

Área General
Comunicación y Trabajo en Equipo
(Seminario de Integración)

Castillo Yon, Silvia Carolina
Catalán Marroquín, Adelina
Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni
Del Cid Reyes, Milvia Rosalva
Morales Murga, María del Rocío
Nájera Revolorio, Nilton Alberto
Ramos Campo, Julbia Maricela
Sandoval Barrientos, Ramón
Sagastume López, Elio César
Silva Ruano, Ingrid Mabel

Licenciada Elidaída Rodríguez de Andrino

Guatemala, febrero 2011

**DICTAMEN APROBACIÓN
SEMINARIO DE INTEGRACIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

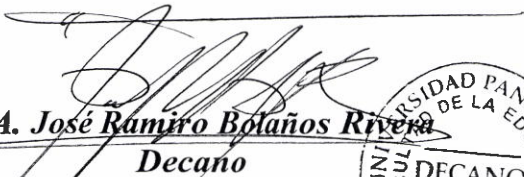
ASUNTO: Castillo Yon, Silvia Carolina,
Catalán Marroquín, Adelina,
Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni,
Del Cid Reyes, Milvia Rosalva,
Morales Murga, María del Rocío,
Nájera Revolorio, Nilton Alberto,
Ramos Campo, Julbia Maricela,
Sandoval Barrientos, Ramón,
Sagastume López Elio César,
Silva Ruano, Ingrid Mabel,
estudiantes de la carrera de
Licenciatura en Administración
Educativa, solicitan autorización
para realizar Seminario de
Integración para completar requisitos
de Cierre de Pensum.


Guatemala, enero de 2,010.

En atención a solicitud recibida en esta Decanatura en la cual solicitan autorización para realizar Seminario de Integración como requisito para Cierre de Pensum de la Licenciatura en Administración Educativa, se resuelve:

1. Habiendo cumplido con lo descrito en el Reglamento Académico de la Universidad Panamericana, según artículos del 46 al 49.
2. Se aprueba los estudiantes, **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel**, para realizar Seminario, solicitado para completar requisitos de Cierre de Pensum.

3. Se autoriza el nombramiento de la Licenciada Elisaida de Andrino como Asesora-Tutora, de conformidad con lo establecido en la normativa para el desarrollo de trabajos de graduación.


M.A. José Ramiro Bolaños Rivera
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



C.c. Archivo

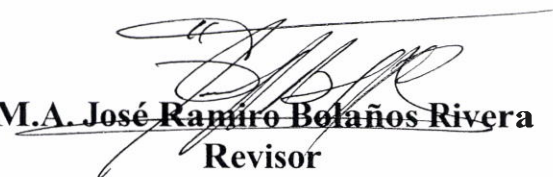
UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACION, Guatemala, veinte de noviembre de dos mil diez.-----

En virtud de que el Seminario de Integración con la temática **Comunicación y Trabajo en Equipo**. Presentado por los estudiantes: **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel**, previo a optar al grado Académico de **Licenciatura en Administración Educativa** cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que se continúe con el proceso correspondiente.


Licda. Elisaida de Andrino
Asesora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACION, Guatemala, a los veinticuatro días del mes de noviembre del año dos
mil diez. -----

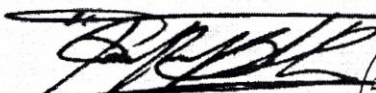
En virtud de que el Seminario con la temática: **Comunicación y Trabajo en Equipo**. Presentado por los estudiantes: **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel** previo a optar al grado Académico de **Licenciatura en Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que se continúe con el proceso correspondiente.


M.A. José Ramiro Bolaños Rivera
Revisor



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION. Guatemala a los veintisiete días del mes de noviembre del dos mil diez. -----

En virtud que el Seminario de Integración **Comunicación y Trabajo en Equipo**. Presentado por los estudiantes: **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel** previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen del Asesor (a) y del Revisor (a), se autoriza la impresión del Seminario de Integración.


M.A. José Ramiro Bolaños Rivera
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



Contenido

Resumen.....	5
Introducción	6
La Comunicación y el Trabajo en Equipo desde el punto de vista Epistemológico	7
La Ciencia y el Funcionamiento de los Equipos de Trabajo y Comunicación	8
La Comunicación y el Trabajo en Equipo en la Estadística	9
Tics en la Comunicación y Trabajo en Equipo	10
La Ética en el Desempeño Educativo y Trabajo de Equipo.....	12
El trabajo en equipo desde el punto de vista de la Legislación Educativa Guatemalteca	14
Conclusiones	16
Referencias Bibliográficas	17

Resumen

La significación científica a toda teoría o ciencia lo da La Epistemología, que se deriva del griego Episteme que significa Conocimiento y cuyo objeto es el conocimiento científico, incluyendo a la comunicación que su fundamentación científica ha llevado un proceso de cuarenta años, es por eso que la comunicación se especializa en el estudio de los comportamientos expresivos y está incluida en el más amplio marco del intercambio de información y el trabajo en equipo es la aplicación de estrategias y metodologías que utiliza un grupo humano para el logro de objetivos comunes. Es decir que el grupo de personas que forman el equipo crea sinergia. Esto significa que complementan sus capacidades en pos de un objetivo, planifican actividades y comparten la responsabilidad.

“El pensamiento estadístico será algún día tan necesario para el ciudadano eficiente como la capacidad de leer y escribir” (Haber & Runyon, 1992 pág. 18). La estadística forma parte de la vida del ser humano, ya que en el desarrollo de las actividades cotidianas vemos que diariamente nos invade, cuando evitamos hacer largas colas para adquirir algo, previsión de productos que se venderán, o no, inscripciones de alumnos, gastos de útiles escolares, etcétera, cuando realizamos estas actividades estamos haciendo uso de las herramientas de la estadística tales como las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión.

La Tecnología de la Información y la Comunicación tienen como base fundamental el trabajo en equipo, las cuales se puede mencionar el compromiso, la confianza, coordinación, comunicación y complementariedad, ya que facilita el manejo de la información para las personas que tienen el deseo de adquirir conocimientos y compartir experiencias desde distintos ángulos, ya que agiliza, concreta y clarifica, planes, proyectos y programas.

“Ética de trabajo” significa dentro de cualquier praxis, un compromiso ineludible con nosotros mismos de hacer bien las cosas, un compromiso que no se puede dejar de cumplir, que nos hará grandes o pequeños, buenos o malos, eficientes o deficientes.

Introducción

La formación académica de todo profesional independientemente de la especialidad, requiere de la aplicación de un Currículum que le dé las herramientas necesarias para su desempeño profesional, en este sentido los estudiantes de la Licenciatura en Administración Educativa, con un currículum enfático en el área general, presenta el contenido del Seminario de Integración orientado hacia la Comunicación y el trabajo en equipo, considerando que como administradores en el desempeño o aplicación de nuestra carrera tendremos que apoyarnos en el Trabajo en equipo como parte de la Planeación Estratégica, coa mo nueva herramienta de administración, auxiliándose para ello de una correcta comunicación.

En el desarrollo del Seminario de Integración se aborda cada una de las áreas que durante la carrea estudiamos, y se relaciona con el trabajo en equipo y la comunicación, así por ejemplo la Epistemología al darle la significación científica a todas las disciplinas no puede prescindir de la comunicación, pues a través de ella se logrará la sinergia entre todos los elementos del currículo, para que se trabaje en el logro de un mismo objetivo.

De igual manera se aborda la aplicación de la comunicación y trabajo en equipo en la Ética, quien al darle significación a la moral debe hacer uso de ella (comunicación); la Legislación Educativa necesita que en su aplicación en las Instituciones educativas sea correctamente aplicada y transmitida, y que esto a su vez viabilice y facilite los procesos.

Se aborda también la necesidad que existe de un trabajo en equipo en la aplicación de la Tecnología en Informática y comunicación (Tics), dentro de esta era globalizada no puede hacerse un trabajo aislado, pues al hacer uso de las redes sociales esto implica que atrás de toda la tecnología que podamos usar hay un equipo cuyo objetivo común es la comunicación.

La Comunicación y el Trabajo en Equipo desde el punto de vista Epistemológico.

Uno de los mayores problemas que se presentan en todas las empresas es el unir a un conjunto de personas para que cumplan con un propósito organizacional. Todas ellas poseen necesidades, intereses, conocimientos, experiencias, expectativas y otra serie de motivaciones diferentes. La función del administrador es consolidar esta variedad de expectativas en una misma de bien común y amalgamarlos en un equipo que sienta y viva el mismo horizonte soportado en un mecanismo de comunicación que fluya e irrigue todas las fibras del grupo.

Pero, ¿qué es trabajar en equipo? ¿En qué se diferencia de trabajar en grupo? Trabajar en grupo es realizar las cosas con un jefe que dirige e indica qué se debe hacer, cómo lo debe hacer y para cuándo se deben entregar los resultados, donde sus integrantes hacen lo que se les indica de manera separada e individual. Para que las personas logren el éxito de sus tareas y cooperen con buena voluntad debe utilizarse el trabajo en equipo: “es un grupo de personas que trabajan para lograr una meta común”.

Cuando las personas trabajan juntas como equipo, cada una se beneficia del conocimiento, trabajo y apoyo de los demás miembros, lo cual lleva a una mayor productividad que la que se lograría por cada persona que trabajara al máximo de su capacidad como individuo, un equipo no es casual pero si es causal. Los equipos a diferencia de los grupos son creados con el concepto de efectividad, y no sólo de eficiencia. Para que el equipo sea efectivo, debe asegurarse que cada elemento trabaje a su capacidad óptima y que cada uno colabore para lograr la sinergia que elevará su proyecto desde la plataforma de lanzamiento a su realización exitosa.

La comunicación y el trabajo en equipo en la organización, juega el papel de la sangre en el cuerpo humano, viaja y deja su mensaje en cada célula de la empresa, una manera de promover el trabajo en equipo tiene que ver con los indicadores de gestión que se han definido para el equipo, y esos indicadores se obtienen a través de una buena comunicación, es

conveniente que todos los conozcan y revisen los resultados, es una manera de crear retos colectivos y que implica un esfuerzo por mejorar cada vez más el tablero de resultados.

El trabajo en equipo es la aplicación de estrategias y metodologías que utiliza un grupo humano para el logro de objetivos comunes. Es decir que el grupo de personas que forman el equipo crea sinergia. Esto significa que complementan sus capacidades en pos de un objetivo, planifican actividades y comparten la responsabilidad.

La Ciencia y el Funcionamiento de los Equipos de Trabajo y Comunicación

La significación científica a toda teoría o ciencia lo da La Epistemología, que se deriva del griego Episteme que significa Conocimiento y cuyo objeto es el conocimiento científico, incluyendo a la comunicación que su fundamentación científica ha llevado un proceso de cuarenta años.

