



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

**CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD PRESENCIAL**

**Proyecto de investigación, previo a la obtención del título de
Licenciado en Ciencias de la Educación. Mención Educación Básica.**

TEMA:

**“LOS CONFLICTOS INTERPERSONALES EN EL TRABAJO EN EQUIPO
DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SÉPTIMO GRADO DE EGB DE LA UNIDAD
EDUCATIVA GUAYAQUIL”.**

AUTOR: Alexis Octavio Rivera Zapata

TUTORA: Dra. Marina Castro Solórzano, Mg.

AMBATO - ECUADOR

2017

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN
CERTIFICA:**

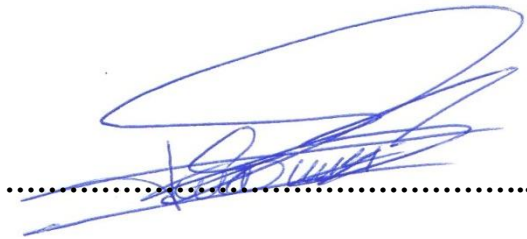
Yo, Marina Castro Solórzano, con C.C N° 1802740934 en calidad de Tutora del Proyecto de Investigación sobre el tema: “Los conflictos interpersonales en el trabajo en equipo de los niños y niñas del séptimo grado de EGB de la Unidad Educativa Guayaquil”, desarrollado por el estudiante, Rivera Zapata Alexis Octavio , considero que el trabajo investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.



**Dra. Marina Castro
1802740934**

AUTORÍA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente trabajo de investigación titulado “**Los conflictos interpersonales en el trabajo en equipo de los niños y niñas del séptimo grado de EGB de la Unidad Educativa Guayaquil**”. Es el resultado de mi esfuerzo, que basados en los estudios realizados en el transcurso de la carrera, investigación científica, análisis documental y de campo. Las ideas, opiniones y acotaciones son de exclusiva responsabilidad de Alexis Octavio Rivera Zapata, con C.C N°180463332-7, estudiante de la Facultad De Ciencias Humanas Y De La Educación, como autor de este trabajo de grado.



C.C. 180463332-7

Alexis Octavio Rivera Zapata

AUTOR

APROBACIÓN DE LA COMISIÓN DE GRADO

Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

La comisión de estudio y calificación del informe del trabajo de graduación o titulación, sobre el tema: **“Los conflictos interpersonales en el trabajo en equipo de los niños y niñas del séptimo grado de EGB de la Unidad Educativa Guayaquil”**, elaborado por Alexis Octavio Rivera Zapata , estudiante de la carrera de Educación Básica, promoción Marzo-Septiembre 2017, una vez revisado el trabajo de graduación y titulación, considera que dicho informe investigativo reúne los requisitos básicos tanto técnicos como científicos y reglamentarios establecidos. Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente, para los trámites pertinentes.

LA COMISIÓN



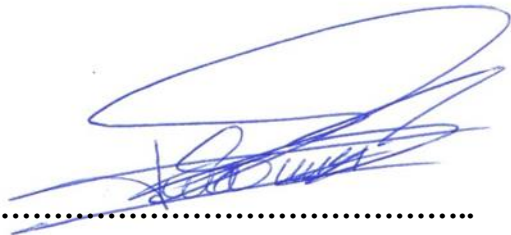
.....
Dr. Raul Yungan Yungan, Mg.
C.I:060229348-2
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



.....
Psi. Clin. Victor Aldas, Mg.
C.I:180322365-8
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“Los conflictos interpersonales en el trabajo en equipo de los niños y niñas del séptimo grado de EGB de la Unidad Educativa Guayaquil”** autorizo su reproducción total o parcial de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y el mismo no se utilice con fines de lucro.



