

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE QUE FACILITEN EL FORTALECIMIENTO DE LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD PARA INCIDIR EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE DE CIENCIAS DE LA SALUD.

LEARNING STRATEGIES THAT FACILITATE THE STRENGTHENING OF PERSONALITY TRAITS
TO INFLUENCE THE ACADEMIC PERFORMANCE OF THE HEALTH SCIENCES STUDENT.

Neith Gámez Ibarra, María Ofelia Ortiz Mancera,

Lenoska Adriana Lemus Ortiz, Flor Silvestre Torres Jiménez.

Instituto Politécnico Nacional, México.

Correspondencia: llemuso@ipn.mx

RESUMEN

El desarrollo empresarial influye en el trabajo, la cultura y la calidad, por lo que las instituciones educativas deberán modificar la “herencia cognitiva y cultural” en los estudiantes, pues habrá de desarrollar competencias para enfrentar los avances de la Ciencia y Tecnología que tienden a sustituir, la participación del ser humano en procesos automatizados. Situación que exige que los individuos deberán disponer de habilidades para generar productos en una permanente interconexión de los procesos mentales como dominios clave para el aprendizaje y el trabajo, dirigidas hacia la creatividad, actitud emprendedora, metacognición, valores, ética, resolver problemas, liderazgo, trabajo en equipo y cultura digital. Las empresas y organizaciones apuntan hacia el desarrollo de competencias en los trabajadores que implica la precisión de metas y resultados, en el que la interdependencia entre los integrantes es inminente.

Habilidades que en lo académico se identifican como competencias a desarrollar en la formación disciplinar y se vinculan con los rasgos de personalidad del estudiante.

Es un estudio mixto, descriptivo, transversal, no experimental y sincrónico; como metodología aplica la investigación acción; en cuatro grupos de la Licenciatura en Psicología; participan 138 estudiantes durante el segundo y tercer periodo de evaluación del aprendizaje conforme calendario oficial del IPN. En los hallazgos, se encontró que la implementación de la técnica o dinámica por sí misma, no son suficientes para lograr la mejora del aprendizaje, sino que tiene que presentarse con acciones docentes de intervención, seguimiento y evaluación continua y permanente, que lleven al alumno a la autorreflexión crítica.

Palabras clave: Estrategias de aprendizaje, rasgos de la personalidad, competencias, desempeño académico.

ABSTRACT

Business development influences work, culture and quality, so educational institutions must modify the “cognitive and cultural heritage” in students, since they will have to develop skills to face advances in Science and Technology that tend to replace the participation of the human being in automated processes. This situation requires that individuals must have the skills to generate products in a permanent interconnection of mental processes as key domains for learning and work, directed towards creativity, entrepreneurial attitude, metacognition, values, ethics, problem solving, leadership, teamwork and digital culture. Companies and organizations point towards the development of skills in workers that implies the precision of goals and results, in which the interdependence between the members is imminent.

Skills that are identified academically as competencies to be developed in disciplinary training and are linked to the student's personality traits.

It is a mixed, descriptive, cross-sectional, non-experimental and synchronous study; as a methodology, it applies action research; in four groups of the Bachelor of Psychology; 138 students participate during the second and third period of learning evaluation according to the official calendar of the IPN. In the findings, it was found that the implementation of the technique or dynamics by itself, are not enough to achieve the improvement of learning, but it has to be presented with teaching actions of intervention, monitoring and continuous and permanent evaluation, which lead the student to critical self-reflection.

Keywords: Learning strategies, personality traits, competencies, academic performance.

INTRODUCCIÓN

En la investigación Rasgos de la personalidad de los estudiantes en Ciencias de la Salud, que se aplicó en el 2018, se encontró en la población CICS UST, el 52.3% de los estudiantes tienen rasgos de madurez emocional, intereses estables, tranquilos, se adaptan a los hechos y muestra de compostura para evitar dificultades (Psicología 40%, Odontología 61% y Optometría 56%); tienen un comportamiento promedio en candidez y astucia (Psicología 49% y Optometría 42%), mientras que Odontología es práctico y eficiente; además de independientes, están acostumbrados a seguir su propio camino, tomando decisiones y acciones por sí solo, no son necesariamente dominantes; características que de acuerdo con Erazo (2012) ayudan a la comprensión del desenvolvimiento académico.

De igual manera destaca que los estudiantes en Ciencias de la Salud (Odontología, Optometría y Psicología), comparten rasgos que los ayudan laboralmente; tienen madurez emocional, sustentan sus puntos de vista en hechos reales y llevan a la práctica sus ideas, se preocupan por resolver situaciones de la vida real, son personas tradicionalistas, actúan bajo las normas y políticas establecidas, son respetuosos pudiendo explicarse por la influencia y tipo de formación que reciben de sus profesores.

Gallegos, García y Polo (1993) señalan que los factores asociados con el logro académico son: seguridad, toma de decisiones, meticulosidad, madurez y responsabilidad; características que conforme a los resultados promedian del 45 al 55% de los estudiantes, y una población aproximada del 45% no tiene desarrollada este factor, lo que implica que ésta población requiere de acciones de intervención que favorezcan el desarrollo de rasgos orientados a fortalecer las debilidades de la personalidad del estudiante en el aula.

El estudio concluye que se deben incorporar estrategias como el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), Método de proyectos (MP), Estudio de Casos, Clown y trabajo en equipos; Actividades que se orienten al aprendizaje cooperativo, como estrategia didáctica en el trabajo en pequeños grupos, que favorece la identificación, seguridad y apoyo social, empatía y desarrollo de habilidades sociales; además de acciones institucionales específicas sobre formación, capacitación, procesos de canalización y acompañamiento para los estudiantes entre otros.

En los hallazgos de la investigación, se ha encontrado una estrecha relación entre los rasgos de personalidad de los estudiantes y su desempeño

académico, lo que indica que, se puede incidir como una alternativa de intervención en el índice de la reprobación en las

Licenciaturas en Psicología, Optometría y Odontología del CICS UST.

Se realizó el estudio con el objetivo de Diseñar un programa de apoyo a la acción docente mediante la formación de estrategias de aprendizaje orientadas al trabajo en equipo y comunicación asertiva para incidir en el desempeño académico que fortalezcan el desarrollo de los rasgos de personalidad del estudiante.

Para identificar acciones docentes que promuevan la intervención educativa que impacten en el desarrollo de los rasgos de personalidad de los estudiantes del área de las Ciencias de la Salud, se retoma la propuesta y abordan temáticas orientadas al trabajo en equipo, solución de conflictos y comunicación asertiva. Se realizó mediante la aplicación de técnicas y dinámicas en el trabajo en equipo y toma de decisiones, de manera transversal se cuidó el desarrollo de la comunicación asertiva, como acciones en la cotidianidad de los estudiantes en el espacio áulico para el desarrollo de las actividades académicas; así como, la aplicación de estrategias de autoevaluación y co-evaluación que permitieron al estudiante identificar las áreas de oportunidad y mejora; y al docente, establecer acciones en intervención para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La estructuración del marco teórico para la investigación recupera las propuestas y estudios de: Factores de personalidad y aprovechamiento académico de Allport (1974); Catell (1982); Gracia (s/a); Jiménez (2003); Cerchiaro (2006); y Sánchez (1992). En cuanto a las propuestas

de educación, personalidad y desempeño académico se menciona a Díaz (2002); Waissbluth (2018); Lemus, Gámez, Ortiz y Torres (2018); Pérez (2005) y Durán-Aporte y Durán García (2012).