La teoría de la comunicación se especializa en el estudio de los comportamientos expresivos y está incluida en el más amplio marco del intercambio de información puede desplegarse en campos específico de varias ciencias de la comunicación; entre ellas:

a) aquellas que se refieren a interacciones comunicativas cuyos actores son humanos. Se abren dos campos de especialización:

- ✓ El estudio de las comunicaciones cuyas regulaciones son de carácter privado. Entre ellas, la ambiguamente denominada «comunicación interpersonal».
- ✓ Las comunicaciones reguladas institucionalmente. Es el campo de la comunicación pública. Cabe sustentar este campo con una «teoría social de la comunicación».

Por lo tanto epistemológicamente la comunicación tiene su carácter científico que fortalece todos los ángulos en que se aplique especialmente en el trabajo en equipo, ya que de ella dependerá el éxito del mismo.

La Comunicación y el Trabajo en Equipo en la Estadística

El trabajo en equipo surge de forma espontánea y por la necesidad de relacionarse las personas, tienen un objetivo en común y alcanzar metas claras y bien definidas. En la actualidad las Instituciones Educativas u Organizaciones afrontan desafíos constantes, por lo que se requiere trabajos eficientes y eficaces y se demanda la colaboración y participación de todos los miembros de la misma, esto con la finalidad de obtener un resultado y alcanzar metas comunes.

Un Grupo son personas que reconocen que están agrupadas solamente para fines totalmente administrativos, los cuales trabajan de forma independiente y a veces con fines opuestos. Los equipos comprenden que los objetivos personales y los del equipo se logran con respaldo mutuo, no se concibe un equipo buscando ventajas personales si no que al contrario buscando ventajas del equipo y proactividad que inspira el trabajo en equipo.

“El pensamiento estadístico será algún día tan necesario para el ciudadano eficiente como la capacidad de leer y escribir” (Haber & Runyon, 1992 pág. 18). Desde la más remota antigüedad, los gobernantes han hecho censos como la cantidad de tributos recaudados, militares, población en general mujeres, hombres, niños, niñas, tierras y bienes en general, son recuentos hechos en principio por intereses de Estado, por lo que dan origen a la palabra estadística la cual se ocupa de recopilar y presentar ordenadamente la información utilizando para ello tablas y gráficos de distintos tipos, así como también de extraer conclusiones de los conjuntos de datos y de hacerlas extensivas a poblaciones más numerosas.

La estadística forma parte de la vida del ser humano, ya que en el desarrollo de las actividades cotidianas vemos que diariamente nos invade, cuando evitamos hacer largas colas para adquirir algo, previsión de productos que se venderán, o no, inscripciones de alumnos, gastos de útiles escolares, etcétera, cuando realizamos estas actividades estamos haciendo uso de las herramientas de la estadística tales como las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión.

La estadística es de suma utilidad e importancia en la comunicación y trabajo en equipo ya que utiliza métodos específicos para realizar estudios, proyectos y programas, los mismos se encaminan al análisis de la información.

Los métodos del trabajo en equipo en la estadística son métodos propiamente cuantitativos, los cuales permite aplicar las herramientas tales como: La definición del problema, recopilación de la información existente, obtención de información original, clasificación, presentación y análisis de los datos.

La comunicación y trabajo en equipo en la estadística las personas se sienten en la libertad para expresar sus pensamientos, e ideas, a través del análisis e interpretación de los datos que son objeto de estudio previamente planificado, encaminados hacia la obtención de resultados concretos y el logro de metas.

Tics en la Comunicación y Trabajo en Equipo

Cuando se habla de Tecnología de la Información y la Comunicación, el trabajo en equipo es una de las frases más utilizadas hoy en día, y es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea en conjunto.

El factor más importante para una organización es el ser humano, ya que él es encarga básicamente y prácticamente de producir una cantidad enorme de ideas por lo que encontrar el equilibrio para que las personas, trabajadoras de una institución educativa, u organización logren trabajar en equipo, es una tarea un tanto difícil pero no imposible. Las Tics en este caso son herramientas que van a emplearse para satisfacer las necesidades de las personas trabajadoras utilizando medios tecnológicos como el computador y la internet todo con la finalidad de obtener un resultado y alcanzar metas comunes,

La palabra Tics significa Tecnologías de la Información y la Comunicación, resulta un poco difícil conceptualizar las Tics, debido a que concentra una gran cantidad de conceptos de diferentes especialidades, las cuales se agrupan al conjunto de tecnologías ligadas a las comunicaciones, la informática y los medios de comunicación, a manera general las Tics agrupa temas tales como, sistemas de comunicación y telecomunicaciones, telefonía digital, voz, video, Informática y herramientas científicas como la ofimática que es la ciencia que se encarga del equipamiento de hardware y software usado para idear, crear, coleccionar, almacenar, manipular y transmitir digitalmente la información.

Como parte de las herramientas de la información y comunicación de la tecnología, surge la “Internet” que de cierta manera ha innovado la forma de vivir de los seres humanos lo cual permite compartir la información, publicarla, participar en foros, utilizar el correo electrónico de forma gratuita utilizando como medio un computador.

Las instituciones educativas, empresas u organizaciones se han beneficiado enormemente de los avances tecnológicos debido a que no necesitan estar físicamente y presencialmente en un lugar determinado, para brindar información, compra o vender, ya que los medios de comunicación e información permiten realizar transacciones financieras a nivel mundial. El nivel educativo no se queda atrás ya que existen, cursos virtuales, tutores, libros, acceso a bibliotecas y documentación en general, lo cual crea una nueva forma de aprendizaje.

La internet permite hoy en día estar actualizado en cualquier tema, curiosidad o simplemente una palabra que no sea conocida, basta con ingresar a cualquiera de los navegadores y escribir la frase o la palabra que se desea buscar y el motor se encarga de buscar una cantidad de información grande, después del proceso de selección, la misma será un deleite para el lector o persona interesada en adquirir información.

La Tecnología de la Información y la Comunicación tienen como base fundamental el trabajo en equipo, las cuales se puede mencionar el compromiso, la confianza, coordinación, comunicación y complementariedad, ya que facilita el manejo de la información para las personas que tienen el

deseo de adquirir conocimientos y compartir experiencias desde distintos ángulos, ya que agiliza, concreta y clarifica, planes, proyectos y programas.

Ante la dificultad evidente del trabajo en equipo de la falta de tiempo, las tics aportan un acercamiento comúnmente conocido como virtual, utilizando un medio de comunicación diferente e innovador, para lo cual se puede mencionar la utilización de plataformas educativas, correos electrónicos, videoconferencias, salas de chats, o simplemente la utilización de un teléfono el cual acorta distancias y se comunica de forma rápida inmediata y efectiva.

Las manifestaciones del trabajo en equipo utilizando la tecnología de la información y comunicación en una organización ó Institución Educativa son el trabajo eficaz y eficiente.

Las Tics surgen por la necesidad de relacionarse y comunicarse con otras personas, y de mejorar las condiciones o procesos básicos que conduzcan al logro de las metas planteadas.

La Ética en el Desempeño Educativo y Trabajo de Equipo

La ética se considera como una ciencia práctica y normativa que estudia el comportamiento de los seres humanos, que conviven socialmente bajo una serie de normas que le permiten ordenar sus actuaciones y que el mismo grupo social establece. Las normas las establece en función de delimitar las competencias y actuaciones de cada uno de los miembros que conforman un grupo social determinado, los cuales deben visualizarse como las partes que contribuyen a un todo.

El grupo social se rige por determinadas normas: sociales, religiosas, económicas, políticas, profesionales etc., a su vez existen también subgrupos que tomando en cuenta las normas generales crean sus propias reglas o normas para delimitar su acción.

El requerimiento pragmático de eficiencia usa a la persona como medio para conseguir beneficios y utilidades; en cambio la exigencia ética de eficiencia, generada por el sentido ético del trabajo,

toma al hombre como un fin en sí mismo, y a su labor como algo digno del mismo respeto de lo humano. El trabajo tiene un sentido ético porque puede hacerse bien o mal.

Si no se pierde de vista el sentido original de la palabra “profesar” y de “profesional”, se queda en mejores condiciones para entender lo que se quiere al manejar una ética en valores acordes al desempeño que estemos realizando.

La ética es la que le da la significación a la moral y esta no depende de códigos impuestos sino de poseer valores y aplicarlos en el desempeño profesional.

El comportamiento moral y por lo tanto la ética profesional es por esencia libre, consciente y responsable de las consecuencias, independientemente de las buenas intenciones, los códigos morales solo orientan de la mejor manera que puedan hacerlo a nuestras decisiones, las cuales después de haber sido tomadas sufrirán nuestra aprobación y la ajena o nuestro rechazo y el de los demás.

La ética en el sentido profesional está directamente vinculada con la calidad moral de nuestro trabajo, está implicada en el modo de llevar a cabo nuestro quehacer, e implica entrega vocacional, responsabilidad, honestidad intelectual y práctica. La ética profesional es fundamentalmente un compromiso con lo que hacemos todos, este compromiso es tan profundo que dependerá de nuestra responsabilidad y autenticidad.

Entonces en pocas palabras “Ética de trabajo” significa dentro de cualquier praxis, un compromiso ineludible con nosotros mismos de hacer bien las cosas, un compromiso que no se puede dejar de cumplir, que nos hará grandes o pequeños, buenos o malos, eficientes o deficientes.

El trabajo en equipo desde el punto de vista de la Legislación Educativa Guatemalteca

El quehacer educativo debe fundamentarse en aspectos legales para hacerse eficiente y eficaz. En consecuencia de lo anterior, se hace necesario que la legislación educativa sea lo más cercana, si no a lo perfecto por lo menos a lo ideal, para evitar ambigüedades y malos entendidos en las reglas que normen el accionar de cada uno de los sujetos del proceso educativo.

En Guatemala existen muchas leyes, acuerdos, reglamentos, circulares, etc., que norman el desenvolvimiento educativo, pero muchas de ellas fueron elaboradas y aprobadas desde hace muchos años, razón por la cual ya no se ajustan a las demandas nacionales con la firma de los Acuerdos de Paz y la Reforma Educativa, ni a las demandas internacionales con los nuevos postulados de la UNESCO para la educación o para la misma globalización que, aunque rechazada, nos hace estar insertos en ella. De ahí la necesidad de actualizar dichas leyes, acuerdos y reglamentos existentes, respaldando aquello que aún tiene validez pero también modificando aquello que sea necesario.

Hay que evidenciar, que por lo menos hay algunas leyes de las existentes en Guatemala, que merecen algunos cambios para actualizarlas y ponerlas a tono con la modernidad de la educación guatemalteca, objetivo que se traduce en presentar las posibles modificaciones para el decreto 1485, Ley de dignificación y catalogación del magisterio nacional insertas en una ley más general como lo es el Decreto 12-91, Ley de educación nacional.

