y la diferencia como un valor está relacionado con el mundo plural en el que vivimos y en el que la diversidad desde la cooperación y la solidaridad, es una fuente de crecimiento y enriquecimiento mutuo, de respetar la diversidad de opiniones y percepciones.

En el Gráfico 17 y 18 corresponden al “*Nosotros facilitamos el trabajo de nuestros compañeros*” encontrando que el 70.6% lo realizan y el 29.4% no y “*Nosotros nos respetamos los unos a los otros*” el 41.2% lo realiza y el 58.8%, no, apartados que pertenecen al rubro de comunicación, que se reconoce como un componente indispensable y necesario en la interacción en el grupo para alcanzar sus metas, o lo que es lo mismo, sin ella no es posible el trabajo en equipo, que contempla estilos y redes de comunicación, habilidades de escucha y la comunicación no verbal. (Torelles & Cols, 2011), que se relacionan con lo mencionado por (Tamayo & Cols, 2017) donde la competencia de la educación del estomatólogo se aprende sobre, de y entre ellos mismos para permitir una colaboración efectiva.

En el Gráfico 19, 20 y 21 se establece el análisis “*Cuando un conflicto enrarece nuestro trabajo, tratamos de resolverlo*” se observó que 76.5% lo realizan y el 23.5, no; en el “*Nosotros sacamos provecho de las ideas de cada uno para mejorar nuestra manera de trabajar*” 70.6% lo realizan y 29.4% no, y “*Nosotros transmitimos a cada uno de los miembros la información pertinente en el trabajo*” 64% lo realizan y 35.3% no. Lo que nos hace reflexionar que el trabajo en equipo es susceptible al conflicto, aunque la comunicación y todos los elementos del trabajo en equipo favorecerán a resolverlos, mismo que muestra Torelles, y Cols. (2011) que refiere que dentro del trabajo en equipo se establecerá un procedimiento de seguimiento y feedback incluyéndolo en la dimensión de autogestión, que se incorpora en la dimensión de comportamiento de evaluación del trabajo y la etiqueta como seguimiento de la actuación y sistema de seguimiento; y conjuntando con lo que refiere Jaramillo Solorio, (2012) sobre los Conflicto al interior del equipo, el conflicto es consustancial al ser humano, pero puede ser muy positivo si lo sabemos manejar.

En el Gráfico 22, 23, 24, 25 y 26 se conciernen en el manejo de conflicto que corresponde al rubro de apoyo interpersonal, se analizan “*Nosotros nos aseguramos de entender el punto de vista de nuestros compañeros*” el 52.9% lo realizan y 47.1 % no , “*Nosotros abordamos y administramos abiertamente los conflictos entre los compañeros*” el 52.9% lo realizan y 47.1 % no, “*Nosotros nos mostramos sensibles a los sentimientos y al bienestar de nuestros compañeros*” el 64.7% lo realizan y 35.3 % no, “*Nosotros respetamos el punto de vista de cada uno incluso si no somos de la misma opinión*” el 76.5% lo realizan y 23.5 % no, y “*Nosotros discutimos sobre los desacuerdos de forma franca y sincera*”, el 52.9% lo realizan y 47.1% no, Todo lo anterior lo analiza puntos clave dentro del trabajo en equipo como comprensión, respeto a los puntos de vista, abordaje y administración de conflictos, compañerismo, que se relaciona con lo abordado por Torelles y Cols, (2011) que la resolución de conflictos y la resolución de problemas colaborativos, se encuentran en la misma dimensión de las relaciones interpersonales, donde la planificación y la toma de decisiones contemplan la resolución de los mismo, que es parte de una categoría más amplia de ajustamiento del equipo. Y que para el equipo de

salud dental es posible la delegación por parte del odontólogo u estomatólogo de actuaciones al higienista o auxiliar dental, pero siempre que estas estén dentro del marco de competencia de la persona a la que les son delegadas. (Palmar & Sánchez, 2010)

