



El papel docente y su incursión en el trabajo en equipo

Escobar Olgúin, Héctor Enrique;¹ Flores Solís, Fabiola Odette y Macías Carrillo, Héctor

¹*Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias
hector.escobar@gestion.tecsanpedro.edu.mx, Calzada Tecnológico #53,
San Pedro de las Colonias Coahuila, México, 87 2114 3195*

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de aceptación: 9 de junio de 2019

Fecha de publicación en línea: 31 de julio de 2019

Resumen

El objetivo del estudio radica en analizar la manera en que los docentes del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica del estado de Coahuila 255 aplican el trabajo en equipo, verificando si dicha modalidad se implementa eficientemente. Se hace uso de la metodología cuantitativa y diagnóstica, para lo cual se realizó un instrumento basado en aspectos que deben tomarse en cuenta para aplicar un buen trabajo en equipo tales como la equidad, eficiencia, conducta integradora, entre otros. La muestra del análisis fue conformada por dieciocho docentes de dicha institución. La investigación se valida con la aplicación de una prueba estadística Confianza Alfa de Cronbach, dando un resultado de 0.850. Se concluye que existe favorable distribución de las actividades, las cuales los integrantes del equipo las entregan en tiempo y forma. Hay una comunicación abierta y los objetivos planeados se cumplen. Por lo tanto, el trabajo en equipo es eficiente.

Palabras clave: conducta integradora, delegación de responsabilidades, docentes media superior, equipo de trabajo, trabajo en equipo

Abstrac

The objective of the study is to analyze the way in which the teachers of the Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica del estado de Coahuila 255 work on the team, verifying if said function is implemented efficiently. The use of quantitative and diagnostic methodology is used, for what has worked has been used. The sample of the analysis was formed by eighteen teachers of said institution. The investigation was based on the application of a Cronbach Alpha reliability test, giving a result of 0.850. It is concluded that there is a favorable distribution of the activities, as well as the members of the team between the environment and the form. There is an open communication and the planned objectives are met. Therefore, teamwork is efficient.

Key words: delegation of responsibilities, integrative behavior, teamwork, upper secondary teachers, work team.

1. INTRODUCCIÓN

Hablar del trabajo en equipo es hablar de una actividad cotidiana que es desempeñada por cada individuo, y un tema que no ha recibido la indagación suficiente y por lo tanto se pretende mostrar su importancia inmersa en la investigación, en donde se busca analizar la manera en que los docentes del Colegio Nacional de Educación Profesional del Estado de Coahuila 255 aplican el trabajo en equipo, verificando si dicha modalidad se implementa eficientemente. ¿Por qué se toma a los docentes como muestra? Esto debido a la constante interacción con los alumnos y que el objetivo primordial de la Institución es aplicar mejoras a favor de los estudiantes como estrategias académicas y pedagógicas.

El trabajo en equipo actualmente ha tomado gran importancia al ser una técnica revolucionaria e indispensable en las organizaciones, esto debido a la unión de los integrantes de la entidad para cumplir con los objetivos e intereses de la institución. Dicha metodología se vuelve más necesaria debido a las complejidades y exigencias que la organización presenta. Es una actividad que al hacerse en conjunto propicia al aporte de ideas de cada integrante dado el perfil con el que cuentan.

En las instituciones educativas, es común ver que los alumnos generan trabajos en equipo como requisito que deben cumplir en las distintas asignaturas, sin embargo, dentro del CONALEP 255 (Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica del Estado de Coahuila), los docentes, que es la población específica en la que se centra la investigación, utilizan la modalidad para el desarrollo de actividades dentro del plantel, a su vez, también para generar, buscar y conseguir ideas que ayuden a mejorar a nivel pedagógico, nuevas técnicas y procesos de enseñanza; a su vez, menciona (Antúnez, 1999) que mediante la colaboración parece más factible mejorar las ayudas pedagógicas que se proporcionan a los estudiantes, ofrecer una oferta educativa muy completa y una educación más justa.

2. MARCO TEÓRICO

Estudios previos señalan la importancia de la revisión de literatura que robustece el estudio que a continuación se enuncia; mediante la cual se procedió a la realización de una investigación llevada a cabo mediante la aplicación y recolección de información

mediante encuestas a una muestra de docentes que equivale a una proporción de aquellos que laboran dentro del CONALEP 255, lo que permitiría generar un análisis detallado de las respuestas para así poder generar una conclusión de los datos observados. Documento validado mediante la prueba estadística Coeficiente de Cronbach.

Como anteriormente se menciona, el trabajo en equipo es la unión de cada uno de los miembros que se reúnen con la finalidad de buscar la solución de algún problema o el cumplimiento de los objetivos que se establezcan en una organización, esto se desarrolla con el aporte de ideas e implementación de estrategias, de acuerdo a la opinión del autor (García, Fernández & Cordero, Borjas, 2007), en donde define al trabajo en equipo como una asociación de interés común donde los miembros van aportando, interactúan entre sí y responden a cambios que implementan las organizaciones como vía para promover una cultura de trabajo colectivo donde se relacionan de manera que permita generar, transferir y utilizar el conocimiento en función de obtener los rendimientos esperados. El clima de los equipos de trabajo incide sobre los resultados de los equipos y las experiencias de los miembros comentario aportado por (Gonzalez & Peiró, 1999) en donde resalta la importancia del trabajo en equipo como una herramienta que propicia a conseguir los resultados deseados.