La normativa vigente en educación es la siguiente: Constitución de la república de Guatemala, Ley del organismo ejecutivo, Reglamento orgánico del Ministerio de Educación, Ley de Educación nacional, Reglamento de la Ley de Educación, Reglamento de las Direcciones Departamentales de Educación, Estatuto provisional de los trabajadores del estado. Capítulo de dignificación y catalogación del magisterio nacional –Decreto 1485-. Ley de los institutos de

educación Básica por el sistema de cooperativa de enseñanza, reglamento de los institutos por cooperativa de enseñanza y otras normas conexas.

La educación en base a los acuerdos de paz aprueba los siguientes documentos:

- Acuerdo sobre aspectos Socioeconómicos y situación agraria; Se asume el compromiso de ampliar la cobertura de los servicios de educación en todos los niveles, específicamente la oferta de educación bilingüe en el medio rural.
- Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas; se asume la obligación de impulsar la reforma del sistema educativo.

En el 2005, el Congreso de la República aprobó la ley marco de los acuerdos de paz (Decreto 52-2005 del congreso), que entro en vigencia en agosto de ese año, para cumplir con lo anterior se crea el Consejo Nacional para el Cumplimiento de los Acuerdos de paz –CNAP-, el cual tiene la autonomía e independencia funcional para “dialogar, coordinar, consensuar, impulsar, promover, orientar e incidir en las reformas legales, políticas, programas y proyectos derivados que contribuyan al pleno cumplimiento de los Acuerdos de Paz”.

Es necesario revisar toda la legislación existente referente a la educación para identificar las inconsistencias con un sistema que busque la calidad y la eficiencia en el aprendizaje, con los niños y las niñas como centro del sistema educativo.

Es importante contar con una legislación basada en la descentralización como principio rector del sistema, así como también que genere los incentivos necesarios a los docentes para llevar a cabo su labor de la mejor manera posible. Es importante contar con la posibilidad de otorgar bonificaciones o premios a quien se supere profesionalmente y a quienes destacan en la labor que realizan, con resultados positivos en el aprendizaje de los alumnos.

Conclusiones

Trabajar en instituciones educativas implica la interrelación con muchas personas, las suficientes para integrar equipos de trabajo, en donde la integración es un proceso que constituye la acción o unidad educativa.

Trabajar en equipo implica un conjunto de acciones que viabilizan los procesos para que respondan a la propuesta y objetivos institucionales enmarcados entre la parte legal y administrativa.

Una correcta comunicación es el punto de partida que marca la diferencia para que el equipo de trabajo logre su objetivo común, la cual requiere de estrategias y códigos que fomenten el intercambio a partir del comportamiento grupal.

El liderazgo es parte importante en todas las áreas que intervienen en el proceso administrativo, representa influir en los otros para lograr acuerdos que permitan obtener resultados positivos.

Referencias Bibliográficas

- Aprendizaje Colaborativo y Tecnologías de la Información y Comunicación, 2000, María Eugenia Calzadilla, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela, Recuperado: 22-10-2010, <http://www.rieoei.org/deloslectores/322Calzadilla.pdf>
- Dirección: Liderazgo, Trabajo en Equipo, Motivación y Comunicación, Febrero 2007, Centro de Investigación, Capacitación y Acción Pedagógica, Recuperado: 19-10-2010, <http://www.cicapnic.org/infocicap/cursos/32DireccionLiderazgo.pdf>
- Diplomatura en Ciencias Empresariales “Estadística”, 2006-2007, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales, Departamento de Economía, Recuperado: 25-09-2010, http://personal.us.es/aggonzalez/Docencia/Problemas_Resueltos_1.pdf
- Educación y Epistemología, 2006, Karin Renck y Leonardo Lavanderos, Revista de Complejidad, Ciencia y Estética, Recuperado 22-10-2010, <http://www.sintsys.cl/complexus/revista4/Karin2.pdf>
- Estadística, 2009, Profesor Guillermo Corbacho, Parinacota Quilicura, Recuperado: 20-09-2010, <http://www.sectormatematica.cl/psu/Estadistica%20Datos%20Agrupados.pdf>
- Ética y Moral, 2005, Profesora Angels Varó Peral, Recuperado: 22-10-2010, <http://www.nodo50.org/filosofem/IMG/pdf/etica1c.pdf>
- Impacto de las TIC en la Educación, 2007, Carlos Busca Martín-Sans, Recuperado: 17-10-2010, http://www.n-economia.com/notas_alerta/pdf/ALERTA_NE_02-2008.PDF
- La Comunicación y el Trabajo en Equipo, Enero 2004, Paz Quiñonez Enero 2004, Recuperado 18-10-2010, <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=370>
- La Comunicación, “Conceptos y Aplicación”, 2002, Lic. Genero D. Salom & Sahnja Shulterbrandt, Recuperado: 22-10-2010, http://www.revistainterforum.com/espanol/pdfes/Comunicacion_comp_GDSSS.pdf
- La Epistemología, Herramienta para pensar la Ciencia, 2004, Dr. César Lorenzano, Recuperado: 15-10-2010, <http://www.clorenzano.com.ar/sociales/educacion.pdf>
- Los conceptos de Filosofía y Epistemología, Enero-Junio 2004, Francisco Ávila Fuenmayor, Recuperado: 22-8-2010, http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17577/2/articulo_6.pdf

Trabajo en Equipo (“Team Work”), Enero 2009, Tracey Tokuhama, Espinoza, Comunicación y Artes Contemporáneas Universidad San Francisco de Quito, Recuperado: 29-09-2010, <http://www.educacionparatodos.com/pdf/Trabajo%20en%20Equipo.pdf>

Tecnología de Información y Comunicación, 2007, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Recuperado: 20-10-2010, <http://www.eclac.cl/socinfo/noticias/paginas/5/30205/mexicoENDUTIH2007.pdf>

Trabajo en Equipo y Control Estadístico, Marzo 2008, Leopoldo Gutiérrez Gutiérrez, Universidad de Granada, Recuperado: 22-10-2010, <http://www.aedem-virtual.com/articulos/126565926700.pdf>

SI-Ed-31
C741
i.a.p.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Administración Educativa



Área Pedagógica
Comunicación y Trabajo en Equipo
(Seminario de Integración)

Castillo Yon, Silvia Carolina
Catalán Marroquín, Adelina
Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni
Del Cid Reyes, Milvia Rosalva
Morales Murga, María del Rocío
Nájera Revolorio, Nilton Alberto
Ramos Campo, Julbia Maricela
Sandoval Barrientos, Ramón
Sagastume López, Elio César
Silva Ruano, Ingrid Mabel



Guatemala, febrero 2011

BIBLIOTECA UPANA I. 17281
Q. 100.-
12 8 MAR 2011 i.a.p.

Área Pedagógica
Comunicación y Trabajo en Equipo
(Seminario de Integración)

Castillo Yon, Silvia Carolina
Catalán Marroquín, Adelina
Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni
Del Cid Reyes, Milvia Rosalva
Morales Murga, María del Rocío
Nájera Revolorio, Nilton Alberto
Ramos Campo, Julbia Maricela
Sandoval Barrientos, Ramón
Sagastume López, Elio César
Silva Ruano, Ingrid Mabel

Licenciada Elidaída Rodríguez de Andrino

Guatemala, febrero 2011



**DICTAMEN APROBACIÓN
SEMENARIO DE INTEGRACIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ASUNTO: Castillo Yon, Silvia Carolina,
Catalán Marroquín, Adelina,
Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni,
Del Cid Reyes, Milvia Rosalva,
Morales Murga, María del Rocío,
Nájera Revolorio, Nilton Alberto,
Ramos Campo, Julbia Maricela,
Sandoval Barrientos, Ramón,
Sagastume López Elio César,
Silva Ruano, Ingrid Mabel,
estudiantes de la carrera de
Licenciatura en Administración
Educativa, solicitan autorización
para realizar Seminario de
Integración para completar requisitos
de Cierre de Pensum.

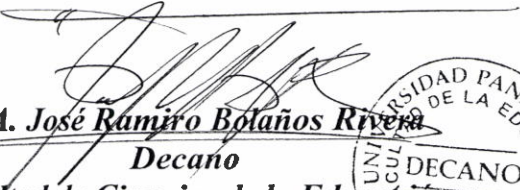
Guatemala, enero de 2,010.


En atención a solicitud recibida en esta Decanatura en la cual solicitan autorización para realizar Seminario de Integración como requisito para Cierre de Pensum de la Licenciatura en Administración Educativa, se resuelve:

1. Habiendo cumplido con lo descrito en el Reglamento Académico de la Universidad Panamericana, según artículos del 46 al 49.
2. Se aprueba los estudiantes, **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel**, para realizar Seminario, solicitado para completar requisitos de Cierre de Pensum.



3. Se autoriza el nombramiento de la Licenciada Elisaida de Andrino como Asesora-Tutora, de conformidad con lo establecido en la normativa para el desarrollo de trabajos de graduación.


M.A. José Ramiro Bolaños Rivera
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



C.c. Archivo



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACION, Guatemala, veinte de noviembre de dos mil diez.-----

En virtud de que el Seminario de Integración con la temática **Comunicación y Trabajo en Equipo**. Presentado por los estudiantes: **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel**, previo a optar al grado Académico de **Licenciatura en Administración Educativa** cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que se continúe con el proceso correspondiente.


Licda. Elisaída de Andrino
Asesora



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACION, Guatemala, a los veinticuatro días del mes de noviembre del año dos
mil diez. -----

En virtud de que el Seminario con la temática: **Comunicación y Trabajo en Equipo**. Presentado por los estudiantes: **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel** previo a optar al grado Académico de **Licenciatura en Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que se continúe con el proceso correspondiente.


M.A. José Ramiro Bolaños Rivera
Revisor

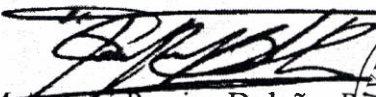


UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION. Guatemala a los veintisiete días del mes de noviembre del dos mil diez. -----

En virtud que el Seminario de Integración **Comunicación y Trabajo en Equipo**. Presentado por los estudiantes: **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel** previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen del Asesor (a) y del Revisor (a), se autoriza la impresión del Seminario de Integración.


M.A. José Ramiro Bolaños Rivera
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



Contenido

Resumen	4
Introducción	6
La importancia de la evaluación en el trabajo en equipo	7
Características de la evaluación	7
Instrumentos de evaluación	8
El currículum y el trabajo en equipo	9
¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y la investigación experimental?	10
Elementos de la investigación	11
Tipos de investigación	12
Trabajo en equipo e investigación	13
Referencias bibliográficas	17

Resumen

La evaluación educativa se define como la valoración de los proceso de enseñanza y aprendizaje mediante el diálogo entre los participantes del hecho educativo, para determinar si los aprendizajes ha sido significativos y tienen valor funcional.