Waissbluth (2018) señala que el desarrollo empresarial influye el mundo del trabajo, la cultura, la calidad y la política, por lo que las instituciones educativas deberán tomar en cuenta y modificar la “herencia cognitiva y cultural” que se desarrolla en los estudiantes, pues tendrá que desarrollar competencias para enfrentar los desafíos de los avances de la Ciencia y la Tecnología que tienden a sustituir cada vez mas, la participación del ser humano en procesos automatizados y robotizados; la interrelación cultural y disciplinar entre los países requieren el manejo e incorporación de sistemas y lenguajes en diferentes contextos, a los que habrán que responder los egresados de las instituciones educativas, previo a la incorporación al sistema laboral y profesional.

Además de considerar las megatendencias que se presentan en el siglo actual como: características de desarrollo de la población tendiente al envejecimiento; desempeño tecnológico; conflicto entre la sustentabilidad de la ecología mundial, el medioambiente y el desarrollo económico; la migración de los ciudadanos hacia países que les aseguran la posibilidad de mejorar su ingreso económico y desarrollo social, cultural y educativo, situación que refiere a la interculturalidad, interdisciplinariedad y la globalización; e incorporan los problemas económico y políticos de los países caracterizados como potencias en armas nucleares, conquista del espacio que dañan la economía mundial de las naciones.

La educación enfrenta para el Siglo XXI grandes desafíos que se caracterizan por: Una educación de calidad, término que acuña las habilidades que los

individuos deberán disponer para generar productos en los que el análisis de su producción, en una permanente interconexión de los procesos mentales, que de acuerdo a la UNESCO (2017) se definen como dominios clave para el aprendizaje: Bienestar Físico; Social y emocional; Cultura y las artes; Alfabetismo y comunicación.

La formación integral del estudiante en el contexto actual es pieza clave para el desarrollo de la educación en las Instituciones Educativas. Las condiciones actuales de la sociedad Latinoamericana, presenta inestables equilibrios políticos, comerciales y sociales, del que surge la necesidad de acuerdo a Waissbluth (2017) de “(...) blindarse un poco más, y la integración y cooperación al interior de la región se hace doblemente urgente” (Pág. 52) Contexto en el que el estudiante se encuentra inmerso y deberá aprender hacer frente a los desafíos muy concretos para la manera de educar en Latinoamérica.

Para el Siglo XXI, señala Waissbloth(2018), “(...) los sistemas educativos formales e informales son el mecanismo que utilizan las sociedades para transmitir la cultura, los valores, habilidades y conocimientos(...)”, habilidades que habrán de entenderse como “(...) aquellas que van más allá de los aprendizajes curriculares convencionales (...) que son esenciales para sobrevivir, progresar y aportar a la sociedad (...)” (Págs. 56-59). Dentro de las que se identifican: Conciencia plena de sí mismo; Intligencia social y emocional, empatía, capacidad de escucha activa; Creatividad, curiosidad y actitud emprendedora; Metacognición; Valores y ética. *Habilidades para el trabajo*, como la capacidad para entender y resolver problemas; Colaboración; iderazgo, trabajo en equipo; Adaptabilidad; Flexibilidad cultural e intercultural; y preservación del medio ambiente.

Estas habilidades requieren de procesos de evaluación propios, que incluyan los aspectos cualitativos y cuantitativos que resulten de la indagación, así mismo deberán incorporarse políticas de evaluación claras que el docente, diseñe e implemente, procurando que se acerquen a las características reales de las instituciones educativas, las empresas y la industria, en el contexto y uso de diversos medios y formas de comunicación; incorporar programas sustentables en respeto a la humanidad, la sociedad, medio ambiente, cultura, creencias y preferencias.

Sáenz (2005) señala que el desarrollo empresarial de la época exige el “diseño y rediseño de los puestos de trabajo (...) hacia equipos autodirigidos integrados por trabajadores polivalentes”, mediante el cual se magnifique la flexibilidad y adaptabilidad al entorno, mediante la contribución del empleado y de la responsabilidad aceptada por él” (Pág. 2). Las organizaciones apuntan hacia el desarrollo de competencias en los trabajadores, contexto que implica la precisión de metas y resultados de trabajo definidos, en la interdependencia entre los integrantes.

El presente trabajo es un estudio mixto, descriptivo, transversal, no experimental; como método aplica la Investigación acción; en cuatro grupos de la Licenciatura en Psicología, participan 138 estudiantes inscritos conforme los criterios institucionales del CICS UST, en el Sistema de Administración Escolar (SAES); durante el segundo y tercer periodo de evaluación del aprendizaje conforme calendario oficial del IPN, se llevó a cabo en los meses de septiembre a diciembre del 2019 (Periodo 2020/1); intervienen seis docentes coordinadores, quienes supervisaron el desarrollo de las mismas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula.

Como instrumentos de indagación, se emplearon: a) Rúbrica de autoevaluación y co-evaluación; b) Análisis del proceso de evaluación del aprendizaje; c) entrevista semiestructurada (grupos de discusión) entre personal docente participante; d) Plan de sesión que incluye las técnicas y dinámicas de grupo aplicada en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. Este último procedimiento se dividió y en los grupos UA1 y UA2, intervienen los estudiantes, quienes diseñan el plan de sesión; seleccionan y aplican las técnicas y dinámicas de trabajo en equipo y solución de problemas a sus compañeros; en el caso de los grupos UA3 y UA4, el diseño del plan de sesión y la aplicación de las técnicas y dinámicas, las realiza el docente responsable de la coordinación grupal.

En los grupos UA1 y UA2, de acuerdo con la propuesta estudiantil y supervisión metodológica del docente responsable, se aplicaron técnicas y dinámicas para genera la integración del grupo mediante acciones de colaboración, recreación e integración entre otros aspectos. Al término de la exposición se evaluó la aplicación de la técnica y/o dinámica por los estudiantes que asistieron a la sesión, con la finalidad de analizar la experiencia personal y enriquecer las debilidades que se identifican en el proceso (registro diario de experiencias) y a la vez fortalecer el desempeño de sus compañeros durante la sesión; aplica la autoevaluación, coevaluación y evaluación (ésta última corresponde al docente del grupo).

En los grupos UA3 y UA 4, aplica el taller de Clown bajo la coordinación de los docentes del grupo, con un tiempo total de 25 horas de duración, distribuidas en siete sesiones, con un tiempo de tres horas cada una y una sesión de cuatro horas de trabajo continuo en el aula; con el objetivo de que los participantes adquieran habilidades necesarias para trabajar como

Clown de hospitales, mediante la creación de un personaje clown para implementar en el trabajo comunitario.

En el caso de Clown como estrategia de aprendizaje, el procedimiento metodológico que se sigue para la obtención de datos sobre la evaluación de los estudiantes se realiza mediante la práctica narrativa, que asume que las personas tiene habilidades, capacidades, creencias, convicciones que ayudan a reducir la influencia de las dificultades a las que, se enfrentan a lo largo de sus vidas, por medio de diferentes mapas. (Bustamante-Donoso, 2010)

Las prácticas narrativas, corresponden al análisis e interpretación cualitativa y refleja la opinión del estudiante ante su participación en el Clown. El proceso se realizó en dos fases: la primera aplica el empleo de mapas de externalización; y la segunda el mapa de documentación, ambos enfocados al trabajo de grupos. La fase 1, La externalización, se basa en la premisa “el clown no es la persona, el clown es el clown” con el propósito de evaluar el taller; la fase 2, la documentación, consiste en usar la palabra escrita, mediante la elaboración de narraciones personales, el contenido se seleccionó permitiendo vincular las experiencias y acontecimientos que conforman historias liberadoras.

La rúbrica de autoevaluación y co-evaluación del trabajo en equipo o grupo, se recupera la propuesta de Chica (2011), que considera como criterios de valoración: la participación, actitud, responsabilidad, resolución de conflictos, seguimiento del tema y uso del tiempo.