En los equipos de trabajo es común delegar a un responsable que controle las actividades que cada integrante debe desarrollar, denominándolo líder, este mismo tomando las necesidades de la organización para generar estrategias que mejoren y diseñen un sistema eficiente; en una de sus obras (Gil, Alcover, Rico, & Sanchez, 2011), aporta un punto importante y al decir que muchos equipos poseen los conocimientos y habilidades necesarias para realizar bien su trabajo; no obstante, el líder a través de sus actuaciones (definir metas, organizar el equipo, motivar, dar apoyo, etc.) puede ayudar a conseguir las metas del equipo. A su vez, (García, Camargo, Cervera, Ramírez, & Romero, 2010) habla de la importancia que genera el contar con un guía inmiscuido en el equipo recalando que es importante que dentro de un equipo de trabajo exista un líder capaz de dirigir a los miembros y coordinar, en conjunto con los mismos, las actividades del equipo, exitosamente, incluyendo la participación efectiva de todos, la realización de tareas compartida.

Para que los intereses y objetivos que estable la organización lleguen a cumplirse es imprescindible que aquellos que conforman al equipo generen integración, apoyo y una actitud asertiva al intercambiar ideas y aceptar las sugerencias de aquellos otros integrantes. Las autoras (Iborra & Dasí, 2012) denominan a esto como conducta integradora en donde éste depende de tres elementos: la cantidad y calidad de la información que se intercambia, el grado de colaboración que se alcanza entre los miembros del equipo y la medida en que las decisiones se toman conjuntamente. Cuando los interesados no aportan lo necesario, mantienen una conducta indiferente y optan por realizar los trabajos aislados del equipo, afectaría al cumplimiento de los objetivos y atrasarían a la organización, por su parte (Iborra & Dasí, 2012) también hacen hincapié en las consecuencias que lo mencionado atraería en donde los equipos fragmentados, o aquellos en que predomine un pensamiento único, no podrán aprovechar todo su potencial, serán incapaces de compensar la racionalidad limitada de sus miembros por separado mediante la integración de sus procesos de toma de decisiones o mediante el intercambio de la información y la colaboración.

Cabe destacar que el número de integrantes influye en el desempeño que puedan presentar, esto aunado a la exigencia y complejidad del objetivo por alcanzar dado que a menor cantidad de integrantes, mayores serán las delegaciones de actividades y por lo contrario, mayor número de integrantes que repercutirá en una menor carga de responsabilidades, todo esto con la necesidad de gestionar bien la cantidad de trabajo que deberá repartirse. Un dato

aportado por (Gil, Rico, & Sánchez, Eficacia de equipos de trabajo, 2008) en donde mención que conforme aumenta el tamaño de un equipo, aumenta la cantidad de recursos disponibles, pero también las necesidades de coordinación.

Para la delegación de tareas debe de existir la confianza de que cada docente realizará las actividades que se le asignen esto porque será una actividad que debe cumplirse para el bien común, así como (Gil, Rico, & Sánchez, Eficacia de equipos de trabajo, 2008) infiere en que la confianza es fundamental para realizar tareas colectivas, que suponen cooperación, coordinación y aprendizaje grupal, puesto que esto requiere asumir gran riesgo interpersonal, dependencia mutua y adaptación continua a las necesidades y acciones de los demás.

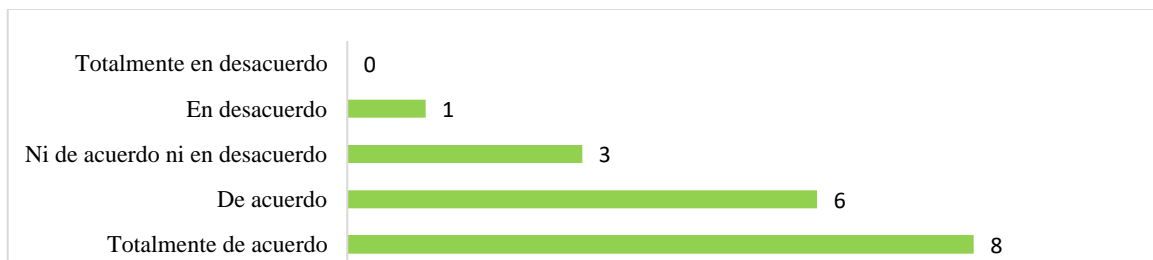
3. RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron a través del diseño de un instrumento denominado Escala de Likert. Posteriormente validado estadísticamente bajo el método Alfa de Cronbach, consecuentemente se empleó la correlación entre los ítems obtenidos. Este último brindando la oportunidad de apreciar (en caso de que fuera así), la relación entre cada uno de las preguntas utilizadas.

Las siguientes gráficas son representan las opiniones de las personas involucradas en el estudio. Resultaron interesante las diversas respuestas, sobre todo por la honestidad empleada.

3.1 Gráficas e interpretación de opiniones

Figura 1. Se suele elegir a un líder que dirija al equipo



Fuente: Elaboración propia.