La evaluación es una herramienta que permite: Ayudar al crecimiento personal de las personas valorar el rendimiento en torno a sus progresos, detectar dificultades en el grupo y así dar un nuevo direccionamiento al proceso. Las características de la evaluación son: Continua, Integral, Sistemática, Flexible y Participativa. Al trabajar en equipo dentro de una institución también es posible evaluar la actitud ante el trabajo, esta forma de evaluación se denomina autoevaluación. Para realizar la evaluación del trabajo en equipo se pueden utilizar la técnica de evaluación como la observación, la lista de cotejo, la escala de rango, la rúbrica diseñar un Curriculum implica tener las bases necesarias para su estructura, en el intervienen bases y fundamentos que en su momento pareciera que se hablara de lo mismo, pero en la práctica tienen diferente significado y aplicación Las bases a considerar en este sentido son: Legal, Pedagógica, Psicológica, Epistemológica Ética, su estructuración depende del contexto a donde vaya a aplicarse el curriculum, considerando que todo debe estar en coherencia para la definición de objetivos, metas, planificación y evaluación, Para que exista un buen trabajo en equipo tiene que existir la Comunicación, eje principal de cualquier proceso, donde exista de una manera positiva y fácil de comprender para cada una de personas que están involucradas.

La Investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna (digna de fe y crédito), para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. La investigación nos ayuda a mejorar el estudio porque nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor. Constituye un estímulo para la actividad intelectual creadora. Ayuda a desarrollar una curiosidad creciente acerca de la solución de problemas, además, contribuye al progreso de la lectura crítica. Desde un punto de vista estructural reconocemos cuatro elementos presentes en toda investigación: sujeto, objeto,

medio y fin. Una investigación se caracteriza por ser un proceso: Sistemático, organizado, objetivo, Investigación básica, Investigación Aplicada. El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona si no para todo el equipo involucrado nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables.

Introducción

La pedagogía es una ciencia que tiene como objetivo el estudio a la educación como fenómeno psicosocial, cultural y específicamente humano, brindándole un conjunto de bases y parámetros para analizar y estructurar la formación y los procesos de enseñanza-aprendizaje que intervienen en ella. Su etimología está relacionada con el arte o ciencia de enseñar. La palabra proviene del griego antiguo paidagogós el esclavo que traía y llevaba niños a la escuela. De las raíces "paidos" que es niño y "ago" que es llevar o conducir. También se define como el arte de enseñar. Ha de señalarse que relacionada con este campo disciplinar está la andragogía.

Durante los años de estudio de la carrera de la Licenciatura en Administración Educativa, se desarrollaron cursos en el área pedagógica tales como la , Evaluación Educativa, Investigación Experimental y Diseño y Teoría Curricular . En estos cursos se desarrollaron diferentes temas que tienen una relación con el tema a tratar en el Seminario Integrador, que es “La comunicación y trabajo en equipo”.

La importancia de la evaluación en el trabajo en equipo

La evaluación educativa se define como la valoración de los procesos de enseñanza y aprendizaje mediante el diálogo entre los participantes del hecho educativo, para determinar si los aprendizajes han sido significativos y tienen valor funcional. Pero la evaluación no se reduce únicamente a la educación y al proceso de enseñanza aprendizaje, en todas las actividades que realiza el ser humano pueden ser evaluadas. Si se habla de educación en términos generales es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y que su objetivo es determinar el valor de algo (Popham, 1990).

La evaluación es una herramienta que permite : Ayudar al crecimiento personal de las personas , por medio de la guía y orientación que se proporciona dentro de un proceso, valorar el rendimiento de las personas en torno a sus progresos, detectar dificultades en el grupo y así dar un nuevo direccionamiento al proceso.

Características de la evaluación

Continua: Es decir se realiza a lo largo de un proceso.

Integral: Porque considera todos los aspectos del desarrollo y crecimiento de las personas.

Sistemática: Tiene en cuenta las diferencias individuales, los intereses, las necesidades y la realidad de las personas.

Flexible: Se adapta a los procesos de cada grupo, a sus habilidades, destrezas y diferencias individuales.

Participativa: Permite orientar los procesos en forma oportuna para mejorarlos continuamente, y se logra mediante la participación de todos los sujetos involucrados en el proceso.

El reto a superar a la hora de plantear tareas para ser trabajadas en equipo es que la naturaleza de las mismas sea tal que requiera del trabajo integrado y conjunto de todos los miembros. Para evaluar la dinámica del trabajo en equipo puede usarse una forma de evaluación llamada autoevaluación, en la cual los miembros del equipo se evalúan unos a otros, respecto a una serie de criterios sobre el desempeño de cada integrante en el equipo.

Al trabajar en equipo dentro de una institución también es posible evaluar la actitud ante el trabajo, esta forma de evaluación se denomina autoevaluación, en ella la persona se evalúa a sí misma a partir de una serie de criterios establecidos, esta forma de evaluación es útil para que la persona evalúe su manera de trabajar y su compromiso con las actividades desarrolladas.

Instrumentos de evaluación

Para realizar la evaluación del trabajo en equipo se pueden utilizar la técnica de evaluación como la observación, la cual tiene diferentes instrumentos que permitirán hacer dicha evaluación.

La lista de cotejo: Que consiste en un listado de indicadores de logro o aspectos que conforman un indicador de logro. Y se usa para anotar el producto de las observaciones, y para verificar la presencia o ausencia de una serie de características o atributos.

La escala de rango: Es un instrumento que permite registrar el grado, de acuerdo a una escala determinada, en la cual un comportamiento, habilidad o actitud determinada es desarrollada por las personas integrantes del equipo. Se usa para evaluar comportamientos, habilidades y actitudes durante el proceso, valorar comportamientos previamente definidos, entre otros.

La rúbrica: Es una tabla que presenta en el eje vertical los criterios que se van a evaluar y en el eje horizontal los rangos de calificación a aplicar en cada criterio. Sirve para tener una idea clara de lo que representa cada nivel.

El currículum y el trabajo en equipo

Diseñar un currículum implica tener las bases necesarias para su estructura, en el intervienen bases y fundamentos que en su momento pareciera que se hablara de los mismo, pero en la práctica tienen diferente significado y aplicación.

Las bases a considerar en este sentido son: Legal, Pedagógica, Psicológica, Epistemológica Ética, en donde su estructuración depende del contexto a donde vaya a aplicarse el currículum, considerando que todo debe estar en coherencia para la definición de objetivos, metas y planificación y evaluación, todo ello orientado al proceso de su aplicación; asimismo la base legal sustenta acuerdos pertinentes desde la constitución de la república hasta reglamentos institucionales interno; el fundamento Epistemológico le da la significación científica a cada disciplina a considerarse en la estructuración curricular.

La parte psicológica del currículum interviene en el sentido de que su aplicación será acorde a la edad del alumno a donde vaya a aplicarse, todo ello debe orientarse a que el trabajo en equipo con su fundamentación teórica sostiene que su consecución final en base a la redacción de los objetivos concluye en un fin común.

Es muy importante el currículum en la educación ya que es la base de la estructura principal, es la organización de los métodos y formas con las que se organiza cada establecimiento. Es importante recalcar que el currículum intervienen una cantidad de personas que están comprometidas en hacer que el proceso se lleve cabo, ahí es donde entra lo que llamamos trabajo en equipo, evidentemente esta es una característica del trabajo en equipo, el compromiso, la responsabilidad y respeto de cada uno de los miembros que interactúan el este proceso, debemos estar consientes que cada equipo de trabajo tiene que tener un líder, un líder capaz de llevar a cabo dichos objetivos compartiendo en armonía y con sus compañeros de equipo.

Para que exista un buen trabajo en equipo tiene que existir la Comunicación, eje principal de cualquier proceso, donde exista de una manera positiva y fácil de comprender para cada una de las personas que están involucradas.

La comunicación sobre su propia base tiene reglas sencillas fáciles de seguir donde existe una comunicación clara, sencilla y eficaz donde el emisor como receptor obtenga la comprensión y el razonamiento uno tanto como el otro para lograr objetivos claros para el logro de las actividades a realizar.

¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y la investigación experimental?

La Investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna (digna de fe y crédito), para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento.

Para obtener algún resultado de manera clara y precisa es necesario aplicar algún tipo de investigación, la investigación está muy ligada a los seres humanos, que trabajan en equipo, esta posee una serie de pasos para lograr el objetivo planteado o para llegar a la información solicitada. La investigación tiene como base el método científico y este es el método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de observación, reglas para el razonamiento y la predicción, ideas sobre la experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos.

Además, la investigación posee una serie de características que ayudan al investigador a registrarse de manera eficaz en la misma. La investigación es tan compacta que posee formas, elementos, procesos, diferentes tipos, entre otros.

La investigación es fundamental para el estudiante y para el profesional, esta forma parte del camino profesional antes, durante y después de lograr la profesión; ella nos acompaña desde el

principio de los estudios y la vida misma. Para todo tipo de investigación hay un proceso y unos objetivos precisos.

La investigación nos ayuda a mejorar el estudio porque nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor, la finalidad de esta radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos; es el modo de llegar a elaborar teorías.

La actividad investigadora se conduce eficazmente mediante una serie de elementos que hacen accesible el objeto al conocimiento y de cuya sabia elección y aplicación va a depender en gran medida el éxito del trabajo investigador.

La investigación nos ayuda a mejorar el estudio porque nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor. Constituye un estímulo para la actividad intelectual creadora. Ayuda a desarrollar una curiosidad creciente acerca de la solución de problemas, además, Contribuye al progreso de la lectura crítica

Elementos de la investigación

Desde un punto de vista estructural reconocemos cuatro elementos presentes en toda investigación: sujeto, objeto, medio y fin.

Se entiende por sujeto el que desarrolla la actividad, el investigador;

Por objeto, lo que se indaga, esto es, la materia o el tema; Por medio, lo que se requiere para llevar a cabo la actividad, es decir, el conjunto de métodos y técnicas adecuados; Por fin, lo que se persigue, los propósitos de la actividad de búsqueda, que radica en la solución de una problemática detectada.

Es conveniente señalar que en la realidad la investigación no se puede clasificar exclusivamente en alguno de los tipos que se señalaran, sino que generalmente en toda investigación se persigue un propósito señalado, se busca un determinado nivel de conocimiento y se basa en una estrategia particular o combinada.

Por el propósito o finalidades perseguidas: básica o aplicada

Investigación básica: También recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Investigación aplicada: Este tipo de investigación también recibe el nombre de práctica o empírica. Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren.

Tipos de investigación

Una investigación se caracteriza por ser un proceso:

Sistemático: a partir de la formulación de una hipótesis u objetivo de trabajo, se recogen datos según un plan preestablecido que, una vez analizados e interpretados, modificarán o añadirán nuevos conocimientos a los ya existentes, iniciándose entonces un nuevo ciclo de investigación. La sistemática empleada en una investigación es la del método científico.

Organizado: todos los miembros de un equipo de investigación deben conocer lo que deben hacer durante todo el estudio, aplicando las mismas definiciones y criterios a todos los participantes y actuando de forma idéntica ante cualquier duda. Para conseguirlo, es imprescindible escribir un protocolo de investigación donde se especifiquen todos los detalles relacionados con el estudio.