En la entrevista semiestructurada participa el personal docente involucrado, se aplican grupos de discusión, con la intención de valorar a manera de

reflexión y autorreflexión la aplicación en el aula de las técnicas y dinámicas de trabajo en equipo, solución de conflicto y comunicación asertiva entre los estudiantes. Como guía de discusión se diseñan preguntas detonadoras. En el proceso de validación de las preguntas se considera la participación de 8 expertos en investigación en el área de la Salud, que después de analizar cada una de ellas, determinan su contenido, estructura y redacción.

En el registro de la información: 1) Cuestionario de autoevaluación y coevaluación, se realizó en el programa estadístico SPSS Statistics V21; y se obtiene la media, desviación típica, frecuencias y porcentajes, correlación de Pearson y tendencia típica; 2) en la calificación del proceso de aprendizaje, aplica frecuencias y porcentajes que se establece con coparticipación del docente y estudiante; 3) en la entrevista semiestructurada, aplica el programa Atlas ti, y se analiza mediante la identificación de redes semánticas de las que derivan las subcategorías; para finalmente en la evaluación presentar el mapa de externalización.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y HALLAZGOS DEL ESTUDIO.

Participaron 138 estudiantes inscritos en cuatro grupos, divididos en dos Unidades de Aprendizaje, de la Licenciatura en Psicología, que se imparte en el Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud, Unidad Santo Tomás (CICS UST), del Instituto Politécnico Nacional (IPN). Las Licenciatura de Odontología y Optometría, no participaron en el estudio, por razones diversas.

FASE UNO.

APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS DE AUTOEVALUACIÓN Y COEVALUACIÓN.

Se consideran los cuatro grupos participantes, con la finalidad de disponer de una visión general sobre la temática que se aborda. La evaluación del trabajo en equipo por parte de los estudiantes; incluye la aplicación de dos cuestionarios de autoevaluación y coevaluación, que propone la Coordinación General de la Práctica en la Comunidad de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” (Chica, 2011), con los ajustes correspondientes para la población del CICS UST, del IPN.

Para la validación del cuestionario se recuperó la propuesta inicial y se presentó a los grupos UA1 y UA2, en el que participaron el 52.2% del total de participantes. La finalidad del proceso fue considerar la posibilidad de aplicación en la valoración del aprendizaje. Al respecto solamente se modificaron los criterios de Seguimiento del Tema (St) en el término de “PC” por considerarse no aplicable al contexto actual. Los demás criterios permanecen en la propuesta inicial. Con respecto a la opinión de los profesores de los cuatro grupos participantes, se consideró conveniente su aplicación, sin modificación de contenido, criterios e indicadores al respecto.

En el Cuestionario de Autoevaluación, se pretende que el propio estudiante valore el desempeño que realizó; mientras que el segundo Co-evaluación, los estudiantes valoran el desempeño de sus compañeros de equipo de trabajo. La aplicación se realizó en el tercer periodo de evaluación del aprendizaje, conforme calendario institucional (4-6 de diciembre del 2019).

Ambos cuestionarios se integran por un total de seis criterios que valoran la perspectiva de los estudiantes en cuanto a: Participación, Actitud, Responsabilidad, Resolución de Conflicto, Seguimiento del Tema y Uso del tiempo; con los indicadores de 1-4: 1= Rara vez; 2= Algunas veces; 3=Generalmente; 4= Siempre.

CUESTIONARIO DE CO-EVALUACIÓN. (ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS)

Se aplicaron 180 cuestionarios en los que los estudiantes valoraron el nivel de desempeño de sus compañeros de equipo durante el proceso de evaluación del aprendizaje.

En la información, no se registran números perdidos; la mediana es constante para los rubros, corresponde al criterio *Generalmente*; la moda permanece en el mismo criterio para “Aportación de ideas”, “Crítica en público”, “Asume roles y escucha” y “Soluciona desacuerdos”; se modifica en el número 4 (*Siempre*), en los rubros de “Se mantiene en el tema o actividades” y “Es organizado y entrega productos”; Se presenta una variación en la evaluación que va de *Generalmente* a *Siempre*. Con respecto a la Desviación Típica entre rubros el máximo y mínimo no se observa una diferencia significativa que pudiera indicar una posibilidad de alteración.

En cuanto los resultados de la Varianza se observa una dispersión entre los rubros de “Aportación de Ideas” y “Es organizado y entrega productos”, que indica atender las actividades de los estudiantes que van desde la participación hasta el análisis y aportación en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Tabla 1).

Tabla 1. *Información Estadística de los criterios de valoración. Coevaluación.*

	Aportación de ideas	Crítica en público	Asume roles	Escucha y soluciona desacuerdos	Se mantiene en el tema o actividad	Es organizado y entrega productos
Media	3.16	3.23	3.33	3.23	3.29	3.32
Mediana	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Moda	3	3	3	3	4	4
Desv. típ.	.662	.667	.669	.718	.721	.728
Varianza	.438	.445	.447	.515	.519	.530

Nota: Registro de información del cuestionario de Coevaluación, diciembre del 2019.

La primera observación, refiere al nivel de participación de los estudiantes, pese a que los criterios de evaluación del aprendizaje de la Unidad correspondiente se establecieron por consenso al inicio de las actividades, el 72% de los estudiantes participa en la coevaluación y autoevaluación y el 28% no la incluye como actividad importante.

Los motivos que limitan la participación se relacionan con los criterios de “*Responsabilidad*”, que refiere a la importancia del estudiante en el desempeño del grupo; y la “*Resolución del conflicto*”, actitudes que de acuerdo a los autores Chica (2011) y Viles, Zárraga, & Jaca, (2013), son necesarias para la solución de dificultades, en tanto, los estudiantes, se identifican en desventaja para decirle a su compañero cuando observan una conducta no adecuada para el desempeño en el grupo, prefieren no involucrarse para no generar conflicto.

Ello implica que, decirle al otro una opinión sobre las conductas o actitudes que tiene en el trabajo de grupo, en lugar de promover el diálogo o discusión del tema, se generan problemas/dificultades que pueden provocar

división, confrontación, incomodidad o bien limitar la participación en el mismo. Por lo anterior, los estudiantes prefieren no confrontar ni resolver conflictos; los evitan. Estas actitudes requieren fortalecer la integración del grupo mediante dinámicas que permitan el diálogo, comunicación y la incorporación de técnicas que favorezcan la solución y resolución de conflictos entre los integrantes (Chica, 2011; Cerón, 2016; y Barriga 2002; Bravo, 2007).

Con relación a la comparación de los resultados de los criterios de autoevaluación y coevaluación de los estudiantes se tiene:

Los estudiantes consideran que su equipo de trabajo *Generalmente* participa en las actividades de aprendizaje programadas, tiene alta participación en los criterios “Aportación de ideas” (53.9%), “Crítica en Público” (50.6%) y “Asumir los roles” (47.8%), que se relacionan con la Participación, Actitud y Responsabilidad, actitudes necesarias en el desarrollo de la personalidad del estudiante. Como sujeto de aprendizaje en el mismo rubro de la autoevaluación, ubica los criterios de “Escucha y Soluciona Desacuerdos” (53.5%); “Aportación de ideas” y “Es organizado y entrega productos” (52.5% para cada uno). Criterios que se relacionan con la Resolución de conflictos, Participación y Uso del tiempo (Tabla 2).

En la coevaluación, los rubros que consideran que se presentan con menor frecuencia, se ubican en el indicador *Algunas veces*, se identifica dentro de los tres criterios con mayor porcentaje: “Asume roles” (7.8%); “Es organizado y entrega productos” (8.9%); y “Crítica en Público” y “Escucha y Soluciona Desacuerdos” (13.3% en ambos). Estos criterios se relacionan con la Responsabilidad, Uso del tiempo, Actitud y Solución de Conflictos. En forma grupal un porcentaje aproximado del 10 al 14%

de los estudiantes asume los roles que le corresponde de acuerdo a la organización del equipo de trabajo; entregan los productos o evidencias de aprendizaje que se solicita en la Unidad de Aprendizaje; muestra una actitud positiva y participa en la solución de conflictos, estudiantes que de acuerdo al registro de las notas y evaluación del proceso del personal docente, presentan bajas calificaciones, son introvertidos y asumen los roles que les determinan los demás integrantes del grupo (Tabla 2).