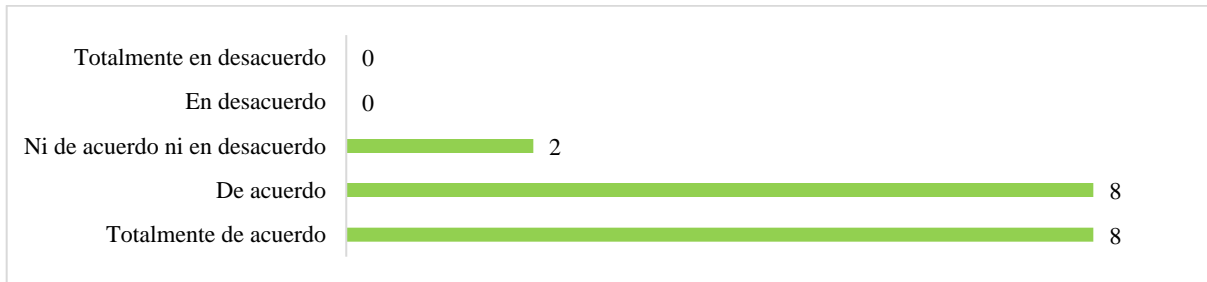
La elección de un líder de equipo es importante debido que será la persona encargada de delegar responsabilidades dependiendo de las cualidades y

conocimientos de cada uno de los integrantes, así como dar apoyo y seguimiento a éstas mismas. Como lo es notorio en el gráfico el 77.7 % de las personas

encuestadas si están de acuerdo en elegir un líder en los equipos, mientras que un 16.6 % les es indiferente que se elija un líder, un punto muy importante que aporta (Gil , Alcover, Rico, & Sanchez, 2011) dice que las nuevas formas de trabajo, como los equipos

virtuales o equipos distribuidos, modifican las relaciones tradicionales del líder con los colaboradores, requiriendo un nuevo tipo de liderazgo a distancia y con delegación de funciones.

Figura 2. El equipo de trabajo le hace sentir cómodo.

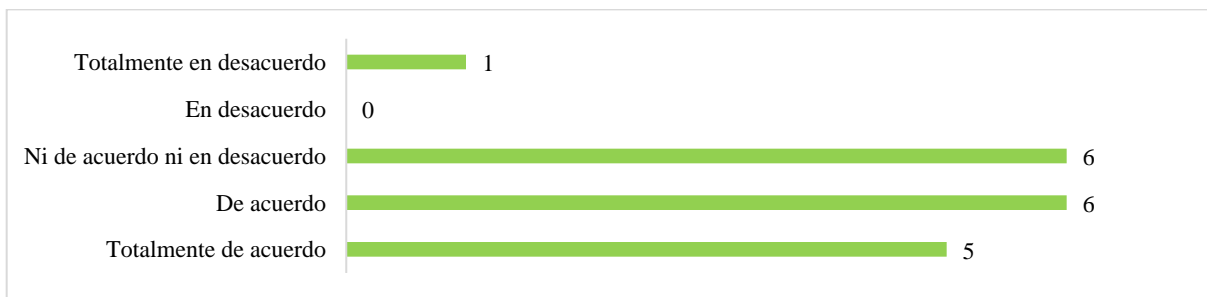


Fuente: Elaboración propia.

Sentirte confortable en tu equipo de trabajo es fundamental para que las tareas realizadas sean óptimas y se obtengan buenos resultados, y es que de lo contrario se puede llegar a tener conflictos que culminen con la ruptura del equipo de trabajo. Dentro de lo investigado, y en base a los resultados del

grafico se determinó que el 88.8% de las personas encuestadas se sienten en conformes y cómodos con su equipo de trabajo, aunque cabe mencionar que el 11.2 % de las personas brindaron una respuesta neutra, es decir que no les afecta en lo absoluto la si están o no en su zona de confort.

Figura 3. El trabajo se reparte de forma equitativa.

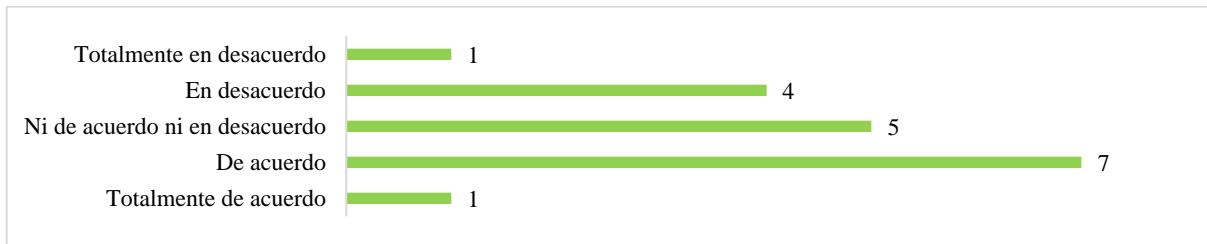


Fuente: Elaboración propia.

Es de suma importancia que en los equipos de trabajo se deleguen muy bien las responsabilidades, esto haciendo el reparto de ellas de manera equitativa, con la finalidad de no crear un desbalanceo de actividades y que recaiga en alguno de los miembros del equipo.

Como se observa en este grafico un 66.6 % de la muestra respondieron que el trabajo dentro de sus equipos de si se reparte de forma equitativa mientras que un 33.3 % respondieron de manera neutra es decir que solo en algunas ocasiones existe equidad y otras no.

Figura 4. Los compañeros de equipo realizan las actividades en tiempo y forma.