Objetivo: las conclusiones obtenidas del estudio no se basan en impresiones subjetivas, sino en hechos que se han observado y medido, y que en su interpretación se evita cualquier prejuicio que los responsables del estudio pudieran tener.

Investigación básica: también llamada investigación fundamental o investigación pura. Se suele llevar a cabo en los laboratorios. Contribuye a la ampliación del conocimiento científico, creando nuevas teorías o modificando las ya existentes.

Investigación aplicada: es la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad. Un ejemplo son los protocolos de investigación clínica.

Trabajo en equipo e investigación

Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la empresa donde preste sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente genera el entusiasmo para que el resultado sea satisfactorio en las tareas encomendadas.

Las empresas que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía obtienen resultados beneficiosos. La empresa en efectividad y los trabajadores en sus relaciones sociales. El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad.

En los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del grupo. Son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del equipo. Estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada. Incluyen los procedimientos empleados para interactuar con los demás.

La función de las normas en un grupo es regular su situación como unidad organizada, así como las funciones de los miembros individuales.

La fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanto más cohesión existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes. El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona si no para todo el equipo involucrado. El trabajar en equipo nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda.

Los directores escolares reconocen hoy en día que los equipos de trabajo ofrecen muchas ventajas sobre las formas tradicionales de organizar el trabajo.

El trabajo en equipo ayuda a que cada uno de los elementos que lo forman incremente sus capacidades y habilidades. Así mismo, los motiva a mejorar sus debilidades y a resolver problemas conjuntamente.

El trabajo en equipo une a varias personas en la búsqueda de metas y objetivos comunes, lo cual produce un mejor entendimiento entre compañeros de trabajo.

Es importante aclarar que un “grupo” son dos o más personas que se unen razón de intereses o preferencias comunes, a través de: comités, consejos directivos, y grupos operativos de procesos departamentales (formación técnica y capacitación, escolares o de vinculación con el sector productivo), para el mejoramiento de la calidad, incremento de la eficiencia terminal, reducción del ausentismo a clases, etc., el coordinador y los integrantes son designados por el director.

El trabajo en equipo consiste en un grupo de personas que trabajan juntas, que tienen los mismos objetivos y cuyas actividades son interdependientes.

Algunas características de los equipos de trabajo son: Compartir una identidad común, guías de acción bien definidas y resultados medibles; los líderes facilitan y apoyan directamente los esfuerzos del equipo; los integrantes del equipo se hacen responsables conjuntamente del cumplimiento de los objetivos; interdependencia y cooperación entre todos los miembros del equipo; los integrantes del equipo conocen su rol y cómo se relaciona éste al de los demás y al objetivo común; las personas que integran un equipo de trabajo utilizan procesos de toma de decisiones que facilitan el cumplimiento de la tarea común, y los equipos se integran con personas que tienen distintos antecedentes y experiencias de trabajo.

La escuela tiene que ofrecer las siguientes condiciones para facilitar la integración de un equipo de trabajo: objetivo claro y medible que pueda lograrse mejor con un esfuerzo de trabajo en equipo; una cultura de apoyo al trabajo en equipo; asignación de tiempo suficiente para entrenamiento, debate, discusión y la utilización de diferentes técnicas de solución de problemas.

Un equipo de trabajo funciona en una atmósfera de respeto mutuo, en donde sus miembros se identifican entre sí y con el equipo. Además desarrollan mecanismos para trabajar unidos y en forma interdependiente, reconociendo y utilizando los conocimientos y habilidades de los demás para alcanzar los objetivos establecidos.

Conclusiones

La mejor manera de desarrollar las capacidades básicas intelectuales es el trabajo en un ambiente de investigación. Investigar es en el fondo la actividad humana que más completamente desarrolla el intelecto. Es por esto que es cada día más urgente la introducción de proyectos de investigación en el proceso mismo de la enseñanza universitaria

Además si se trabaja en equipo, todo es más sencillo y rápido en un campo de trabajo, por lo tanto se deben de distribuir todas las tareas, para que ningún miembro del equipo se sienta desfasado a la hora de elaborar algún proyecto.

En todo campo de trabajo debemos de desenvolvernos adecuadamente, ya sea en educación, o cualquier otro ámbito, por eso trabajar en equipo es dar todo por el todo.

Referencias bibliográficas

El Proyecto de Investigación, Caracas 1999, Editorial Episteme ORIAL EDICIONES, Carlos Sabrino y Jesús Reyes, Recuperado: 25-09-2010, <http://www.monografias.com/trabajos-pdf/proyecto-investigacion/proyecto-investigacion.pdf>

El trabajo en equipo desarrollo metodológico, Monstse Guitert / Ferran Giménez, Recuperado 10-11-2010, http://actividades-colaborativas.wikispaces.com/file/view/Trabajo_cooperativo-desarrollo_metodologico.pdf

La planificación en el trabajo en equipo, Enero 2004, Jiménez Ramírez María del Socorro, Recuperado: 19-10-2010, <http://virtual.chapingo.mx/prope/foro/planificacion.pdf>

La Evaluación basada en normas de competencias, Julio 2001, Fernando Vargas Z. Recuperado 10-09-2010, <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/evalcom.pdf>

Métodos y Diseños de Investigación, Junio 2008-2009, Universidad de Valencia, Facultad de Psicología, Recuperado: 11-10-2010, <http://www.uv.es/~friasnav/PrograMetodos0809.pdf>

Metodología de la Investigación, Marzo 1995, Campell, Donal y Stanley Julián, Recuperado: 14-10-2010, <http://aquifue.files.wordpress.com/2007/01/07-tipos-de-investigacion-cuantitativas.pdf>

Qué es y para qué sirve la evaluación, Enero 2007, Agora Social, Recuperado 11-09-2010, http://www.agorasocial.com/infos/que_es_evaluacion.pdf.

Tipos y Diseños de Investigación, Agosto 2000, Julio González B. Recuperado: 30-08-2010, http://servidor-opsu.tach.ula.ve/profeso/sant_arm/l_c/pdf/tipos_y.pdf

SI-E2-31
C741
i.a.a.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Administración Educativa



Área Administrativa
Comunicación y Trabajo en Equipo
(Seminario de Integración)

Castillo Yon, Silvia Carolina
Catalán Marroquín, Adelina
Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni
Del Cid Reyes, Milvia Rosalva
Morales Murga, María del Rocío
Nájera Revolorio, Nilton Alberto
Ramos Campo, Julbia Maricela
Sandoval Barrientos, Ramón
Sagastume López, Elio César
Silva Ruano, Ingrid Mabel



Guatemala, febrero 2011

BIBLIOTECA UPANA I. 17279
Q. 100.-
12 8 MAR 2011, i. a. a.

Área Administrativa
Comunicación y Trabajo en Equipo
(Seminario de Integración)

Castillo Yon, Silvia Carolina
Catalán Marroquín, Adelina
Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni
Del Cid Reyes, Milvia Rosalva
Morales Murga, María del Rocío
Nájera Revolorio, Nilton Alberto
Ramos Campo, Julbia Maricela
Sandoval Barrientos, Ramón
Sagastume López, Elio César
Silva Ruano, Ingrid Mabel

Licenciada Elidaída Rodríguez de Andrino

Guatemala, febrero 2011

**DICTAMEN APROBACIÓN
SEMINARIO DE INTEGRACIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

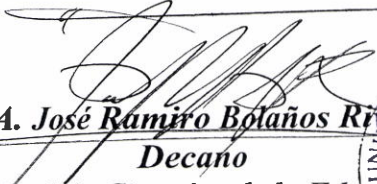
ASUNTO: Castillo Yon, Silvia Carolina,
Catalán Marroquín, Adelina,
Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni,
Del Cid Reyes, Milvia Rosalva,
Morales Murga, María del Rocío,
Nájera Revolorio, Nilton Alberto,
Ramos Campo, Julbia Maricela,
Sandoval Barrientos, Ramón,
Sagastume López Elio César,
Silva Ruano, Ingrid Mabel,
estudiantes de la carrera de
Licenciatura en Administración
Educativa, solicitan autorización
para realizar Seminario de
Integración para completar requisitos
de Cierre de Pensum.

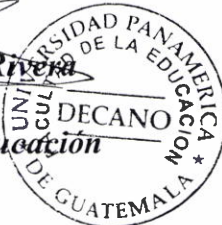
Guatemala, enero de 2,010.

En atención a solicitud recibida en esta Decanatura en la cual solicitan autorización para realizar Seminario de Integración como requisito para Cierre de Pensum de la Licenciatura en Administración Educativa, se resuelve:

1. Habiendo cumplido con lo descrito en el Reglamento Académico de la Universidad Panamericana, según artículos del 46 al 49.
2. Se aprueba los estudiantes, **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel**, para realizar Seminario, solicitado para completar requisitos de Cierre de Pensum.

3. Se autoriza el nombramiento de la Licenciada Elisaida de Andrino como Asesora-Tutora, de conformidad con lo establecido en la normativa para el desarrollo de trabajos de graduación.


M.A. José Ramiro Bolaños Rivera
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



C.c. Archivo

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACION, Guatemala, veinte de noviembre de dos mil diez.-----

En virtud de que el Seminario de Integración con la temática **Comunicación y Trabajo en Equipo**. Presentado por los estudiantes: **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel**, previo a optar al grado Académico de **Licenciatura en Administración Educativa** cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que se continúe con el proceso correspondiente.


Licda. Elisaida de Andrino
Asesora

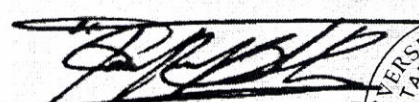
UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACION, Guatemala, a los veinticuatro días del mes de noviembre del año dos
mil diez. -----


En virtud de que el Seminario con la temática: **Comunicación y Trabajo en Equipo**. Presentado por los estudiantes: **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel** previo a optar al grado Académico de **Licenciatura en Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que se continúe con el proceso correspondiente.


M.A. José Ramiro Bolaños Rivera
Revisor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION. Guatemala a los veintisiete días del mes de noviembre del dos mil diez. -----

En virtud que el Seminario de Integración **Comunicación y Trabajo en Equipo**. Presentado por los estudiantes: **Castillo Yon, Silvia Carolina, Catalán Marroquín, Adelina, Cifuentes Sánchez, Edgar Giovanni, Del Cid Reyes, Milvia Rosalva, Morales Murga, María del Rocío, Nájera Revolorio, Nilton Alberto, Ramos Campo, Julbia Maricela, Sandoval Barrientos, Ramón, Sagastume López Elio César, Silva Ruano, Ingrid Mabel** previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen del Asesor (a) y del Revisor (a), se autoriza la impresión del Seminario de Integración.