Tabla 2. *Concentrado porcentual de los criterios de valoración. Coevaluación.*

	Aportación de Ideas	Crítica en Público	Asume roles	Escucha y Soluciona Desacuerdos	Se mantiene en el tema o actividad	Es organizado y entrega productos
RARA VEZ			1.1	1.1		2.2
ALGUNAS VECES	15.0	13.3	7.8	13.3	15.6	8.9
VALIDOS GENERALMENTE	53.9	50.6	47.8	46.7	40.0	43.9
SIEMPRE	31.1	36.1	43.3	38.9	44.4	45.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: Registro de información del cuestionario de Coevaluación, diciembre del 2019.

En la autoevaluación los tres criterios con menor porcentaje, en el indicador (*Algunas veces*), se ubican “Escucha y soluciona desacuerdos” (9.1%); “Crítica en público” (11.1%) y “Asume roles” (13.1%). Se vinculan con Resolución de conflictos, Actitud, Responsabilidad. Estos criterios se relacionan con la Actitud y Resolución de Conflictos e identifican con menor porcentaje en la coevaluación y autoevaluación (Tabla 3).

De acuerdo con la opinión de los estudiantes, los criterios que menor porcentaje en la autoevaluación se relacionan con “Participación”, “Seguimiento del Tema” y “Uso del Tiempo”. En la coevaluación los criterios, se relacionan con la “Participación” y el “Seguimiento del Tema” (Tabla 3).

Tabla 3. Registro de porcentaje por criterio de Autoevaluación.

	Aportación de Ideas	Crítica en Público	Asume roles	Escucha y Soluciona Desacuerdos	Se mantiene en el tema o actividad	Es organizado y entrega productos
RARA VEZ	4.0					
ALGUNAS VECES	18.2	11.1	13.1	9.1	14.1	11.1
GENERALMENTE	52.5	47.5	41.4	53.5	46.5	52.5
SIEMPRE	25.3	41.4	45.5	37.4	39.4	36.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: Registro de información del cuestionario de Autoevaluación, diciembre 4 al 6, del 2019.

En el proceso de aprendizaje, el 53.9% de los estudiantes consideran que *Generalmente* proporcionan ideas útiles en la discusión del grupo y cumplen con lo programado; y se mantienen en la actividad el tiempo programado (Tabla 3), “*Siempre*” proporciona ideas y realiza lo que se solicita. Esta situación se identifica en la evaluación individual que realizan los docentes, al asentar una nota menor o igual al criterio de “Suficiente” al 35% de los estudiantes en el primer periodo de evaluación (Acta de calificaciones, SAES_2020/1).

FASE DOS.

CALIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

De acuerdo con los resultados, la calificación final que se otorga al estudiante al concluir el periodo de evaluación presenta relación con el desempeño escolar de los estudiantes; los criterios e indicadores, se construyen, y se analizan previamente a su aplicación, por lo que al inicio de las actividades se conocen los requisitos para la acreditación de este.

En el proceso los estudiantes conocían, que elementos integran las evidencias de evaluación del proceso, el tiempo de entrega y las características que estos deberán cumplir para cada uno de los indicadores de valoración (Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular Por Mejorar e Insuficiente), mismos que se transforman a una calificación numérica (Excelente=10; Muy bueno =9; Bueno =8; Regular =7; Por Mejorar =6; Insuficiente =5 ó menos).

Cabe mencionar que antes de registrar en forma definitiva la calificación en los sistemas de administración escolar (SAES), muestre las evidencias registradas con antelación y verifique la existencia de estas, con la finalidad de en caso de ser necesario se modifique de manera inmediata el resultado obtenido. Postura que se sustenta en la propuesta de evaluación del aprendizaje de Díaz-Barriga (2002).

Al respecto del 100% de los estudiantes que participan en las UA, el 4.2%, solicitaron modificación de calificación, por causas como omisión en el registro de evidencias, entrega tardía de la evidencia (que disminuye el porcentaje de calificación asignada), y registro extemporáneo por omisión del grupo de estudiante en la participación en las evidencias de aprendizaje.

En cuanto a la evaluación y calificación numérica del estudiante al término de valoración, se observa lo siguiente:

1. Obtienen la misma calificación numérica por el desempeño durante el trabajo en equipo y presentan variaciones en la calificación del desempeño, debido principalmente al cumplimiento y entrega de evidencias.
2. Existe diferencias entre el desempeño y calidad del trabajo.
3. Los grupos tienden a dividirse y muestran dificultades para la solución de desacuerdos.
4. 1/3 parte de los estudiantes soluciona el conflicto y recupera su participación en el mismo; 2/3 partes restantes, se desintegra el equipo, se incluye en otro o solicita su participación individual.
5. Se identifican habilidades de liderazgo, empatía, coordinación, conocimiento, solución de conflicto entre otros.
6. El cumplimiento de actividades programadas oscila entre el 80 y 100%.
7. En las asesorías asisten los estudiantes coordinadores y lideran.
8. Motivos o razones que argumentan los estudiantes para la participación en el proceso de autoevaluación y coevaluación del desempeño: Inasistencia a la sesión. No entrega del cuestionario: Consideran como no es necesario el porcentaje que se asigna; las evidencias que tienen son suficientes para acreditar; y por último no generar dificultades con los compañeros por la valoración de su desempeño.

HALLAZGOS EN LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA.

De las opiniones que emite el personal docente durante la aplicación de la técnica de grupos de discusión (Registro de la Entrevista semiestructurada, 2019), se organizan los ejes de discusión, que dan pauta para el análisis

de los hallazgos que de ello se deriva. Los ejes que se identifican en el trabajo en equipo que se realiza en los espacios áulicos, son: La tarea como un elemento importante en la conformación del equipo de trabajo; Características del líder; La vida del trabajo en equipo (autodepuración); Actitud de los participantes; Función del docente; Trabajo en equipo dentro del modelo Hegemónico; e infantilización del estudiante.

El reto del personal docente es ¿Qué hacer con los estudiantes que obtienen una nota menor o igual al indicador “Bien = 8”? Sin embargo a considerar por el docente, esta identificación ofrece la posibilidad de mejora e invita a valorar las ventajas, cuando se realiza en las primeras sesiones y durante el proceso se continúa de manera permanente con la implementación de acciones y acuerdo de compromisos puntuales con él o los estudiantes implicados, que los lleven a la reflexión, solución del conflicto y análisis de las implicaciones que tiene su actitud en lo individual, grupal y en su caso comunidad en la que realizan la práctica, los valores éticos y profesionales que se afectan, entre otros aspectos (Registro de la Entrevista semiestructurada, 2019).

Situación que permite incorporar otros indicadores de la autoevaluación del estudiante mediante el cual se dé cuenta, del avance que tiene en la entrega de las actividades y evidencias de aprendizaje del periodo correspondiente, elementos que desde la perspectiva docente permite “darse cuenta de su situación actual”, como ejemplo sería un instrumento de autoevaluación. De acuerdo la opinión del personal docente, el equipo de trabajo se caracteriza por cuatro aspectos fundamentales para su integración, funcionamiento, cumplimiento de tareas y trayectoria:

- a) Tarea del trabajo en equipo, que, de acuerdo con la opinión del docente, los integrantes del equipo distribuyen al interior de este y las actividades que cada uno de ellos realizará. Durante el proceso,

los estudiantes valoran sus capacidades para asumir el rol que se asume o bien asigna.