En gráfico 27. Se observó que la evaluación se encuentra por debajo de la media, que el mayor es el de gestión de trabajo en equipo que es de .41 y el menor que corresponde apoyo interpersonal es de .39. Tomando como referencia a Duart & Martínez, (2001) donde cita la calidad de un producto o servicio tiene un significado distinto dependiendo del punto de vista del observador y para Carrillo & Cols, (2006) es una necesidad del trabajo en equipo como un medio para conseguir una odontología de calidad, especialmente para los diagnósticos y tratamientos complejos, se defiende una buena comunicación entre los diferentes componentes del equipo de trabajo basado en el aprovechamiento de los medios digitales y nuevas tecnologías.

11. CONCLUSIÓN

La educación es una forma de crecimiento profesional que permite desarrollarnos en distintas etapas de nuestra vida, que nos brinda herramientas para poder planear un futuro teniendo siempre en cuenta los conocimientos para la vida y afrontar los retos que se presentan a lo largo de ésta. La educación en la actualidad nos hace referencia a los conocimientos y habilidades, también hace frente a la generación de valores y aptitudes requeridos para enfrentarnos a una sociedad del conocimiento y a la globalización, que no solo representa un reto para el alumno, sino también para el docente con más compromiso y conciencia hacia lo que está orientando.

En relación a la investigación se puede finalizar que dentro del trabajo en equipo en el análisis del instrumento se encontraron dos puntos importantes que es la gestión del trabajo y el apoyo interpersonal, en el primero el trabajo se encontraron ítems que se desarrollaron por arriba de la media que proyectan el trabajo individual, a diferencia que cuando se relaciona con el trabajo colaborativo no se desarrolla teniendo mayor predominio en componente como la planeación, la evaluación de resultados, apoyo a la innovación y el manejo de recursos. Mientras que el apoyo interpersonal es una de los rubros con menor jerarquía, ya que en relación con el anterior esta presenta menor desarrollo de trabajo en donde gran parte de los componentes están afectados como la cooperación, la comunicación, el manejo de conflicto y con mucho menor proporción en el apoyo psicológico.

Por lo tanto, el trabajo en equipo es un gran compromiso como docentes y como base para la formación social, donde normalmente se toman en consideración todos aquellos factores que influyen en el alumnos para su desempeño y rendimiento académico, pero muy pocas veces se toma en atención al desempeño del docente y todos aquellos factores que lo afectan, y que así como en el alumno se encuentran factores personales, psicológicos,

motivacionales, socioeconómicos, culturales, entre otros, estos mismo también afectaran al docente.

En el ámbito de la educación no solo es tener un currículo en donde el docente se vale solo del número de publicaciones, maestrías, doctorados o posdoctorados, vivimos en un mundo lleno de competencias donde gran parte del reconocimientos se ha convertido en títulos y hace falta darse cuenta que un ingrediente indispensable que muchas veces se descuida es el proceso de la enseñanza que debe ser asimilada por el alumno y la única forma es mediante la pedagogía crítica, que permitirá tener a la mano todos los materiales y medios adecuados para generar ambientes armónicos que propicien un trabajo en equipo de calidad.

Gran parte del trabajo en equipo se efectúa tomando las competencias del docente dentro de los cuatro saberes para tener una mejor calidad con mayor conciencia, para fortalecer la ética profesional, pedagogía constructivista, la metodología experimental; considerando la estima y autoestima de los implicados, puesto que dentro del trabajo en equipo en el apoyo interpersonal esta funge un papel indispensable por qué parte de sus componentes se relacionan con la cooperación, el apoyo mutuo, el compartir el conocimiento, la escucha empática, la solución de conflictos, el aprendizaje mutuo y al mismo tiempo se tiene que llegar a puntos de conceso sin ímpetu, que permitirá llegar a un nivel mayor dentro de la metacognición del propio docente, realizando competencias relacionadas con la sociedad del conocimiento, donde se observa que el mundo en la actualidad está trabajando en equipo, desde el alumno hasta el trabajador, en empresas nacionales e internacionales donde los beneficios aumentan su productividad y calidad.