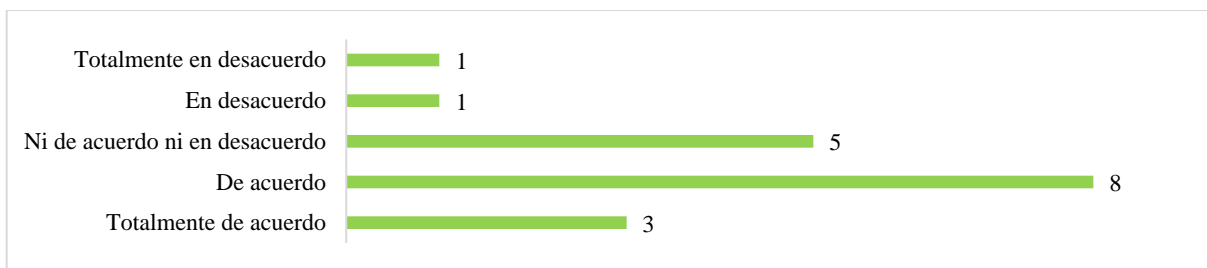
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los resultados aportan información inclinada a que esto se lleva a cabo. Un 27 % opina lo contrario, no está conforme con que los compañeros del equipo hagan sus actividades a tiempo, quizás sea luego de lo establecido. Los encuestados que se inclinan por una respuesta neutra,

infieren que no les es importante si los integrantes del equipo cumplen o no con lo establecido.

Lo óptimo en este caso sería que cada persona que conforma al equipo, cumpliera con lo que le compete ya que podría retrasar los resultados esperados.

Figura 5. Existe una conducta integradora dentro del equipo.

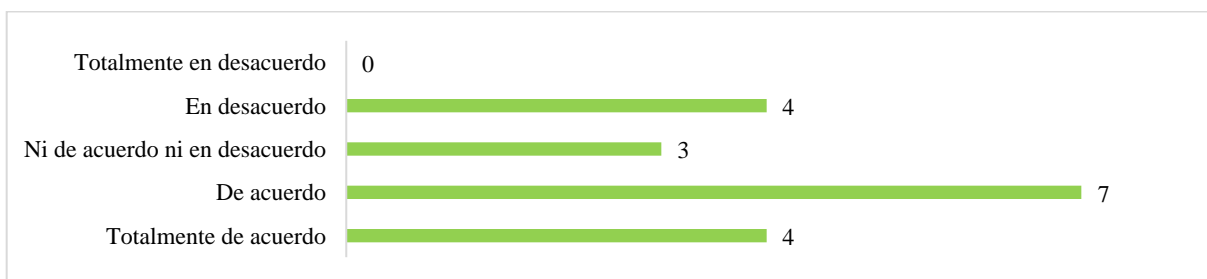


Fuente: Elaboración propia.

La conducta integradora es la manera en que el equipo hace que se cumplan los objetivos. Un 61 % de los encuestados considera que dentro de su equipo de trabajo hay integración por parte de cada uno de los integrantes, sin embargo, un 11 % piensa que esto no existe y un 27 % es indiferente a este dato; a este dato aporta (Iborra & Dasí, 2012) que la importancia

de que los miembros de un equipo se comporten de forma integradora reside en que, al hacerlo, son capaces de convertir en un recurso valioso la variedad y diversidad demográfica y cognitiva de la composición del equipo, la integración impulsa a los rezagos que puedan generarse, buscando así el bien común.

Figura 6. Se aplican estrategias para que el equipo de trabajo mejore.

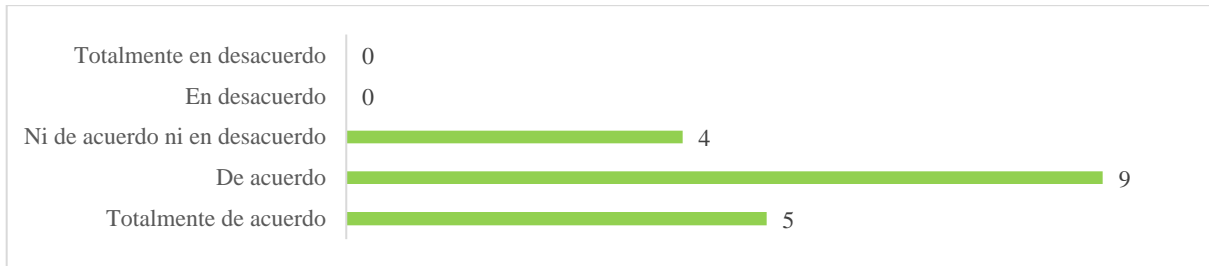


Fuente: Elaboración propia.

Es importante implementar estrategias dentro de los equipos de trabajo como lo pueden ser reuniones, mesas de discusión, lluvia de ideas con la finalidad de que lo realizado sea de mejor calidad y eficiente. Los resultados obtenidos conforme a la gráfica muestran que, dentro de los equipos de trabajo de la institución

un 61.1 % de ellos si implementan distintas estrategias de mejoramiento y por contraparte, hay un 22.2 % dice que no las aplican y es alarmante al significar que no le dan la debida importancia al equipo o al trabajo y no se presenta interés en los objetivos.

Figura 7. Se definen los objetivos bajo los cuales se va a trabajar.

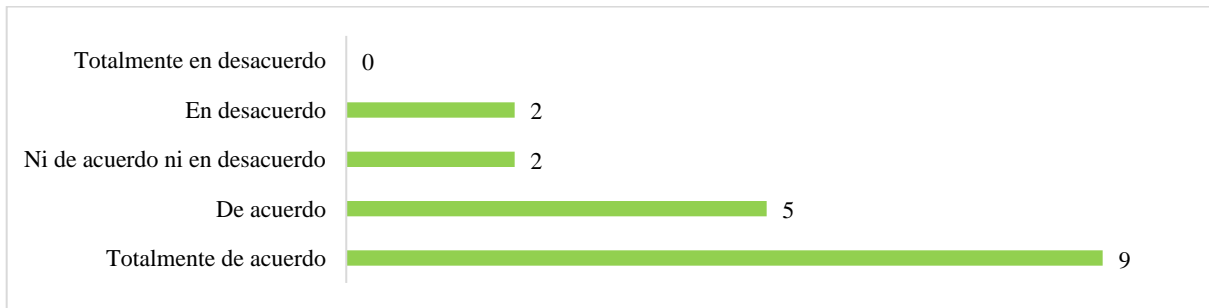


Fuente: Elaboración propia.