- b) Cómo se conforma o integra el equipo. Se identifica en el momento de integración de los grupos de trabajo; posteriormente valorar la integración en el cumplimiento de las tareas.
- c) Proceso del trabajo en equipo. (vida del trabajo en equipo). En la vida del trabajo en equipo se identifican cuatro momentos importantes para la consolidación:
Integración, Organización, Autodepuración y Consolidación
- d) El equipo de trabajo es dinámico.

El trabajo en equipo fortalece algunas características de la personalidad de los estudiantes, que se vinculan con los rasgos que los caracterizan y son: Análisis, Habilidades Sociales, Responsabilidad, Comunicación, Reconocimiento del otro (Alteridad), Resolución de conflictos, Participación y Manejo del Tiempo.

Así mismo, se identifica que en la incorporación del trabajo en equipo como técnica y/o dinámica en el aula, la participación del docente deberá disponer de una actitud, que se caracteriza por asegurar que las instrucciones sean claras; considerar la flexibilidad en las actividades; Supervisar la dinámica en los equipos de trabajo; Incluir las asesorías como elemento fundamental de la guía académica en las actividades y trabajo del grupo; incorporar una evaluación flexible que permita realizar ajustes necesarios en los trabajos, tiempos, características, entre otros aspectos, de forma que faciliten al estudiante el cumplimiento de los mismos; y por último la motivación, que consiste en identificar las áreas de oportunidad que le permitan incorporar acciones de autoreflexión, análisis y discusión de su actuar en el aula para la mejora del proceso educativo, a manera de autoevaluación.

El docente reconoce que la implementación de la técnica o dinámica por sí misma, no es suficiente para lograr la mejora del aprendizaje del estudiante sino que tiene que presentarse con acciones de intervención, seguimiento y evaluación continua y permanente, que lleven al alumno a la autorreflexión y crítica de su actuar y de las implicaciones que de ello se deriva, además de fortalecer su autoestima, identificar áreas de oportunidad de mejora entre otros aspectos, y se fortalece si se promueve la reflexión crítica al interior de grupo, mediante acciones de diálogo y compromiso, haciendo del aula un espacio de reflexión colectiva y comunitaria; un espacio de transformación (Waissbluth, 2018; Pilar 2000; Durán-Aponte y Durán-García 2012).

Los criterios de autoevaluación deberán revisarse de manera continua, con la finalidad de identificar las dificultades que presentan al estudiante para su desarrollo y cumplimiento en los tiempos establecidos, considerando: la carga académica del estudiante, tiempo de realización de las actividades y evidencias de aprendizaje, complicaciones estructurales de la misma, complicaciones que se presenten en el proceso (individual y grupal), movimientos internos de los grupos de trabajo, motivos y/o razones que retrasen el cumplimiento; aspectos personales del estudiante y la comunidad escolar; cambios internos de índole institucional (paros, descansos, días festivos), asesorías establecidas, complicación estructural de las evidencias, entre otros aspectos; todos ellos existentes en el contexto educativo que impactan en la realización y cumplimiento de actividades escolares y el desarrollo de la personalidad del estudiante.

Es decir, el personal docente requiere “conocer” el contexto institucional para identificar las situaciones que enfrenta y que por sus características interfieren en su desempeño académico; acciones que ameritan, de

acuerdo a Barrios-Gaxiola & Frías-Armenta (2016) identificar el contexto social, económico, familiar y educativo del estudiante, permite construir escenarios acordes a los problemas que enfrenta la comunidad, identificar recursos y materiales didácticos conforme a la posibilidad de la población. Otro de los motivos de análisis es el criterio “Actitud”, y sus implicaciones en el trabajo en equipo y proyecto; la búsqueda de alternativas para mantener la unión en el equipo; así como los niveles de participación, que puede ir desde la búsqueda de alternativas, colaboración, preocupación, justificación y ayuda. Situación que impacta en los grupos durante el trabajo colaborativo, trabajo en equipo, dinámicas internas de interrelaciones entre los participantes, relaciones interpersonales entre docente-estudiante, directivos-estudiantes, por lo que se considera indispensable en la comunicación interna.

Al respecto los docentes opinan que al interior del grupo, enfrentan dificultades que inducen a cambios constantes de estrategias de trabajo y actividades, ya que en las distintas etapas de desarrollo de los trabajos y sesiones se presentan ajustes importantes en los equipos, derivados de incompatibilidad entre los integrantes por incumplimiento de actividades, dificultades interpersonales e inconformidad por el tema que se aborda en el trabajo final, aun cuando estos se integraron por propia elección y preferencias.

De acuerdo con la coevaluación y autoevaluación la “Actitud”, *Siempre* se desarrolla por el 41.4% de los estudiantes; *Generalmente*, por el 47.5% y *Algunas veces* por el 11.1%; situación que se refleja en las notas que se obtiene en el proceso y los ajustes de los equipos iniciales. Situación que coincide con la opinión que el personal docente considera que se presenta durante la vida del equipo de trabajo, en la fase de auto-depuración:

“...El cuestionamiento del que hacer del individuo dentro del equipo, (...) es un elemento importante, porque la autorreflexión (implica reflexionar (sobre) ¿qué estoy haciendo en el equipo? y ¿qué estoy aportando para la mejora del equipo?; y si mi participación en el equipo es conforme a la integración de todos que bueno, pero sino, tengo que retirarme y reconstruir; éste equipo se tiene que construir. (y si durante el proceso) él (el estudiante), como individuo de este equipo (se retiran) uno o dos tendrán que reconstruir y autoevaluar su actitud (y criterio (que lo llevan a la toma de decisiones positivas o negativas) (Grupo de discusión, 2019, CICS UST, IPN).

El docente, identifica que el 35% de los equipos sufren modificaciones; se acentúa en la etapa intermedia del trabajo; el 42% de los estudiantes manifiestan la necesidad de permanencia en el grupo sobre todo cuando este se encuentra en etapas avanzadas, aun cuando esta solo sea para acreditar con la nota mínima (Grupo de discusión, 2019, CICS UST, IPN). En palabras del docente, se tiene:

“En el proceso de depuración del equipo ... es justamente dónde se habla de quién si se queda en el equipo y quién no y por qué características se queda y por qué no; entonces ahí hablamos del proceso de depuración de decir a ver tú te quedaste solo; porque quienes se quedan solos ya no continúan, sino que reprueban;

(...) Y hay quien se queda solo y continúa porque se da cuenta de que a lo mejor éste no congenia con estos tres (...) entonces ellos se empiezan a fortalecer entre sí, para poder sacar adelante su producto (...) a partir de que se queda solo con sus compañeros (as) se ve forzado a socializar; a relacionarse con la gente”
(Grupo de discusión, 2019, CICS UST, IPN).

Al respecto se ha identificado situaciones de estudiantes que permanecen en los equipos, pese a que su situación emocional se encuentre en alto riesgo por el entorno social o el propio equipo, sobre todo en la etapa final del periodo de evaluación; situación que se vincula fuertemente con la “Responsabilidad”, que implica asumir eficientemente los roles de los cuales se hace cargo; si considera su participación clave en el desempeño del equipo; así como la Resolución de conflictos, que implica la respuesta del estudiante ante situaciones de desacuerdo o conflicto; el escucha de otras opiniones y aceptación de sugerencias; y la propuesta de alternativas para el consenso o solución.

La opinión del docente considera que un estudiante se ubica en una situación potencialmente en riesgo, cuando una situación escolar se antepone a los aspectos personales, situación que generalmente se identifica en estudiantes con autoestima baja, dificultades de aprendizaje, notas bajas, en alto riesgo de reprobación, actitudes de sumisión, docentes dominantes o impositivos; o bien cuando al interior del equipo de trabajo no encuentra ayuda y apoyo para la acreditación (Cerchiaro, 2006; Allport, 1974, Gracia, s/a; Pérez, 2005).