.....
Alexis Octavio Rivera Zapata

C.C. 180463332-7

AUTOR

DEDICATORIA

Después de culminar una etapa tan primordial en mi vida dedico este trabajo en primer lugar a Dios por darme la fortaleza y sabiduría necesaria ,en cada paso y decisión tomada en este largo trajinar, de la misma manera a todas las personas que me han brindado su apoyo y siempre han permanecido a mi lado durante este trayecto. De manera especial a mis padres quienes con su ejemplo y sus sabios consejos han sabido guiar mi vida, perdonar errores y aplaudir aciertos. Gracias por estar siempre conmigo por confiar en mí y mis capacidades por ser el principal pilar y fundamental eje de mi vida no solamente en el ámbito personal y emocional sino también en lo estudiantil .A mi hija y esposa quienes representan para mí el motor de mi vida quienes con solo una sonrisa calman toda incertidumbre ,y me impulsan a seguir adelante aun cuando siento que ya no puedo más, y a todas aquellas personas que durante este transcurso estuvieron conmigo .

Alexis Rivera

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios por permitirme terminar esta carrera, como gratificación especial a la Universidad Técnica de Ambato alma mater de la ciencia, por abrirme sus puertas para fortalecer mis conocimientos y por haberme permitido desarrollarme como profesional compartiendo de mí toda la sabiduría adquirida en este templo del saber, agradezco también a todos los profesores que con paciencia supieron compartir sus conocimientos día tras día. A mi tutora Dr. Marina Zenaida Castro Solórzano por ser una guía y orientadora en el proceso y desarrollo de la investigación.

Alexis Rivera

ÍNDICE GENERAL

Hojas preliminares

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DE LA COMISIÓN DE GRADO	iv
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRAFICOS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiv
CAPÍTULO 1.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1 Tema.....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	1
1.2.1 Contextualización.....	1
Árbol de problemas.....	4
1.2.2. Análisis crítico	5
1.2.3 Prognosis	5
1.2.4 Formulación del problema	6
1.2.5 Preguntas directrices	6
1.2.6 Delimitación del objeto de investigación.....	6
1.3 Justificación.....	7
1.4 Objetivos.....	8

1.4.1	Objetivo General	8
1.4.2	Objetivos Específicos.....	8
CAPÍTULO 2.....		9
MARCO TEÓRICO		9
2.1	Antecedentes Investigativos.....	9
2.2	Fundamentación Filosófica	12
2.2.1	Fundamentación Ontológica	13
2.3	Fundamentación Legal	14
2.4.	CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	16
Constelación de ideas de la variable Independiente: Los Conflictos Interpersonales		17
Constelación de ideas de la variable dependiente: Trabajo en equipo.....		18
2.4.1	Fundamentación teórica de la variable independiente	19
Conflictos Interpersonales.....		22
2.4.2	Fundamentación de la variable dependiente:	31
Comunicación humana.....		31
Trabajo en Equipo.....		34
2.5	Hipótesis.....	48
CAPÍTULO 3.....		49
METODOLOGÍA		49
3.1.	Enfoque	49
3.2.	Modalidad básica de la investigación	49
3.3.	Nivel o tipo de investigación.....	50
3.4	Población y Muestra.....	50
3.5.	Operacionalización de Variables Variable Independiente: Conflictos interpersonales.....	51
Variable Dependiente: Trabajo en equipo.....		52
3.7	Plan de procesamiento de la información	54
CAPÍTULO 4.....		55
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		55
4.1	ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DEL SÉPTIMO GRADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUAYAQUIL	55