Es esencial que al momento de comenzar un trabajo en equipo se establezcan los objetivos bajo los cuales se estará realizando el trabajo. Los resultados obtenidos en la gráfica nos demuestran que el 77.7% de las personas estuvieron totalmente de acuerdo en que los objetivos si se plantean cuando se trabaja.

Los docentes cuya respuesta se encuentra en un Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo sólo participan y realizan en el trabajo en equipo porque la situación lo amerita o porque los jefes inmediatos han pedido o requerido esa modalidad.

Figura 8. Comunicación abierta, se externalan dudas y sugerencias.

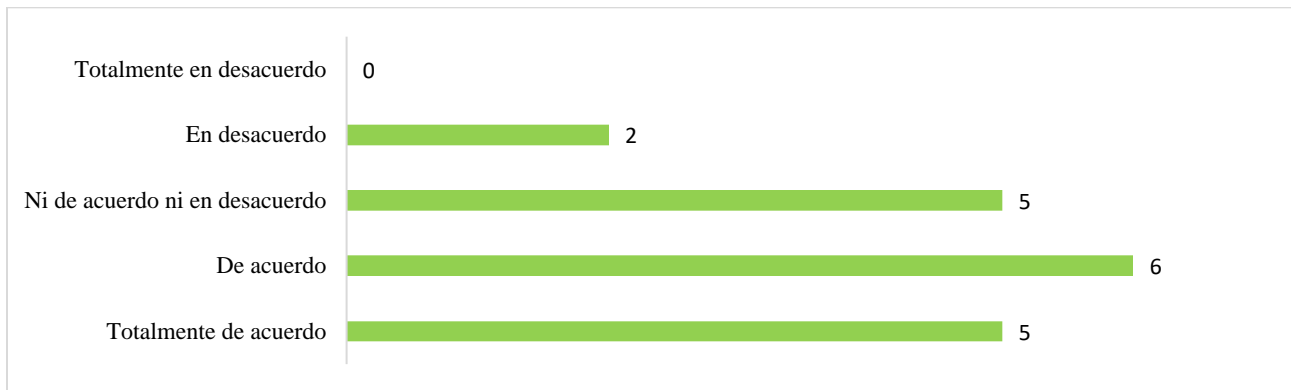


Fuente: Elaboración propia.

La comunicación es un factor clave para la resolución de un problema y el cumplimiento de los objetivos, por lo tanto un 78 % de los docentes encuestados se inclina por proporcionar la comunicación y que esta fluya en el centro de trabajo.

La comunicación dentro del equipo influye para que se propicie la integración y sentimiento de pertenencia en el equipo.

Figura 9. El trabajo en equipo es eficiente.

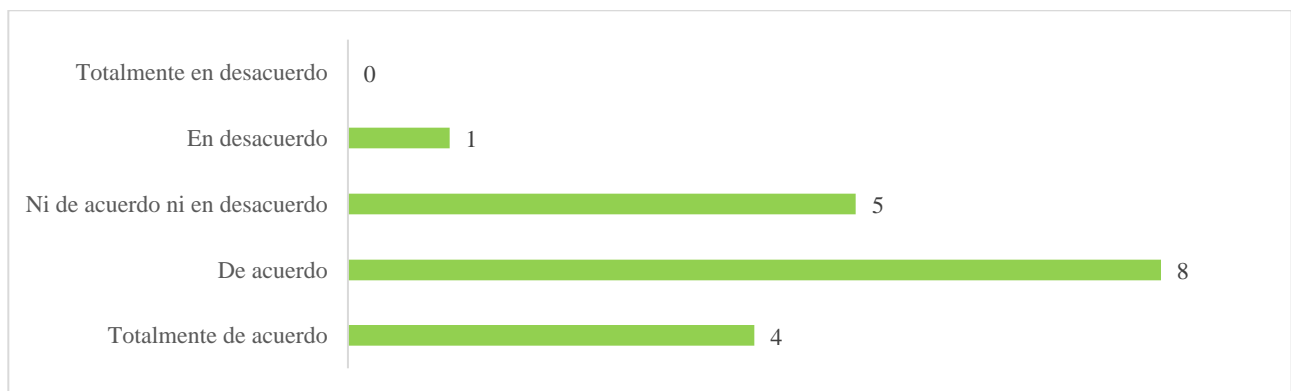


Fuente: Elaboración propia.

Los resultados derivados de esta pregunta están inclinados positivamente tal y como se muestra en la gráfica es decir que el 61.1 % de los encuestados afirman que siempre se obtiene un trabajo eficiente dentro de los equipos, aunque no está de más mencionar que un 11.1 % de la muestra se encuentra

en desacuerdo es decir que para ellos no se trabaja con eficiencia; comentando (Arrea, 2016) que no siempre se obtendrán excelentes resultados. Todos los equipos tienen crisis y en ellas hay que tener muy claro: los triunfos y los fracasos son de todos los miembros del equipo.

Figura 10. Se cumplen los objetivos planeados.