La responsabilidad del estudiante no se forma, solamente con el cumplimiento de las actividades académicas, sino a través del proceso con

el que se interrelaciona con el contexto en el que se encuentra y en el que integra el Ser en los aspectos bio-psico-social. Los estudiantes en formación requieren valorar el avance que tienen en el cumplimiento pero, no solamente de lo académico, sino la identificación, solución y confrontación de aspectos personales y sociales que influyen en la responsabilidad, el uso del tiempo, actitud, seguimiento del tema, participación y resolución de conflictos; tiene que ver con la forma en que enfrenta y prepara para responder a las dificultades, las soluciones y alternativas que aplica en cada uno de los momentos por lo que atraviesa.

Por lo que en lo académico la formación de la responsabilidad es de forma transversal y deberá observarse su desarrollo durante el periodo de evaluación, estableciendo retos para cada una de las etapas hasta alcanzar la consciencia crítica-reflexiva del estudiante. Esto implica que, como docente, deberá de establecerse diversas técnicas y dinámicas que lleven al estudiante a confrontar su desempeño, pero unidas a situaciones de análisis crítico-reflexivo de su actuar frente al trabajo en equipo que realiza. Al respecto el docente opina:

“Cuando un docente pide la permanencia, en el alumno queda una inercia en la cual se ve obligado a anotar a su compañero aunque no hayan trabajado en equipo”; “...bajo esta inercias de que no se les permite cambiarse de equipo, lo que hacen es que te entregan el trabajo en automático” (Grupo de discusión, 2019, CICS UST, IPN).

La solución de problemas se identifica durante el proceso de formación de equipos, en el momento en que se presenta la cohesión grupal, empatía,

empoderamiento, integración de grupo y reconocimiento del otro, elementos que de acuerdo con Catell (1982), Díaz-Barriga (2002), Cerón (2016) y Chica (2011) son necesarios para el trabajo en equipo o grupo. Por su parte Allport (1974), Barrios-Gaxiola y Frías-Armenta (2016), Bravo (2007), Cerchiaro (2006), Gracia (S/A), y Jiménez (2003), coinciden en que los rasgos de la personalidad como la responsabilidad, comunicación (escucha), empatía, reconocimiento del otro, son factores que intervienen en el aprovechamiento escolar, que habrá que fortalecer para la mejora del desempeño escolar.

Los hallazgos de la técnica Clown, se identifican a partir de la recuperación de los mapas de externalización y documentación que se aplican; evidencias en los que el estudiante evalúa su participación. En la fase 1 Externalización se analizó la información e identifican dos categorías semánticas para cada una de ellas se recuperan los siguientes aspectos:

- a) *Habilidades personales*, de acuerdo con la opinión del estudiante, el participar en la Técnica Clown los rasgos de la personalidad que considera que impacta y desarrolla son: Seguridad, confianza, experiencia, reír, jugar, verse así mismo, experimentar, reconocimiento, reconocimiento de los estados emocionales, reconocimiento de la situación personal, enseñanza, ver a los demás, agradecimiento, conocimiento de sí mismo, conocimiento de los demás, esfuerzo, afrontamiento de miedos, atreverse, confianza de sí mismo, reconocimiento de errores, apoyo a los demás.
- b) *Trabajo en equipo*, identifica que entre todos (los estudiantes que integran el grupo de trabajo) se presenta el fortalecimiento del equipo, haciéndolos más unidos, además de que permite conocerse entre ellos. Es decir, fortalece las habilidades e integra a los estudiantes en el cumplimiento de la tarea, permite conocerse y la unión entre ellos.

En la fase 2 Documentación. Las evidencias de aprendizaje (reflexión escrita), que desarrollan los estudiantes, se identifican subcategorías semánticas, que centran su atención en la forma que impactó el taller en las características de la personalidad del estudiante, ellas son: Confianza, Responsabilidad, Aprendizaje lúdico, Escucha, *Cohesión grupal*, *Confrontación de emociones*, *Empatía*, *Proyección*, *Empoderamiento*, *Ridículo (experiencia formadora)*, *Integración del grupo y reconocimiento del otro*.

Con lo anterior, se puede afirmar que la técnica Clown que se aplica en el proceso de formación fortalece el trabajo en equipo; permite que el estudiante enfrente y solucione problemas que se presentan en la cotidianidad de las actividades académicas y aprenda las formas de comunicación asertiva en la solución de conflictos intergrupales, por lo que las actividades docentes deberán dirigir su atención en la incorporación de técnicas que las fortalezcan.

Independientemente de las técnicas y dinámicas de trabajo en equipo, solución de problemas y comunicación asertiva que se aplican en el aula para el desarrollo de actividades y evidencias de aprendizaje, los resultados son similares en tanto la participación del docente modifique sus estrategias de intervención, dirigidas hacia la tolerancia, consensos, incorpore procesos de acompañamiento, trabajo entre pares, evaluación, coevaluación y autoevaluación.

Bravo (2007) señala que en América Latina, el proyecto Tunning plantea que la educación deberá desarrollar competencias en los estudiantes que le permitan la incorporación en el ámbito laboral y profesional de acuerdo

a las necesidades de la sociedad actual, caracterizada por el desarrollo de megatendencias, en donde la Ciencia y la Tecnología aporta elementos de transformación en las formas de comunicación, distribución territorial y riqueza económica, cambio radical en las políticas de desarrollo de las naciones entre otros aspectos, que impactan en las formas de intercambio entre las naciones.

En los procesos de cambio se identifican el rompimiento de las barreras de comunicación; conocimiento de procesos mecánicos en la conducción de equipos más sofisticados; la interpretación de lenguajes y sistemas de comunicación; se rompen las barreras inter y multiculturales, y las relaciones interpersonales se presentan en las habilidades para comprender e intervenir en diferentes contextos y medios.

Las instituciones educativas de acuerdo con Bravo (2007), Díaz-Barriga (2000), Gracia (s/a), Waissbluth (2018) y Pilar (2000) deberán incorporar sistemas avanzados que permitan a los estudiantes desarrollar competencias para incorporarse a estos sistemas globales, pero a la vez el docente deberá cambiar los sistemas que enfatizan el trabajo en equipo, la toma de decisiones, comunicación asertiva y liderazgo entre otros.

Al respecto al entrevistar al personal docente sobre el proceso de desarrollo del trabajo en equipo, solución de problemas y comunicación asertiva, se identifican aspectos que se vinculan con la necesidad de cambio en los sistemas de enseñanza que aplica en el Área de la Salud, se tiene que

“...la comunicación entre ellos..., cuando el estudiante llega y nos dice “No podemos... trabajar juntos”, lo primero que hacemos es mandarlos a que ellos sean los que le informen a sus compañeros que ya

no quiere trabajar con el equipo, a manera de diálogo y puedan explicar y resolver entre ellos las causas que lo ocasionan” (Grupo de discusión, diciembre 2019, CICS UST, IPN).

Los docentes consideran que el trabajo en equipo responde a un modelo económico capitalista, que le interesa fomentar el individualismo; que se presenta en el ámbito académico y da por entendido que al ingresar los estudiantes de licenciatura ya saben trabajar en equipo, son maduros biológica y psicológicamente, y por ende sabe solucionar problemas; e incorporan la comunicación asertiva. Sin embargo, el individualismo existe en los grupos participativos, trabajan de manera individual o bien conforme lo solicita el profesor, los aspectos de la colaboración y la colectividad no permanecen en el espacio áulico. Por lo que se necesita valorar la formación que se realiza en las IE, pues no responden a los parámetros esperados por los requerimientos de la sociedad actual. Al respecto el docente opina:

“...nosotros partimos como docentes de licenciatura del hecho de (los estudiantes) ya saben hacer equipo, pero la realidad es que el modelo individualista predominante en el sistema de enseñanz, nos orilla a no hacer equipo, sino trabajar en lo individual...” (...)
“...entonces cuando pedimos el trabajo en equipo desde la colectividad, porque finalmente así trabaja el psicólogo, nos damos de topes, al observar que es complicado...” (Grupo de discusión, diciembre 2019, CICS UST, IPN).