M.A. José Ramiro Bolaños Rivera
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



Contenido

Resumen.....	5
Introducción	6
La Comunicación y el Trabajo en equipo	7
Qué es la comunicación	7
La comunicación administrativa.....	10
Trabajo en Equipo	13
La comunicación, clave en el trabajo en equipo	17
Comportamiento organizacional	23
Conclusiones	25
Referencias	26

Resumen

El contenido de este informe comprende el tema de la Comunicación y Trabajo en Equipo en el área administrativa del Seminario de Integración de estudiantes de la Licenciatura en Administración Educativa.

Se enfoca este trabajo en la comunicación administrativa que es el proceso en doble sentido por el que intercambian información las personas que trabajan en una institución o que tiene contacto con ella.

La comunicación es el fundamento del trabajo en equipo. La capacidad para administrar equipos de trabajo se reconoce en aquellas personas que comprenden y manejan de manera adecuada el arte de llevarse bien con todas las personas. Es decir, quienes son capaces de trabajar en equipo entienden la riqueza de entablar relaciones humanas adecuadas en los diferentes campos de la vida, para poder comunicarse efectivamente es necesario aprender a escuchar a los demás desde la realidad de ellos y no desde la nuestra.

Las personas que saben trabajar en equipo son gente interesada en conocer los argumentos de los otros y reconocen el valor de discutir sobre distintas ideas que produzcan beneficio y no se afanan por imponer sus ideas sino enriquecerlas mediante las aportaciones de todos los miembros del equipo y reconocen cuando alguien aporta ideas ganadoras.

Actualmente las instituciones educativas para que sean exitosas debe haber un verdadero trabajo en equipo en toda la comunidad educativa: director, docentes y padres para promover el crecimiento personal y profesional de su equipo de docentes.

El director como líder debe ser capaz de dirigir, orientar, supervisar, analizar y evaluar a todo el personal que tiene a su cargo y al mismo tiempo promover la unidad de la institución, para crear un ambiente agradable, cada uno de nosotros piensa diferente al otro y, a veces, creemos que "nuestra opinión" impera sobre la de nuestro compañero, sin embargo ¿cómo podemos llegar a un equilibrio? Precisamente allí es que está la clave del éxito, en saber cómo desenvolvemos con un grupo de personas cuyas habilidades, formas de pensar y disposición para trabajar, en algunas ocasiones, difieren de las nuestras.

Introducción

El recurso fundamental de toda organización son las personas que la integran. No se puede decir que hay organización si no se agrupan personas.

Para cualquier institución educativa la labor en conjunto es vital. Más aún si se piensa que las instituciones que fomentan este tipo de actividades obtienen resultados beneficiosos, tanto para las utilidades, como para todo su personal, que son su motor.

Una de las principales características que define a los seres humanos es la capacidad de comunicarse y de entenderse mutuamente. La comunicación no resulta fácil, aún cuando es una conducta cotidiana e inherente a las personas, es mucha más que la entrega de información, se trata de un intercambio entre dos o más personas mediante la palabra oral o escrita y otras formas de expresión.

Se entiende por comunicación organizacional, al flujo de mensajes que circulan dentro de una organización a través de diversos canales, que en conjunto forman una red.

El trabajo en equipo significa principalmente la suma de ideas y proyectos individuales de todos los integrantes de una entidad que en conjunto hacen que esta funcione adecuada y eficazmente.

Para que esto funcione en forma adecuada se necesitan principalmente buenas relaciones y comunicación interpersonal entre los integrantes, ya que como en todo ámbito, existen opiniones divergentes que se deben aunar en torno a un proyecto en común.

Por lo tanto la importancia que tiene la comunicación como factor esencial del trabajo en equipo hace que las instituciones sean exitosas, dependiendo de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre su personal.

Cuando éstos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan entre sí con el objeto de llegar a una conclusión final.

La Comunicación y el Trabajo en equipo

Qué es la comunicación

La palabra comunicar proviene del latín *communicare* (comunicarse), “poner en común”. La comunicación es la transmisión de ideas, pensamientos, conocimientos y experiencias, sentimientos y emociones entre dos y más personas. Comunicarse es, compartir experiencias, relacionarse, entender y ser entendido, dar y recibir conocimientos provocar cambios modificar conductas en los demás y en uno mismo.

Comunicación: el proceso mediante el cual las personas pretenden compartir significados por medio de la transmisión de mensajes simbólicos.

La comunicación entraña la participación de personas.

Para entender la comunicación hay que tratar de entender la forma en que las personas se relacionan unas con otras.

La comunicación implica un significado compartido, para que se puedan comunicar, tendrán que estar de acuerdo en cuanto a las definiciones de los términos que están empleando.

La comunicación implica símbolos: gestos, sonidos, letras, números y las palabras son solo representaciones o aproximaciones de las ideas que pretenden comunicar.

Proceso de la Comunicación:

Codificación

Ruido de los canales de comunicación

Decodificación

La comunicación ocurre gracias a la relación entre un emisor y un receptor. La comunicación puede fluir en una dirección y terminar ahí, o el mensaje puede producir una respuesta (retroinformación) del receptor.

Mensaje: La información codificada que el emisor envía al receptor.

Emisor: Se le llama también fuente del mensaje, inicia la comunicación. En una organización es la persona que tiene una información, necesidad o deseo, así como un propósito para comunicárselo a otra persona o a varias.

Receptor: Es la persona que, por medio de sus sentidos, percibe el mensaje del emisor.

Puede haber una cantidad importante de receptores o solamente uno.

El mensaje se puede estructurar teniendo en mente los antecedentes del receptor.

Si el receptor no capta el mensaje. No hay comunicación. La situación no mejora si el receptor recibe el mensaje, pero no lo entiende.

Codificación: La codificación se presenta cuando el emisor traduce la información que transmitirá a una serie de símbolos.

La codificación es necesaria porque la información sólo se puede transmitir, de una persona a otra, por medio de representaciones o símbolos.

El propósito de la codificación es la comunicación. El emisor trata de establecer la “reciprocidad” de significado con el receptor, eligiendo los símbolos, por general, en forma de palabras y gestos que, en opinión del emisor, tienen el mismo significado para el receptor.

La falta de reciprocidad es una de las causas, con más frecuencia, llevan a equívocos o a una comunicación fallida.

Los gestos también pueden dar lugar a diferentes interpretaciones.

Decodificación: Es el proceso mediante el cual el receptor interpreta el mensaje y lo traduce a información con sentido.

Es un proceso de dos pasos: el receptor primero tiene que captar el mensaje y después interpretarlo.

La decodificación está sujeta a la experiencia pasada del receptor a la evaluación personal de los símbolos (las personas suelen oír lo que quieren oír) y gestos usados, a las expectativas y a la reciprocidad de significado con el emisor.

Cuanto más se apegue la decodificación del receptor al mensaje que pretende transmitir el emisor, tanto más efectiva habrá sido la comunicación.

La cercanía física de las personas, puede ser un buen escenario para propiciar la reciprocidad entre el emisor y receptor, con el tiempo.

Ruido

Es cualquier factor que altera, confunde o interfiere en la comunicación, de la manera que fuere. Se puede presentar en el llamado “canal” de la comunicación o en el método de transmisión (el aire para las palabras pronunciadas o el papel para las cartas).

El ruido puede ser:

Interno: cuando el receptor no está prestando atención

Externo: cuando el mensaje es distorsionado por otros sonidos del ambiente.

El ruido se puede presentar en cualquier etapa del proceso de comunicación.

Es particularmente molesto en la etapa de la codificación o decodificación. El afán por darle sentido a una comunicación puede ser tan fuerte que, muchas veces, el receptor puede descifrar una comunicación confusa, incluso ilógica y convertirla en un pronunciamiento sensato, que quizá tenga un significado totalmente diferente del mensaje original codificado.

Como el ruido puede interferir con la comprensión, los administradores deben tratar de reducirlo a un nivel que permita comunicación eficaz.

Las molestias físicas como el hambre, dolor, agotamiento, también se pueden considerar una forma de ruido y pueden entorpecer la buena comunicación.

Los problemas se agravan con un mensaje que de entrada, es excesivamente complejo o esta poco claro.

Un mensaje claro, expresado de manera llana y directa.

La comunicación administrativa

Es el proceso en doble sentido por el que intercambian información las personas que trabajan en una institución o que tiene contacto con ella.

Para exigir la máxima eficiencia de su personal se les debe informar de todo lo que se crea le resulte útil para el desarrollo de su trabajo.

Objeto de la comunicación

Hace que otra persona sepa y entienda lo que se está informando.

Que ejecute su trabajo eficazmente, es decir, la habilidad para realizar el trabajo.

Que coopere con los demás compañeros para cumplir con su deber, o sea, que tenga voluntad de efectuar su trabajo.

La comunicación se clasifica en:

Comunicación interna: la que se produce entre los miembros de un mismo departamento o institución; ejemplo: una relación con coordinadores, una orden de trabajo, entre otros.

Comunicación externa: es la comunicación que se origina entre uno y varios miembros de una institución y personas que no pertenecen a la misma; ejemplo: una carta a la Supervisión Educativa, una entrevista con un padre de familia, una solicitud a una oficina de gobierno.

La comunicación interna se clasifica a su vez en: comunicación formal e informal.

La comunicación formal: es el intercambio que se establece entre las personas de los puestos que ocupan y las actividades que les fueron asignadas.

La comunicación informal: es el intercambio de información que se establece entre las personas por una relación independiente de los puestos que ocupan.

Tipos de comunicaciones formales

Por el nivel en que se origina la comunicación y el nivel del destinatario, las comunicaciones se dividen en verticales, horizontales o laterales.

Comunicaciones verticales: son verticales aquellas que parten de algún miembro de un organismo administrativo de un nivel distinto al del destinatario. Las comunicaciones verticales pueden ser ascendentes o descendentes:

Comunicación vertical ascendente. Las que van de abajo arriba a través de la organización. Sirve a los subordinados para entrar en contacto con sus superiores o para que estén suficiente y oportunamente informados de lo que pasa en su departamento o área de responsabilidad. Son útiles para el supervisor no solo para obtener información, sino para fomentar la participación y el interés del trabajador. Si las comunicaciones establecieran en un solo sentido descendente, los subordinados se sentirían frustrados. Es recomendable que los canales de comunicación ascendente funcionen fluidamente.

Comunicación vertical descendente. Son las que influyen de arriba abajo a través de la cadena de mando, y que utilizan los supervisores para ponerse en contacto con sus subordinados.

Comunicaciones horizontales: son las que se realizan entre dos o más miembros que tienen un mismo nivel jerárquico dentro de la institución.

Comunicaciones disciplinarias: son patrones de comunicación del centro, distinta de los enunciados y tipificada por su contenido, que aparecen con frecuencia en la actualidad del supervisor. Se ha visto que toda buena labor merece reconocimiento y una de las formas de hacerlo es la alabanza; una tarea deficiente requiere una crítica constructiva. La alabanza y la crítica son ejemplo de comunicación disciplinaria.