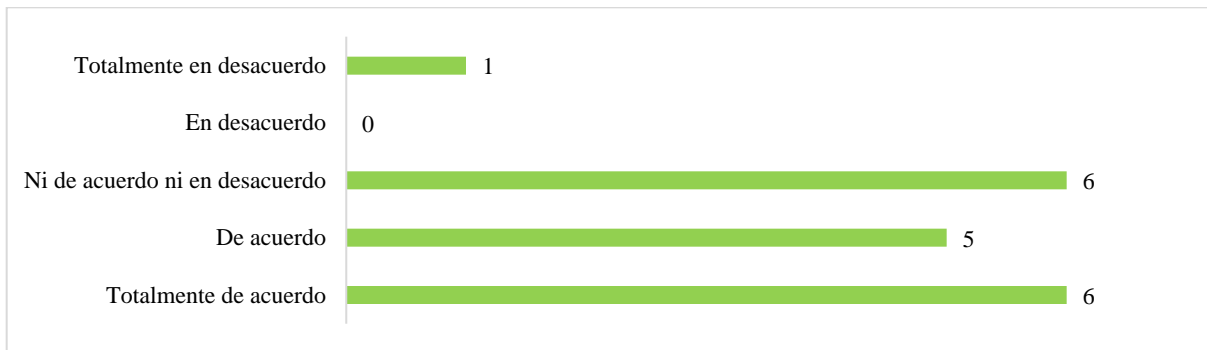
Fuente: Elaboración propia.

Se cumplen los objetivos. El fin de trabajar en equipo, siendo eficiente el proceso y buscando cumplir lo planeado, un 66% de los docentes opinan que este se cumple, los resultados orientados a respuestas contrarias, se puede tomar como experiencias en donde dichos objetivos no se cumplieron o una indiferencia en la respuesta.

Como menciona (Gil, Rico, & Sánchez, Eficacia de equipos de trabajo, 2008) que los miembros del

equipo combinan los recursos (habilidades, conocimientos, esfuerzo, etc.) para realizar las tareas asignadas y lograr los objetivos comunes. Los docentes orientados a una pregunta neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo), consideran que los objetivos se cumplen, pero quizá no en las condiciones.

Figura 11. Encuentra más ventajas que desventajas al trabajar en equipo.

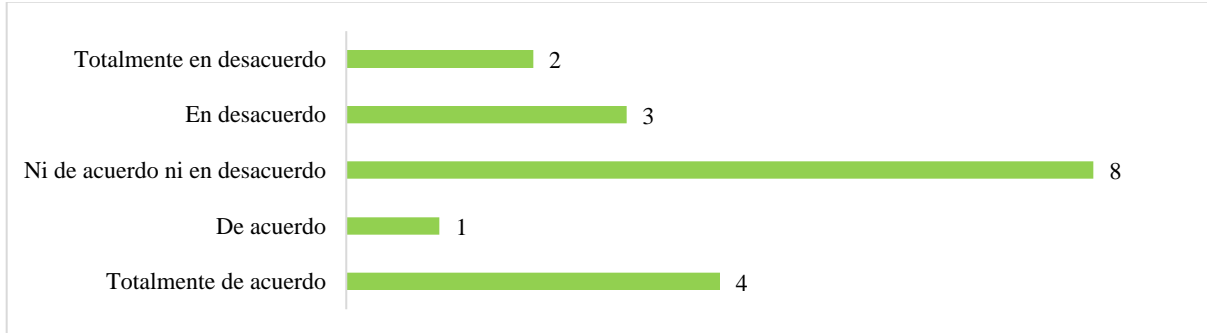


Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 11 representa la opinión de los docentes sobre la percepción y apreciación por el trabajo en equipo, en donde la proporción que tiene más resultado va dirigido hacia el gusto por desempeñar esta metodología (61.11 %), en que los docentes lo ven como apoyo que atrae beneficios a la organización.

Mientras tanto, y aunado a esto, hay quienes siguen prefiriendo el individualismo, pero, ¿qué representan aquellos que no optan por una respuesta afirmativa o negativa (33.3 %)? Se analiza como indiferencia, esto como consecuencia de que no aplican el trabajo en equipo como una necesidad sino como un requisito en la institución y a esto no le encuentran pros ni contras.

Figura 12. Prefiere trabajar individualmente.

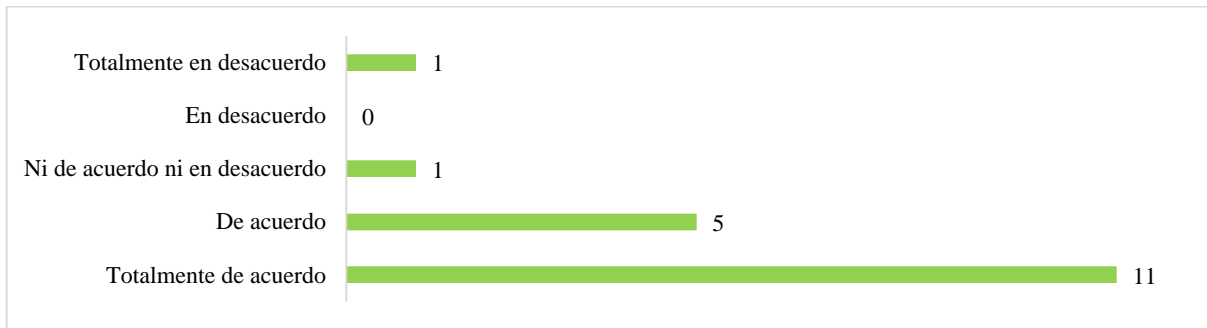


Fuente: Elaboración propia.