Se identifica una infantilización de los jóvenes universitarios, en tanto asumen palabras literalmente y en algunas ocasiones, ello provoca dificultades por una mala interpretación o comprensión del término; el estudiante asume roles, pero sin cuestionar o preguntarse si está o no de acuerdo con ello. Por lo que es necesaria la intervención del docente para la orientación y mediación en la solución del conflicto entre los estudiantes.

“...la parte del saber hacer equipo más y que justamente se supone que es una habilidad una competencia primarias que se les debe de enseñar a los chavos desde el preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y en la universidad estamos dándonos cuenta que no están teniendo esa habilidad primaria del saber hacer equipo...” (Grupo de discusión, diciembre 2019, CICS UST, IPN).

La solución de problemas se identifica durante el proceso de formación de equipos, en el momento en que se presenta la cohesión grupal, empatía, empoderamiento, integración de grupo y reconocimiento del otro, elementos que de acuerdo con Catell (1982), Díaz-Barriga (2002), Cerón (2016) y Chica (2011) son necesarios para el trabajo en equipo.

Por su parte Allport (1974), Barrios-Gaxiola y Frías-Armenta (2016), Bravo (2007), Cerchiaro (2006), Gracia (S/A), y Jiménez (2003), coinciden en que los rasgos de la personalidad como la responsabilidad, comunicación (escucha), empatía, reconocimiento del otro, son factores que intervienen en el aprovechamiento escolar, que habrá que fortalecer para la mejora del desempeño escolar.

El trabajo del grupo y el docente en forma colaborativa para la determinación de procesos educativos en el aula es fundamental para mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva, el conocimiento y reconocimiento de sus características personales que lo definen y determinan sus rasgos de personalidad.

CONCLUSIONES

La solución de problemas y la comunicación asertiva son medidas de intervención educativa que se interrelacionan y coexisten en el trabajo en equipo en el espacio áulico; la responsabilidad y la resolución de conflicto, son actitudes necesarias para la solución de dificultades entre los estudiantes al interior del grupo, en tanto les posibilite el desarrollo de habilidades para presentar alternativas de solución que incluyan el diálogo, discusión, fundamentación teórica y el consenso.

El trabajo en equipo requiere que el personal docente integre técnicas y dinámicas que fortalezcan el diálogo, la comunicación asertiva para la resolución de conflictos entre pares; procesos de evaluación, autoevaluación y coevaluación de manera permanente en los que participen los estudiantes de forma colaborativa y consensual.

La resolución de conflictos se fortalece en el trabajo en equipo, pero requiere de la intervención del personal docente para incidir en las actitudes positivas de colaboración para resolverlos, donde se incorpore la comunicación asertiva; en las que las actitudes del estudiante como la responsabilidad, uso del tiempo, actitud y solución de conflictos, inciden en el desarrollo de la personalidad, por lo que deberán incorporarse y vigilarse constantemente en las actividades cotidianas que se realizan en el espacio áulico.

Los estudiantes que muestran bajas calificaciones son introvertidos y asumen con debilidad los roles asignados durante la distribución de actividades en el trabajo en equipo, se asocia con una personalidad con debilidad yoica. Por el contrario, el estudiante con notas aceptables en las Unidades de Aprendizaje se asocia con una personalidad que se fortalece en acciones de colaboración del equipo de trabajo, en la que asume los roles que le corresponden; entrega las evidencias de aprendizaje; muestra una actitud positiva; y participa en la solución de conflictos.

El fortalecimiento de la personalidad en el estudiante, se realiza durante el desarrollo de los equipos de trabajo, en la medida que el personal docente ofrece la posibilidad de mejorar las notas bajas, principalmente cuando se identifican en las primeras sesiones o primer periodo de evaluación, y continúa de manera permanente con la implementación de acciones y acuerdos de compromisos puntuales con él o los estudiantes implicados, que los lleven a la reflexión, solución del conflicto y análisis de las implicaciones que tiene su actitud en lo individual, grupal y en su caso comunidad en la que realizan la práctica, los valores éticos y profesionales que se afectan, entre otros aspectos.

La implementación de la técnica o dinámica por sí misma, no es suficiente para lograr la mejora del aprendizaje del estudiante, sino, que tiene que presentarse con acciones docentes de intervención, seguimiento y evaluación continua y permanente del proceso, que lleven al alumno a la autorreflexión crítica, así como de las implicaciones que de ello se deriva, además de fortalecer su autoestima, identificar áreas de oportunidad entre otros aspectos, haciendo del aula un espacio de reflexión colectiva y comunitaria; un espacio de transformación.

El personal docente requiere identificar el contexto social, económico, familiar y educativo del estudiante, con la finalidad de conocer la problemática que enfrenta en la cotidianidad para diseñar acciones de intervención, recursos y materiales de apoyo didáctico conforme a las posibilidades y requerimiento de la población estudiantil.

La organización del trabajo en equipo en el aula atraviesa por las fases de: integración, organización, autodepuración y consolidación, que le permite al estudiante fortalecer aspectos de la personalidad como Responsabilidad, Comunicación asertiva, Uso del tiempo, Solución de conflictos y la Actitud. Por lo que, en la organización e integración de los grupos de trabajo, el personal docente deberá de incorporar técnicas y dinámicas que lleven al estudiante a confrontar su desempeño, pero unidas a situaciones de análisis crítico-reflexivo de su actuar en las Unidades de Aprendizaje frente al trabajo en equipo que realiza.

Los estudiantes reconocen en los mapas de externalización y documentación retomado de la práctica narrativa, que la técnica Clown (Bustamante-Donoso, 2010), le permiten desarrollar rasgos de la personalidad como: seguridad, confianza, experiencia, reír, jugar, verse así mismo, experimentar, reconocimiento de los estados emocionales; de la situación personal; de errores y apoyo a los demás; conocimiento de sí mismo y del otro y afrontamiento del miedo. Los aspectos de personalidad que se fortalece, es la unión entre los integrantes; conocer y reconocerse entre la diversidad.

Así mismo, impacta en la Responsabilidad, Comunicación asertiva, empoderamiento, confianza, solución de problemas, cohesión e integración grupal; factores que intervienen en el desempeño académico del estudiante.

Independientemente de las técnicas y dinámicas de trabajo en equipo, solución de problemas y comunicación asertiva que se aplican en el aula para el desarrollo de actividades y evidencias de aprendizaje en el grupo, los resultados trascienden, en tanto la participación del docente modifique sus estrategias de intervención, dirigidas hacia la tolerancia, consensos, incorpore procesos de acompañamiento, trabajo entre pares, evaluación, coevaluación y autoevaluación. Además de cambiar los sistemas de enseñanza y girar hacia sistemas que enfatizan entre otros aspectos el trabajo en equipo, la toma de decisiones, comunicación asertiva y liderazgo.

Derivado de los hallazgos y resultados del estudio, el diseño de la acción formativa dirigida al personal docente deberá orientar el contenido temático hacia la revisión teórica del: El trabajo en equipo en el aula; Trabajo en equipo y desarrollo de la personalidad del estudiante; Implicaciones del trabajo en equipo en el desempeño académico; La participación docente en el trabajo en equipo; y Técnica y dinámicas que promueven el trabajo en equipo. En cuanto a la orientación y tendencias de la práctica, deberá considerar: la aplicación de técnicas y dinámicas de trabajo en equipo, comunicación asertiva y resolución de conflictos; valorar el desarrollo, resultados y hallazgos; incorporar formas diferentes de enseñanza colaborativa, asesoría y acompañamiento, así como los grupos de discusión y el análisis e intercambio comunitario de hallazgos.