Comunicación escrita, oral y no verbal

Los medios de comunicación escrita y oral poseen características favorables y desfavorables; por consiguiente, a menudo se les emplea un conjunto para que las cualidades favorables de cada género se complementen entre sí. Además se pueden usar recursos visuales como complemento tanto de la comunicación oral como de la escrita por ejemplo, una conferencia en una sesión de capacitación administrativa puede resultar más eficaz si se emplean materiales escritos, transparencias, videocintas y películas. Las evidencias demuestran que cuando un mensaje se repite a través de diversos medios, las personas que lo reciben lo comprenderán mejor y lo recordarán más fácilmente en la selección de medios se debe considerar al comunicador al público y la situación si a un ejecutivo le resulta incómodo dirigirse a un público muy numeroso puede optar por la comunicación escrita en vez de pronunciar un discurso. Por otra parte, ciertos públicos no inclinados a leer memorandos pueden ser abordados y motivados por medio de la comunicación oral directa.

Comunicación escrita

Tiene la ventaja de proporcionar registros, referencias y protecciones legales, un mensaje puede ser cuidadosamente preparado y enviado después a un extenso público mediante el correo. La comunicación escrita también promueve la uniformidad de políticas y procedimientos y en algunos casos puede reducir costos.

Comunicación oral

La principal ventaja de la comunicación oral es que hace posible un rápido intercambio con retroalimentación inmediata.

Comunicación no verbal

La gente que se comunica por mucho medios. Lo que una persona dice puede verse reforzado o contradicho por la comunicación no verbal, como las expresiones faciales y los movimientos corporales. Es de suponer que la comunicación no verbal apoya a la verbal pero siempre es así por ejemplo un administrador autocrático puede golpear la mesa con el puño mientras anuncia quien adelante se pondrá la administración participativa; esta comunicación contradictoria creará ciertamente un vacío de credibilidad de igual manera los admiradores pueden afirmar que aplican

una política de puertas abiertas pero disponen al mismo tiempo que su secretaria seleccione cuidadosamente a las personas que deseen entrevistarse con ellos, lo que genera incongruencia entre lo que se dice y lo que se hace.

La eficacia de la comunicación es responsabilidad de todos los miembros de una organización, tanto de los administradores como de su personal en general, los cuales persiguen un propósito común.

Trabajo en Equipo

En las instituciones modernas, el trabajo por fuerza mayor debe ser ejercido por más de una persona. Es frecuente ver, como los administradores, citan a su personal para que en conjunto piensen en nuevas estrategias y nuevas formas de solucionar problemas.

Existen diversas definiciones al significado del trabajo en equipo incluiremos algunas:

“Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito un objetivo de trabajo y planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida”, según Katzenbach y K. Smith.

“El trabajo en equipo es un conjunto de personas que operan para lograr un solo resultado general”, según Luis Riquilme Fritz.

“Trabajo en equipo no significa solamente”trabajar juntos” trabajando en equipo es toda una filosofía organizacional, es una forma de pensar diferente, es un camino ganador de las empresas han descubierto en los últimos años para ser realmente que el trabajador se comprometa de veras con los objetivos de la empresa”, según Olman Martínez.

Cuando hablamos de trabajo de equipo, nos referimos a un grupo de personas bien organizadas, cada uno con sus correspondientes responsabilidades y tareas perfectamente definidas, teniendo a la cabeza un líder, idealmente aceptado por todos y quien será el guía para que el equipo a través de ciertas reglas oriente sus esfuerzos en forma comprometida en un mismo sentido.

Ventajas:

Al tratarse de personas diferentes, cada uno entrega un aporte en particular al equipo. Habrá quienes tengan habilidades manuales, mientras otros le darán un mayor uso a su intelecto. La diversidad hará el enriquecimiento mutuo.

Tratándose de seres con capacidad de raciocinio, es lógico encontrar a individuos que discrepen por la diferencias de sus ideas, pero que resulta beneficioso considerando tener mayor creatividad en la solución de problemas.

Se logra la integración de metas específicas en una meta común.

Prevalece la tolerancia y el respeto por los demás.

Al sentirse parte real de un equipo, donde son tomados en cuenta, las personas se motivan a trabajar con un mayor rendimiento.

Promueve la disminución de rotación de personal al desempeñarse en un lugar que le resulta grato.

Desventajas:

Es difícil coordinar las labores de un grupo humano, por la diversidad en la forma de pensar, capacidades, disposición para trabajar, responsabilidad, entre otros factores y luego orientarlos hacia un mismo objetivo.

Muchas diferencias en las formas de pensar, puede llevar a discusiones que dividen al grupo.

Entendiéndose que el trabajar en equipo implica asumir responsabilidades como tal, es posible que al cometer errores nadie quiera asumirlos en forma particular.

Características:

Trabajar en equipo implica integrar a personas con sus diferencias.

La influencia de un líder debe provocar resultados positivos.

El objetivo central de la institución debe representar lo que cada uno de sus integrantes debe y desea alcanzar.

Se enfatiza el conocido lema: " todos para uno y uno para todos".

El liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionados. Si se entiende la motivación, se apreciará mejor que desea la gente y la razón de sus acciones. De igual manera, además de estar en condiciones de responder a las motivaciones de responder de sus subordinados, los líderes también pueden favorecerlas o estorbarlas por medio del ambiente organizacional que crean estos dos factores son importantes para el liderazgo como la administración. .

La aptitud de un líder debe tener al menos cuatro importantes ingredientes:

Capacidad para hacer un uso eficaz y responsable del poder.

Capacidad para comprender que los seres humanos tienen distintas motivaciones en diferentes momentos y situaciones.

Capacidad para inspirar a los demás.

Capacidad para actuar a favor del desarrollo de una atmósfera conducente a la respuesta ante las motivaciones y al surgimiento de éstas.

En conclusión es que ningún estilo de liderazgo es mejor que otros y que los administradores pueden tener éxito si se encuentran en la situación adecuada.

Podemos considerar la motivación como una reacción en cadena: comienza en las necesidades y termina en los deseos o las metas fijadas. Éstas provocan tensiones (es decir, deseos no satisfechos) que ocasionan acciones para alcanzar las metas. Por último, esto lleva a la satisfacción de los deseos.

Hay que desarrollar mecanismos para que el personal participe, decida, coadministre, ya que este sentimiento de realizar un trabajo desajenado se traduce en una mayor satisfacción y ésta en una mayor estabilidad y en una actitud menos conflictiva dentro y fuera del centro educativo.

El trabajo en equipo es una condición que implica trabajar en cooperación con otros de una manera coordinada, armónica y enfocada, aprovechando las fortalezas de cada cual y potencializándolas a favor del grupo mediante la sinergia.

Un buen trabajo en equipo no genera trabajos o logros independientes, ni ambientes competitivos, protagonismos o rivalidades internas; más bien garantiza un logro general como equipo, un crecimiento personal de todos los integrantes y un ambiente laboral tal que todos se sienten como en familia, se generan grandes lazos y es muy probable que surjan muy buenas amistades.

Algunos aspectos fundamentales del trabajo en equipo son:

- La condición fundamental siempre será el trabajo bien hecho que garantice la confianza y evite la supervisión y revisión del trabajo entre sus integrantes. Profesionalismo.
- Claridad y conocimiento por parte de todos los involucrados, de los objetivos y metas planteados para el equipo designado. Enfoque.
- Muy buena (excelente) comunicación. Comunicación
- Actitud y disponibilidad para la generación de un ambiente de trabajo cordial y amistoso.
Actitud
- Profundo respeto. Respeto
- Sentido de pertenencia al equipo. Compromiso
- Valoración y reconocimiento explícito del conocimiento, la experiencia y las habilidades de todos los miembros del equipo. Aceptación
- Nunca hablar en primera persona, pues los logros y fracasos son de todos. Hablar siempre de Nosotros
- Pensar en función del equipo y no en función del logro personal. Sinergia
- Por último, y como condición propia de cualquier equipo, es indispensable la valoración, receptividad y apoyo de las ideas, sugerencias y aportes de los otros (actitud abierta). Apertura

*Sinergia: Los logros y resultados de un equipo siempre son mayores que la suma de los logros y resultados individuales de sus integrantes. También se puede interpretar como la capacidad de confiar algunas de mis acciones y actividades a mi compañero, porque sé que él es fuerte en ese aspecto; y a su vez, él y el resto del equipo me confían algunas de sus actividades para que yo las realice, ya que soy fuerte y especialista en este tema. La sinergia bajo el precepto del trabajo bien hecho, incrementa la eficiencia, la eficacia y la efectividad, y fortalece día a día la confianza y el respeto entre los involucrados en ella.

La comunicación, clave en el trabajo en equipo

Una comunicación eficaz entre los miembros de un grupo de trabajo, será fundamental para enfrentar situaciones críticas y encontrar soluciones adecuadas a los conflictos, señalan los expertos.

El trabajo en equipo apunta a un grupo de personas bien organizadas, con responsabilidades propias y tareas definidas, y que son encabezadas por un líder, quien guía y orienta los esfuerzos de los integrantes. Cuando un grupo de personas trabaja en pro de un objetivo previamente planificado, no sólo realiza la labor en conjunto con otros individuos, sino que también se compromete con los objetivos de la institución.

Además de resaltar las competencias personales, las habilidades y los conocimientos individuales, el trabajo en equipo -explican los expertos- genera un buen clima laboral, un mayor compromiso con la tarea y aumenta los niveles de productividad, gracias a la sinergia aportada por sus miembros, lo que se refleja en una alta expectativa para alcanzar las metas y objetivos organizacionales. “Los tiempos actuales requieren de equipos multidisciplinarios con competencias en diferentes áreas y que se complementen a favor de lograr un excelente resultado”, dice Francisco Ruiz, gerente general de Bumeran.com Chile.

No obstante, el trabajo en equipo también puede generar problemas. Unir personas para alcanzar un mismo propósito, puede llegar a convertirse en una tarea complicada para algunas compañías,

debido, principalmente, a las diferencias en las necesidades, intereses, experiencias y expectativas de los miembros que lo componen.

“Las diferencias en los miembros del grupo pueden perturbar el clima grupal, la cohesión, las dinámicas e interacciones humanas. Además, no permite la integración de sus participantes, el buen entendimiento, la confianza y la satisfacción de trabajar en equipo, provocando una percepción de desigualdades de aporte en los esfuerzos, en el nivel de implicación y de iniciativa”, señala Julia Folch, académica de IE Business School.

La experta sostiene que un equipo de trabajo mal conformado generará tensiones, incomodidad, malestar, susceptibilidades, posicionamientos y discriminaciones entre sus integrantes, mermando el alcance de los objetivos.

Sin embargo, los especialistas aseguran que la clave para revertir esta situación estaría en mantener una comunicación fluida al interior de los equipos. “Una comunicación eficaz entre los miembros de un grupo de trabajo, será fundamental para hacer frente con mayor solvencia a las situaciones críticas, y encontrar soluciones más adecuadas, permitiendo el traspaso de experiencias, habilidades, capacidades y puntos de vistas diversos”, sostiene Ruiz.