El mayor número de respuestas está centrado en un grado neutral en donde se puede inferir que al docente le es indiferente trabajar en equipo, lo hace porque está en sus actividades diarias (44.4%), por contraparte un 27.7% va direccionada a los extremos, un 27.7 % de los docentes opta por trabajar en equipo y otro 27.7% no le es de su agrado optar por esta modalidad, prefiere hacer los trabajos solo. A esto

menciona (García, Fernández & Cordero, Borjas, 2007) aportando que la formación de ET está directamente relacionada con la misma esencia del GC: la necesidad de compartir conocimientos y colaborar entre los empleados de una organización para potenciar el resultado final (una práctica basada en la gestión del conocimiento).

Figura 13. El trabajo en equipo hace que adquiera nuevos conocimientos.



La adquisición de nuevos conocimientos es resultado de un buen trabajo en equipo y se adquieren a causa de que los demás integrantes aportan información relevante que todos pueden entender y comprender fácilmente, de los participantes encuestados un 88.8 % responden estar de acuerdo en que adquieren nuevos conocimientos y experiencias al trabajar en equipo.

Así como menciona (Arrea, 2016) en uno de sus obras, que trabajando en esa forma todos los miembros tendrán la oportunidad de aumentar sus conocimientos al compartir con profesionales de otras áreas que ellos no dominan. Después de haber concluido el trabajo, se debería de concluir con la información suficiente para volver aplica el trabajo.

3.2 Coeficiente CRONBACH

K 13 K-1 12

Encuestado	ITEMS													SUMA
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
E1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	27
E2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	4	1	20
E3	4	2	5	5	5	4	3	1	3	2	5	5	5	49
E4	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	1	36
E5	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	24
E6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	16
E7	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	5	1	23
E8	1	2	3	4	3	2	1	3	1	2	3	3	2	30
E9	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	17
E10	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	23
E11	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	1	27
E12	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	34
E13	2	1	3	4	3	4	3	2	3	3	3	1	1	33
E14	2	1	1	3	2	4	3	1	2	3	2	3	1	28
E15	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	1	2	2	37
E16	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	1	1	27
E17	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	29
E18	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	27
VARP	0.81	0.44	1.06	1.03	1.02	1.13	0.50	1.03	0.95	0.69	1.14	1.54	1.02	58.4
12.35														

ALFA DE CRONBACH 0.85

Figura 14. Alfa de Cronbach

$\sum S_i^2 = 12.28$
$S_T^2 = 48.42$

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

3.3 Coeficiente de Correlación

CORRELACION LINEAL														
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM TOTAL
ITEM 1	1.000	0.000	0.400	0.336	0.440	0.418	0.337	-0.214	0.169	-0.037	0.377	0.282	0.358	0.498
ITEM 2	0.000	1.000	0.593	0.411	0.524	0.262	0.197	0.493	0.541	0.500	0.390	-0.380	0.221	0.556
ITEM 3	0.400	0.593	1.000	0.674	0.773	0.480	0.476	0.248	0.504	0.345	0.876	-0.241	0.672	0.842
ITEM 4	0.336	0.411	0.674	1.000	0.879	0.680	0.531	0.568	0.487	0.559	0.693	-0.103	0.372	0.886
ITEM 5	0.440	0.524	0.773	0.879	1.000	0.742	0.421	0.444	0.591	0.518	0.663	-0.054	0.587	0.944
ITEM 6	0.418	0.262	0.480	0.680	0.742	1.000	0.623	0.215	0.614	0.618	0.384	-0.304	0.245	0.732
ITEM 7	0.337	0.197	0.476	0.531	0.421	0.623	1.000	0.143	0.584	0.583	0.529	-0.324	0.204	0.631
ITEM 8	-0.214	0.493	0.248	0.568	0.444	0.215	0.143	1.000	0.487	0.625	0.231	-0.500	-0.063	0.434
ITEM 9	0.169	0.541	0.504	0.487	0.591	0.614	0.584	0.487	1.000	0.775	0.338	-0.530	0.201	0.681
ITEM 10	-0.037	0.500	0.345	0.559	0.518	0.618	0.583	0.625	0.775	1.000	0.281	-0.626	0.077	0.607
ITEM 11	0.377	0.390	0.876	0.693	0.663	0.618	0.529	0.231	0.338	0.281	1.000	-0.112	0.629	0.787
ITEM 12	0.282	-0.380	-0.241	-0.103	-0.054	-0.304	-0.324	-0.500	-0.530	-0.626	-0.112	1.000	0.232	-0.150
ITEM 13	0.358	0.221	0.672	0.372	0.587	0.245	0.204	-0.063	0.201	0.077	0.629	0.232	1.000	0.615
ITEM TOTAL	0.498	0.556	0.842	0.886	0.944	0.732	0.631	0.434	0.681	0.607	0.787	-0.150	0.615	1.000

4. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la realización de la presente investigación es cuantitativa debido a que se parte del conteo de las respuestas de encuesta aplicada y diagnóstica al hacer un análisis de los resultados mediante los respectivos gráficos. El estudio se llevó a cabo en el “Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica del Estado de Coahuila 255” a un total de 18 docentes de las diferentes áreas de especialidad. La disposición del profesorado no fue la esperada, esto a causa de la limitada respuesta de los maestros y la negación absoluta de algunos.