REFERENCIAS

- Allport, G. W. (1974). *Psicología de la Personalidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Barrios-Gaxiola, M., & Frías-Armenta, y. M. (2016). Factores que influyen en el Desarrollo y Rendimiento Escolar de los Jóvenes de Bachillerato. *Revista de Psicología, Volumen 25, número 1; Universidad Nacional de Colombia.* , DOI: 10.15446/rcp.v25n1.46921.
- Bravo, N. H. (Febrero de 2007). *Proyecto Tunning*. Obtenido de Competencias Proyecto Tuning-E; Tuning-América Latina: http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbc_ut/pdfs/m1/competencias_proyectotuning.pdf
- Bustamante-Donoso, J. (2010). Las prácticas narrativas, una perspectiva histórica de su desarrollo. *TY-Book*, DOI-10.13140/RG.2.1.3448.5841.
- Catell, R. B. (1966). *What can personality and motivation source trait measurements add to the prediction of school achievement*. British: Journal of Educational Psychology 36, páginas 280-295.
- Catell. (1982). *El análisis científico de la personalidad*. Barcelona: Fontanella.
- Cerchiaro, P. T. (2006). Nivel de Pensamiento, Rasgos de personalidad y Promedio Académico en Estudiantes Universitarios. *Facultad de Ciencias de la Salud*.
- Cerón, J. L. (2016). El arte de los clowns como recurso didáctico para el desarrollo de la oralidad de los niños y niñas de pre-básica de la escuela. Profesora Parvularia., Quito: Trabajo de investigación previo a la obtención de Grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
- Chica, E. (2011). *Una propuesta de Evaluación para el Trabajo en Grupo mediante Rúbrica*. Obtenido de Escuela Abierta del Centro de Estudios Universitario de Santa Lucía: http://www.ceuandalucia.es/escuelaabierta/pdf/articulos_ea14pdf/ea14_chica.pdf
- Díaz-Barriga, & Hernández, y. (2000). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación Constructivista*. México: McGraw.

- Díaz-Barriga. (2002). Aportaciones de las perspectivas constructivistas y reflexiva en la formación docente en el bachillerato. *Perfiles educativos, versión impresa*, Volumen 24, número 97-98, Ciudad de México.
- Didou, S.-A. (2014). Educación superior, afianzamiento de la identidad indígena y compromisos étnicos en México. <https://www.redalyc.org/pdf/4559/455944910002.pdf>. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, número 3, Universidad Autónoma de Chiapas, México*, 14-49.
- Durán-Aponte, E., & Durán-García, y. M. (2012). *Cultura y Educación, 24:1, 61-76*. Obtenido de Competencias sociales y las prácticas profesionales. Vivencias y demandas para la formación universitaria actual.: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1174/113564012799740777>
- Fabiola, S. B. (26 de Agosto de 2005). *Revista Científica*. Obtenido de Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico: <http://cidc.udistrital.edu.co/investigaciones/documentos/revistacientifica/rev7/Unidad%2025%20pags%20507-532.pdf>
- Gracia. (S/A). *Personalidad y Rendimiento Académico*. Universitat D Alacant, Documento de Trabajo en revisión bibliográfica.
- Heredia-Bustamante, & Aguilar, L. y. (2017). La evaluación del desempeño docente como herramienta para la mejora de la calidad del profesorado en las Instituciones de Educación Superior. *Ponencia*. Sonora, Universidad de Sonora.
- Horbath, J. E. (2014). La Evaluación Educativa en México. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad.*, 9 (1) 59-85, fecha de consulta: 12 de marzo del 2021. ISSN 1909-3063. Disponible en: www.redalyc.org/articulo.oa?id=92731211003.
- Jiménez, C. (2003). *Neuropedagogía, Ludica y Competencias*. Bogotá: Aula Abierta al Magisterio.
- Lemus, Gámez, Ortiz, & Torres. (Enero-Diciembre de 2018). Rasgos de Personalidad en estudiantes en Ciencias de la Salud, CICS UT, del IPN. *Investigación con registro en la Secretaría de Investigación y Posgrado (SIP) del IPN*. Ciudad de México, Ciudad de México, México.

- Medina, H. B. (2015). *El clown una herramienta pedagógica. Un acercamiento a las prácticas de resiliencia desde los procesos de creación teatral*. Medellín: Universidad de Antioquia, Facultad del Arte.
- Papalia, W. D. (2019). *Psicología del Desarrollo, de la Infancia y Adolescencia*. México: Mc Graw Hill.
- Pérez, C. A. (2005). *Predictores de rendimiento académico en la escuela media: habilidades, autoeficiencia y rasgos de personalidad*. *Avaliacao Psicológica*, páginas 1-11.
- Pilar, P. (2000). *Instituto Internacional de Planemiento de la Educación. UNESCO*. Obtenido de www.iipe-buenosaires.prg.org
- Portillo, S. A. (2020). Enseñanza remota de emergencia ante la pandemia Covid-19 en Educación Media Superior y Educación Superior. *Propósitos y Representaciones* , 12.
- Saénz. (2005). Análisis del espíritu empresarial de los egresados del ciclo tecnológico-gestión comercial y de negocios generado a partir de una experiencia de formación en la UNAD NEIVA. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*, 1-95.
- Sánchez, M. (1992). *Estructura de personalidad: El enfoque léxico y los Cinco grandes*. Madrid: Cinco Grandes.
- Viles, Zárraga, & Jaca, y. (2013). *CapitqalIntangible*. Obtenido de Herramienta para evaluar el funcionamiento de los equipos de trabajo en entornos docentes.: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/13282/equipos%20de%20trabajo%20en%20entornos%20docentes.pdf>
- Waissbluth. (2018). *Educación para el Siglo XXI. El desafío Latinoamericano*. Chile: Fondo de Cultura Económica.
- XXI, E. E. (21 al 27 de Enero de 2017). *Página electrónica de la UNESCO*. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000102622_spa

Envió dictamen: 29 agosto 2022

Aceptación: 22 noviembre 2022

Neith Gámez Ibarra. Maestría en Responsabilidad Social docente del Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud a nivel Licenciatura en Psicología con la asignatura de psicología comunitaria y en posgrado en la Maestría en Intervención Psicológica en la línea de investigación Interacción social, derechos humano y educación para la paz en el Instituto Politécnico Nacional. Socia fundadora de Pahpaki S.C. organización encargada de realizar trabajo comunitario, por ejemplo con Cruz Roja en Tabasco en el programa de formación de Resiliencia ante Inundaciones en México, alianza Federación Internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja – Zurich Correo electrónico: ngamezi@ipn.mx

María Ofelia Ortiz Mancera. Maestra en metodología de la ciencia, del CIECAS IPN. Docente del Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud del Instituto Politécnico Nacional en Psicología con la asignatura de psicología comunitaria y Psicoética. Su línea de investigación es en psicología comunitaria y defensa del territorio.
Correo electrónico: oortizm@ipn.mx

Lenoska Adriana Lemus Ortiz. Doctora en Educación, Docente en el Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud del Instituto Politécnico Nacional en la Licenciatura en Psicología impartiendo las unidades de aprendizaje Programación de Ambientes Saludables, Intervención en Entornos Educativos y Seminario de investigación Educativa; Coordinadora de Residentes en el área Médica, en el Hospital General Dr. Rubén Leñero, Miembro del Comité de Ética e Investigación en Salud. Su línea de investigación es en trabajo comunitario, formación docente y didáctica. Correo electrónico: llemuso@ipn.mx

Flor Silvestre Torres Jiménez. Doctora en Ciencias para la Educación Familiar, Docente Titular “C”, en el Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud, unidad Santo Tomás, del Instituto Politécnico Nacional, impartiendo las unidades de Desarrollo Psicológico de la Infancia y Adolescencia, Desarrollo Psicológico de la Adulthood y la Senectud. Línea de investigación en docencia y didáctica.

Correo: ftorresj@ipn.mx