Favorecer el diálogo aumentará la productividad del equipo, ya que sus miembros estarán más proclives a solicitar y dar ayuda, mejorarán la labor en conjunto y su nivel de autocrítica, reconocerán sus debilidades y fortalecerán sus virtudes.

“Un buen canal comunicativo estimulará la sinergia al interior del equipo, lo que se ve reflejado en los miembros cuando trabajan juntos. En esa instancia, cada uno se beneficia del conocimiento, competencia y apoyo de los demás integrantes, logrando una productividad mayor a la que podría alcanzar un individuo al máximo de su capacidad”, añade Ruiz.

Incentivando la comunicación. Para lograr incentivar y fortalecer la comunicación al interior de los equipos de trabajo, lo principal será propiciar un óptimo clima laboral que facilite las relaciones humanas.

Cuando hablamos de trabajo, no sólo nos referimos a una secuencia de operaciones técnicas en función de cumplir con los objetivos y metas de la institución, sino que además hablamos de personas que necesitan estar motivadas y satisfechas con las labores que realizan.

Junto con esto, aconsejan los expertos, será primordial que los centros educativos generen instancias agradables para que los integrantes se conozcan y forjen vínculos. Una de ellas, será disponer las instalaciones -de manera tal- que cada persona tenga contacto con los demás, estimulando la confianza para lograr una efectiva retroalimentación.

La principal característica que tiene este tipo de grupos es la confianza. “Cada miembro se siente con la capacidad y libertad de expresar sin temores sus ideas, inquietudes, oportunidades de mejora, sin el temor de ser criticado y discriminado”, enfatiza Roger Marull, gerente general Meta4.

Para fortalecer los canales comunicativos en los grupos de trabajo, será necesario, potenciar a aquella persona que cuente con la capacidad innata de asumir liderazgos, y que pueda conducir al equipo hacia las metas fijadas.

“Cuando el liderazgo se canaliza de una manera positiva, culmina en una actitud más contenedora, receptiva y motivadora que beneficia mucho al clima dentro del grupo. Esta característica es natural en las personas, pero al constituir equipos de trabajo es bueno identificarla, ubicarla y ponerla en práctica”, dice Francisco Ruiz.

El líder o sea el directivo asumirá el “papel de mantenimiento”, ayudando a que el grupo lleve a cabo su labor ininterrumpidamente como unidad. Además, será el encargado de reparar las tensiones y de reconocer cuando el proceso se estanque o cuando el equipo esté agotado.

Finalmente, y considerando que no todos los equipos son iguales, los expertos recomiendan aprender a escuchar antes de comunicar, a fin de detectar rápidamente donde están las oportunidades para mejorar.

“Los integrantes de un grupo de trabajo deben tener la habilidad de entender e interpretar lo que no se dice, más que en lo que sí se dice. Con empatía y paciencia, se puede lograr a escuchar aún

lo que no se dice y de esa manera solucionar más fácilmente los problemas que afectan el desempeño del grupo”, concluye Marull de Meta4.

El director de una institución educativa debe de tener cierto perfil dentro de la gestión administrativa.

Conocer y manejar correctamente los sistemas de personal, racionalización, presupuesto, tesorería, contabilidad y control adecuados a las instituciones educativas.

Conocer y aplicar normas técnicas y procedimientos de la infraestructura y equipamiento educativo.

Tener capacidad de generar y administrar recursos financieros con un enfoque gerencial.

Todo el proceso administrativo tiene un soporte en la organización escolar: los equipos de trabajo, como el conjunto de personas organizadas formalmente para lograr una comunicación efectiva alrededor de la tarea, transmitiendo información, canalizando problemas, proponiendo mejoras y soluciones que conducen a consolidar la calidad en el servicio.

Los alumnos y maestros en una institución educativa son quienes le dan vida y estilo propio: son quienes deben garantizar el logro de las variables escolares y la satisfacción de las necesidades y aspiraciones culturales de la comunidad o de un grupo social determinado.

Todo proceso administrativo del personal depende de la situación organizacional: del ambiente, de la tecnología, de las políticas, de la visión y misión, de la filosofía administrativa y, sobre todo, de la calidad y cantidad de personas dispuestas al trabajo educativo.

La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones, así como otras actividades de los miembros de la organización. Constituye el aglutinante social o normativo que mantiene unida a la organización. Expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, como mito, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

En una institución educativa la cultura organizacional son los valores, normas y roles. La estructura de roles está formada por maestros, alumnos, directivos y personal administrativo y de servicio.

La Escuela representa un tipo particular de organización. Todo sistema social intenta alcanzar dos objetivos sociales principales: lograr sus metas y mantenerse en el tiempo. Se basa en las actitudes, percepciones, creencias, motivaciones y expectativas de las personas, como en su funcionamiento las instituciones educativas se caracterizan por las actitudes y creencias de maestros, directivos, alumnos y personal de apoyo.

En ocasiones, se observa divergencia entre los miembros de un organismo social entorno a sus objetivos y normas de comportamiento de sus integrantes, provocando una amplia variabilidad en la conducta de los miembros y en los objetivos del organismo. Sin embargo, lo que garantiza la eficacia en el funcionamiento de la organización es la estabilidad relativa en cuanto a sus objetivos y la conducta de sus integrantes.

Una perspectiva social de la educación incluye una mirada a las organizaciones sociales atendiendo al papel (rol) de sus miembros, a las normas que prescriben tales conductas y los valores en los que se asientan esas normas (Katz y Kahn, 1966).

La cultura organizacional puede cumplir una diversidad de funciones, entre las que se destacan:

La cultura tiene una importante acción integradora al transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización que refuerza la cohesión interna de la misma.

Sirve para ayudar al logro de la aceptación de objetivos comunes, y el hecho de que sea compartida, mejora el ambiente, la calidad de vida en el trabajo, la satisfacción, y por lo tanto, facilita la tarea de motivar al personal y asegurar su compromiso a largo plazo.

Constituye una buena influencia poderosa para guiar la conducta y el comportamiento, y dar significado a las actividades que realizan los centros educativos, y ofrece premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

Homogeniza las actuaciones de los individuos al mismo tiempo que permite reducir la necesidad de normalización y modificar la configuración de poder en el seno de la institución.

Tiene fortísimas implicaciones en la imagen corporativa de su institución. Su efecto será positivo o negativo dependiendo de cómo sea la cultura organizacional.

Facilita la implementación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas, o al contrario, puede exigirse en barrera invisible que impide o retrasa el cambio estratégico.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos según Mintzberg, 1991.

El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.

Estas características son percibidas directa o indirectamente por el personal que se desempeña en ese medio ambiente.

El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma institución.

El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores:

Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.).

Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).

Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.). Clima organizacional para Lickert (1967), los esfuerzos por describir el clima organizacional de instituciones educativas son acciones para describir las características del sistema de interacción – influencia existente en cada una de ellas, especificado en su trabajo investigativo, éste concreta el resultado por una parte, de los esfuerzos por establecer patrones de interacción de la estructura organizacional para el logro de las tareas, y por otro lado, el producto de la interacción entre el individuo y su grupo, y del grupo al cual pertenece y el resto de la gente. El proceso de interacción y el sistema de interacción – influencia, incluye los procesos de comunicación, motivación, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, coordinación, control y evaluación. La forma en la cual esas interacciones son efectuadas en la organización (características y cualidades), ejercen una influencia importante en desarrollar y moldear la conducta humana (Lickert, 1962; Baker, 1968).

En conclusión, el término "clima organizacional" es usado entonces en el contexto educativo para indicar una variedad de atributos en el ambiente interno de una organización educativa. Más específicamente, y siguiendo los trabajos de Halpin y Crofts (1963, 1976), este término expresa el ambiente interno percibido, el contexto psicológico en el cual el participante se desenvuelve.

El Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Comportamiento organizacional

La institución educativa es una organización humana, integrada por individuos que asumen diferentes papeles: Estudiantes, docentes, directivos, empleados, cuyo propósito básico es el garantizar la transmisión, adquisición y producción del saber.

Al respecto, señala Álvarez (1992), que el comportamiento de un grupo educativo se debe tanto a factores internos como externos al grupo. Los factores externos se refieren a las condiciones físicas y a las situaciones en las cuales se desarrolla la actuación del involucrado. Los factores

internos se refieren a los elementos humanos que participan e integran la institución educativa, es decir, los estudiantes, docentes, empleados y directivos.

Según se ha citado, los estudiantes son diferentes entre sí, por múltiples razones: Nivel socioeconómico, cultural, grado de inteligencia, experiencia, estado físico, intereses, aspiraciones, aptitudes, edad, sexo y sus motivaciones en general. Se afirma que la percepción que tenga de sí mismos, de sus compañeros, de cada profesor y de la institución en general (estilo de liderazgo, organización, entre otros aspectos) depende tanto de sus características individuales como de su posición en la organización

Sin embargo los objetivos organizacionales, los personales frecuentemente entran en conflicto.

Para disminuir los efectos negativos se requiere del estudio y aplicación de la metodología que nos ofrece el comportamiento y desarrollo organizacional así como la administración de recursos humanos, ya que sin este esfuerzo cooperativo no podrán ser alcanzados los objetivos, con solo el esfuerzo individual.

Conclusiones

La comunicación hoy en día es la clave del trabajo en equipo.

La comunicación administrativa es el proceso en doble sentido por el que intercambian las personas que trabajan en una institución o que tienen contacto con ella. Su fin es la buena administración, la mejor ejecución y desempeño dentro de la organización.

Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que el centro educativo lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas.

Se dice que con buen personal cualquier organización funciona. Incluso, es conveniente mantener cierto grado de imprecisión en la organización, pues de esta manera la gente se ve obligada a colaborar para poder realizar sus tareas. Con todo, es obvio que aún personas capaces que deseen cooperar entre sí, trabajarán mucho más efectivamente si todos conocen el papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan unas con otras.

Referencias

Koontz, H. y Heinz W. (2004). Administración una perspectiva global. Editorial Mc-Graw Hill Interamericana Editores.

Benavides, R. et al (2007). Administración. Editorial Mc-Graw Hill Interamericana Editores.

Johansen, Oscar. "Nociones elementales de administración. Chile: Editorial Universitaria.

Cultura y Clima Organizacional, Rigoberto Soria Romo, Recuperado: 15-09-2010, <http://www.eumed.net/libros/2008c/432/Cultura%20y%20clima%20organizacional.htm>

La creatividad Organizacional: Un Reto Gerencial, Alberto G. Alexander Serval Ph D. Recuperado 16-10-2010, <http://www.libreriainteramericana.com/pdf/creatividad.pdf>

Gestión legislativa. Recuperado 30/9/2010. <http://www.scribd.com/doc/36829589/Gestion-y-Legislacion-Educativa>.

Trabajo en equipo. Recuperado. 21/8/2010. <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/trabajo-en-equipo-y-aspectos-fundamentales.htm>.