Primeramente se realizó una búsqueda de los factores claves que estuviesen relacionados con un buen trabajo en equipo y basándose de ellos se continuo con la elaboración de un instrumento, el cual constó de 13 interrogantes con opción de la Escala de Likert (Totalmente de Acuerdo, De Acuerdo, Ni de

Acuerdo Ni en Desacuerdo, En Desacuerdo, Totalmente en Desacuerdo, respectivamente).

Posteriormente se asiste al plantel para la aplicación del instrumento anteriormente mencionado. Habiendo obtenido las respuestas y en base a los resultados se prosigue con la realización del vaciado de datos el cual es de soporte para aplicar las pruebas estadísticas que avalan la confiabilidad del estudio. Se prosigue a la aplicación del método que valida la investigación, denominado “Alfa de Cronbach” que arrojó un valor de 0.85 superando así el indicador mínimo permitido (0.70) mostrando que la investigación tiene una validación estadística.

Se utiliza un análisis denominado “Correlación Lineal” en donde representa la relación existente entre las diferentes preguntas inmersas en el instrumento, y en éste se obtienen valores por encima de 0.350, a excepción de una pregunta desfasada que no afecta el valor del Alfa de Cronbach.

5. CONCLUSIÓN

Con base en la investigación y a los datos obtenidos se llega a la conclusión de que:

Dentro de la institución a la que se acudió (Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica del Estado de Coahuila 255) aplica una buena mecánica al desempeñar el trabajo en equipo, esto dado a raíz de que se definen primeramente los objetivos bajo los cuales se van a alinear las actividades, también que los maestros que laboran dentro del plantel cumplen con las actividades establecidas en tiempo y forma, y dentro de los equipos de trabajo en lo que se encuentran, dichas actividades se suelen repartir de forma equitativa, cabe resaltar que en los equipos de trabajo se elige a un representante cuya obligación es dirigir, direccionar y modular a los integrantes.

Los docentes pertenecientes a la muestra, afirman que el equipo en donde trabajan proporciona

la comodidad necesaria en donde se les da la libertad de externar nuevas ideas y ellos se encuentran dispuestos a aceptar sugerencias, lo que habla de una comunicación abierta y una conducta de integración y unión por parte del profesorado. Si este tipo de conductas no existieran, se generarían discrepancias e inconformidades al momento de estar trabajando, sin embargo, en caso de estancamiento o conflicto en la resolución de los objetivos, los maestros han observado que se aplican estrategias para la mejora y eficiencia del trabajo.

Finalmente, los docentes opinan que el trabajo que se desempeña dentro del equipo es eficiente y esto es comprobado en base a las respuestas, ante esta favorable respuesta, aún es notorio el hecho de que siguen existiendo en poca cantidad, docentes que se resisten al cambio e implementación de nuevas estrategias para el cambio de las organizaciones.

REFERENCIAS

- Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. *Organización educativa*, 89-110.
- Arrea, C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*, 96-99.
- Arriaga, A. M. (2015). La Investigación cualitativa y cuantitativa la línea de la mercadotecnia. *Revista Merca 2.0*, 6.
- Atúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. *Educación*, 24, 89-110.
- Baraycoa, M. J., & Lesaga, M. O. (2010). La competencia de trabajo en equipo: más allá del corta y pega. *Vivat academia*, 1-5.
- Cifuentes, P. (s.f.). Trabajo en equipo frente al trabajo individual: ventajas del aprendizaje cooperativo en el aula de traducción.
- Estrada, Mejía, S. (2011). Dsempeño de equipos de trabajo para organizaciones cambiantes. *Scientia Et Technica*, 128-133.
- Franco, C., & Reyes, A. J. (2003). Los equipos de trabajo como estrategia de diferenciación. *Estudios gerenciales*, 1-13.
- García, Fernández, F., & Cordero, Borjas, A. E. (2007). Equipos de trabajo: forma organizativa de la economía basada en el conocimiento. *Economía y sociedad*, 17-33.
- García, M., Camargo, J. P., Cervera, A. L., Ramírez, A. M., & Romero, B. A. (2010). Relación entre grupos/equipos de trabajo y cambio organizacional en una empresa. *Psychologia: avances de la disciplina*, 31-46.
- Gil, F., Alcover, C., Rico, R., & Sanchez, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 38-47.
- Gil, F., Rico, R., & Sánchez, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Sección Monográfica*, 25-31.
- Gonzalez, V., & Peiró, J. (1999). Cima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de psicología general y aplic.*, 269-285.
- Iborra, M., & Dasí, Á. (2012). Mejorar el trabajo en equipo: ambidiestría, comportamiento integrador y aprendizaje cooperativo. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 127-139.
- Martín, Mendez, A., & Pandelo, Lorenzo, M. A. (2013). Técnicas y actividades de trabajo en equipo. *Univest*.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, J. F., París, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia del trabajo en equipo: Definición y categorización. *Profesorado*, 329-344.
- Tortosa, Ausina, E., Soler, Domínguez, A., Matallín, Saens, J. C., & Ramos, Mezquita, J. (2013). Implementando estrategias de aprendizaje colaborativo. *Univest*.
- Vilá Flagueras, M., Cruzate Muñoz, C., Orfila Pernas, F., Creixcell Sureda, J., González, López, M. P., & Davins, Miralles, J. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de atención primaria. *Atención Primaria*, 25-31.
- Zepeda, A. V. (2015). El debate contemporáneo Sobre la mercadotecnia política en América Latina. *Revista Latina de Comunicación Social*, 12.