Existe una frase que se menciona como el "*romance de los equipos*" y no es que exista esto como tal. Si no que existe una relación tan estrecha que solo se quedó el nombre. Por lo que el trabajar en equipo es una armonía es como una

familia en donde implican muchos factores en este caso de una Facultad como lo es desde los directores, secretario académico, secretario administrativo, academias personales de confianza, personal administrativo, alumnos e intendencia con una gestión institucional. Esto conlleva a que no solo se de en el docente si no en todos los que conforman la facultad para crear una autonomía en donde se dé la ética y la calidad en la educación, donde el aprendizaje es grupal en donde sus miembros construyen o adquieren conjuntamente nuevos conocimientos.

Todos deberíamos tener el compromiso en donde todos tengan responsabilidades compartidas, existiendo un ambiente amónico, en que los integrantes se relacionen de una forma cordial, que exista lealtad con uno mismo, sus integrantes sean autocríticos y que permitamos la crítica constructivista, tener iniciativa, deben cumplirse objetivos, metas, tomar en cuenta ciertos horarios para reunirse en donde exista la participación de cada uno, aprovechar de cada uno sus saberes, el intercambio, evitar conflictos, ser capaces de resolver problemas sin conflictos, tener transparencia, equidad, existir las relaciones interpersonales, la comunicación clara y concisa, la capacitación del personal, ideas democráticas, tener conductas flexibles, competencias complementarias, formación social liderazgo, coordinación de la actividad colectiva, apoyo en las tareas, ser innovadores para la calidad y excelencia.

Se halló que el docente trabaja de forma personalizada e independiente, por lo que el trabajo en equipo no se está desarrollando de forma concreta, el perfil del profesorado de la Facultad de Estomatología en base al plan Minerva alude que el profesor es responsable de orientar y coordinar el proceso de aprendizaje tanto en el aula como en el medio ambiente en que se desarrolla, existiendo el buen manejo por el docente para elaborar su trabajo con el alumnado, comprobando la hipótesis planteada en el presente trabajo donde el funcionamiento interno del trabajo en equipo de los docentes que constituyen la academia de integral de la facultad de estomatología de la Benemérita

Universidad Autónoma de Puebla, se desarrolla de una manera inadecuada sin tener en consideración todos los componente que conforman esta forma de trabajo, lo que impide el desarrollo de la calidad educativa.

12. RECOMENDACIONES.

Se ha visto y analizado que gran parte de la investigación educativo se centra en el alumno, donde se desarrollan estrategias, metodologías forma de adquisición del conocimiento, competencias de aprendiza significativos, pero pocos relacionados al trabajo del docente universitario, a su desempeño, al desarrollo o generación de competencias como docentes, estrategias para manejo de conflictos y mucho menos para el desarrollo del trabajo en equipo.

Por lo que una de las recomendaciones es realizar un análisis del funcionamiento del trabajo en equipo de toda la planta docentes, administrativos y directores de la facultad de estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Así como, desarrollar estrategias aplicada a los docentes universitarios para la innovación y tecnológica y llevar calidad tanto para el docente como para el alumno.

El realizar actividades que favorezcan al desarrollo de las competencias del trabajo en equipo.

13. ANEXOS

ESCALA DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE TRABAJO EN EQUIPO (QFI - 22)

Seleccione según sea su respuesta:

Escala de tipo Likert				
Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)

()	Nosotros nos ayudamos entre nosotros para efectuar nuestro trabajo
()	Nosotros planificamos la realización de nuestras actividades de trabajo
()	Nosotros discutimos abiertamente las desavenencias antes de que se conviertan en conflictos
()	Nosotros nos tomamos el tiempo necesario para desarrollar nuevas maneras de hacer nuestro trabajo
()	Nosotros nos alentamos mutuamente para hacer bien nuestro trabajo
()	Nosotros establecemos un calendario de trabajo
()	Nosotros facilitamos el trabajo de nuestros compañeros
()	Nosotros perseguimos activamente nuevas prácticas que puedan mejorar nuestro trabajo
()	Nosotros nos respetamos los unos a los otros
()	Nosotros organizamos el cumplimiento de nuestras actividades de trabajo
()	Cuando un conflicto enrarece nuestro trabajo, tratamos de resolverlo
()	Nosotros sacamos provecho de las ideas de cada uno para mejorar nuestra manera de trabajar
()	Nosotros transmitimos a cada uno de los miembros la información pertinente en el trabajo
()	Nosotros coordinamos el desarrollo de nuestras actividades de trabajo
()	Nosotros nos aseguramos de entender el punto de vista de nuestros compañeros
()	Nosotros sabemos el estado de preparación de nuestro trabajo
()	Nosotros abordamos y administramos abiertamente los conflictos entre los compañeros
()	Nosotros evaluamos los resultados de nuestro trabajo
()	Nosotros nos mostramos sensibles a los sentimientos y al bienestar de nuestros compañeros
()	Nosotros ponemos en práctica nuevas maneras de hacer nuestro trabajo
()	Nosotros respetamos el punto de vista de cada uno incluso si no somos de la misma opinión
()	Nosotros discutimos sobre los desacuerdos de forma franca y sincera

Fuente: (Ficapal & Cols., 2014)

14. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Alcover, C. M., Rico, R., & Gil, F. (2011). Equipos de trabajo en Contextos Organizacionales: Dinámicas de Cambio, Adaptación y Aprendizaje en Entornos Flexibles. *papeles del psicólogo*, 7-16.

Alcover, M., Gil, F., & Barrosa, A. (2004). Aprendizaje de equipo: adaptación en una muestra española de las escalas de actividades de aprendizaje. *Psicothema*.

Álvarez, B., & Monereo, C. (2010). Evaluación del conocimiento estratégico de los alumnos a través de tareas auténticas de escritura en clase de ciencias naturales. *Avances de Psicología Latinoamericana*, Vol. 28, 251 - 264.

Andreu- Andrés, M. A.-C. (2014). La evaluación de la participación en equipos de trabajo universitarios. *Working Papers on Operations Management*, Vol. 5, No. 1. 1 - 14.

Antúnez, S. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los Directivos Escolares*. Universitat de Barcelona.: Departament de Didàctica i Organització Educativa,.

Ausubel, D., Novak, J., & Hanesian, H. (2009). *Psicología Educativa, un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas .

Barrios, N. E., & Cols. (2004). El aula, un escenario para trabajar en equipo. *Pontificia Universidad Javeriana*.

Braslavsky, C. (2006). Diez factores para una educación de calidad para todos en el Siglo XXI. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

Bravo, A., & Cols. (2016). Propuesta Didáctica Constructivista para la Adquisición de Aprendizajes Significativos de Conceptos en Física de Fluidos. *La Serena*.

Carrillo, J. S., & Cols. (2006). Trabajo en equipo en Odontología: la comunicación con el laboratorio dental como clave del éxito clínico. A propósito de un caso clínico de tratamiento multidisciplinar. *Cient Dent*, 3,2:129-136.

- Chaves, S. A. (2001). Implicaciones Educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. *EDUCACIÓN*.
- Coll, C. (1996). Constructivismo y educación escolar: ni hablamos siempre de lo mismo ni lo hacemos siempre de la misma perspectiva epistemológica. *Anuario de Psicología*, págs. 153 - 178.
- Cruz, Y., & Cruz, A. K. (2008). La educación superior en México: Tendencias y Desafíos. *Avaliacao, Campinas*, 293- 311.
- Delors, J. y. (1994). *La Educación Encierra un Tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI.
- Duart, J. M., & Martínez, M. J. (2001). Evaluación de Calidad Docente en entornos virtuales de Aprendizaje. *UOC*, 1-19.
- Edwards, V. (1991). *El concepto de la calidad de la educación*. Santiago Chile: UNESCO.
- Enríquez, J. O. (2005). Educación superior: tendencias y desafíos. *Educación Médica*, 6 - 10.
- FEBUAP. (2017). Facultad de Estomatología . *Benemérita Universidad Autónoma de Puebla* .
- Ficapal, & Cols. (2014). Spanish adaptation of the Internal functioning of the Work Teams Scale. *Psicotherama*, 273-278.
- Fidalgo, A., & Cols. (2014). Diseño y desarrollo de un sistema basado en Learning Analytics para evaluar la competencia de trabajo en equipo. *CISTI Iberian Conference on Information System y Technologies*, 1138-1143.
- Flores-Mori, L. M., & Quijano-Villavicencio, G. M. (2010). *Diagnóstico Situacional de las estrategias didácticas empleadas en la Facultad de Estomatología - UPCH. Una reflexión para el docente universitario de hoy*. Rev. Estomatol Herendina.
- FMBUAP. (2013 - 2017). *Plan de desarrollo* . Facultad de Medicina. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla .

IIPE - UNESCO. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa: Trabajo en Equipo*. Argentina: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Ministerio de Educación de la Nación.

Jaramillo, R. M. (2012). *Trabajo en Equipo*. México.

Krüger, K. (2006). El concepto de sociedad del conocimiento. *Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*.

López Calva, J., & Gaeta, M. (2014). *Ética y Autorregulación en la Formación de Profesionales de la Educación*.

López, M & Pérez, L. (2002). Trabajo a Cuatro Manos. *Ciencia y práctica*, 36 - 48.

Marín, J. A., & Zarate, M. E. (2008). propuesta de un modelo integrador entre la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo. *Intangible Capital*, 255-280.

Montiela, M. B., González, A. M., López, S. M., Sánchez, J. R., & Mendiola, M. S. (2001). Educación or competencias: de estudiante a médico. *Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM*, 42 - 50.

MUM. (2007). *Modelo Educativo Académico*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

OEI. (1994). Educación Superior . *Sistemas Educativos Nacionales* .

Palmar, A., & Sánchez, F. (2010). *Técnicas de ayuda Odontológica y Estomatológica*. España: Paraninfo.

Parica, A., Bruno, F., & Abancin, R. (2005). Teoría de constructivismo social de Lev Vygotsky en comparación con la teoría de Jean Piaget.

Pichón, E. (2006). El trabajo grupal en la enseñanza. El grupo operativo de aprendizaje de E. Pichón Riviére.

Ramón, R., Segura, M., Palanca, M., & Román, P. (2011). Habilidades sociales en enfermería. EL papel de la comunicación centrado en el familiar. *Revista Española de Comunicación en Salud*, 49-61.

- Raposo-Rivas, M., & Martínez-Figuera, M. E. (2014). Evaluación educativa utilizando rúbricas: un desafío para docentes y estuantes universitarios. *Educ. Educ.*, Vol. 1, No. 3499 - 513.
- Ros Guas, J. (2006). Análisis de Roles de trabajo en Equipo. *Tesis Doctoral*.
- Rovere, M. (1993). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Salud*. Washington.
- Sánchez, C., Ramírez, M., & Alviso, G. (2009). *Cuadro comparativo-Paradigmas Educativos*. CECTE.
- Tamayo, M., & Cols. (2017). Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación intraprofesional. *Revista de Saúde Pública*, 51 - 39.
- Torrelles, C., & Cols. (2011). Competencia de Trabajo en Equipo. *Profesorado*.
- Torelló, O. (2011). El Profesor Universitario: sus Competencias y Formación. *Profesorado*, 195-211.
- Velázquez, G., & Montejano, J. A. (2015). Trascendencia del perfil del líder en la gestión y dirección de los equipos de trabajo en las organizaciones mexicanas. *Análisis Económico*.
- Vicedo, A. (2002). Abraham Flexner, pionero de la Educación Médica. *Educ Med Super*, 156 -163.
- Villar, F. (2003). *Psicología Evolutiva y Psicología de la Educación*. Barcelona, España: Universitat de Barcelona.
- Vries, W. (2005). *Calidad, Eficiencia y evaluación de la educación superior*. España: netbiblo.