4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL ANECDOTARIO	75
4.3 Comprobación de la hipótesis	80
4.3.1 Planteamiento de la hipótesis	80
4.3.2 Nivel de significación	80
4.3.3 Regla de decisión	81
4.3.4 estimador estadístico	81
CAPÍTULO 5.....	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
5.1 Conclusiones	84
5.2 Recomendaciones.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Cuadro de las necesidades	20
Tabla N°2: Población y muestra.....	50
Tabla N° 3: Operacionalización de la Variable Independiente.....	51
Tabla N°4: Operacionalización de la variable dependiente.....	52
Tabla N°5: Plan de recolección de información.....	53
Tabla N°6: Plan de procesamiento de información.....	54
Tabla N°7: Delegación de funciones.....	55
Tabla N°8: Quien menos trabaja es excluido.....	57
Tabla N°9: Se toman en cuenta todos los puntos de vista	59
Tabla N°10: No se llegó a un acuerdo.....	61
Tabla N°11: Todos los miembros del equipo colaboraron.....	63
Tabla N°12: Todos aportan con ideas.....	65
Tabla N°13: Repartición del trabajo.....	66
Tabla N°14: Cada quien se preocupa por sobresalir por su cuenta.....	68
Tabla N°15: El equipo trabaja en conjunto para beneficio mutuo.....	69
Tabla N°16: Existe egoísmo.....	70
Tabla N°18: Existe burla entre integrantes del equipo.....	71
Tabla N°17: Cada quien da su punto de vista.....	72
Tabla N°19: Durante el trabajo existe indisciplina	74

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N°1 árbol de problemas.....	4
Gráfico N°2: Categorías Fundamentales.....	16
Gráfico N°3: Constelación de ideas variable independiente.....	17
Gráfico N°4: Constelación ideas variable dependiente.....	18
Gráfico N°5: estrategias de resolución de conflictos.....	31
Gráfico N° 6: Delegación de funciones	55
Gráfico N°7: Quien menos trabaja es excluido.....	57
Gráfico N°8: Se toman en cuenta todos los puntos de vista	59
GráficoN°9: No se llegó a un acuerdo.....	61
GráficoN°10:Todos los miembros del equipo colaboraron.....	63
GráficoN°11:Todos aportan con ideas.....	65
GráficoN°12: Repartición del trabajo.....	66
GráficoN°13: Cada quien se preocupa por sobresalir por su cuenta.....	68
Gráfico N°14: El equipo trabaja en conjunto para beneficio mutuo.....	69
Gráfico N°15: Existe egoísmo.....	70
GráficoN°16:Existe burla entre integrantes del equipo.....	71
Gráfico N°17: Cada quien da su punto de vista.....	72
Gráfico N°18: Durante el trabajo existe indisciplina	74

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
RESUMEN EJECUTIVO

Tema: Los conflictos interpersonales en el trabajo en equipo de los niños y niñas del séptimo grado de EGB de la Unidad Educativa Guayaquil

Autor: Alexis Octavio Rivera Zapata

Tutora: Dra. Marina Castro, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se basa en un estudio y análisis acerca de “**Los conflictos interpersonales en el trabajo en equipo, de los niños y niñas del séptimo grado de Educación General Básica, de la Unidad Educativa Guayaquil**”, el mayor número de conflictos agresiones y violencia, empiezan por incidentes menores como, pequeñas peleas por rumores, y diferencias existentes entre niños y niñas. El objetivo principal de este trabajo investigativo fue. Determinar cómo inciden los conflictos interpersonales en el desarrollo del trabajo en equipo, por ello se procedió a analizar, estudiar y describir los diversos factores que influyen y ayudan a la aparición de conflictos de tipo interpersonal, además se procedió también, a la investigación y estudio de técnicas de trabajo en equipo factores que ayudan a trabajar de mejor manera ,usando como metodología la realización de encuestas a 3 docentes y fichas de observación aplicadas a 30 alumnos .Obteniendo como resultados que los conflictos interpersonales poco afectan en la realización y desarrollo de trabajos en equipo .Lo que nos permitió llegar a la conclusión de que no en todos los casos ,los conflictos interpersonales influyen de mala manera en el trabajo en equipo, al contrario el trabajo en equipo ,contribuye a mejorar las relaciones interpersonales y dejar de lado diferencias, por conseguir un beneficio común

Palabras clave:

Conflictos, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, técnicas de trabajo.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
EXECUTIVE SUMMARY

Topic: Interpersonal conflicts in the teamwork of the boys and girls in the seventh grade of primary education of the educational unit of Guayaquil

Author: Alexis Octavio Rivera Zapata

Tutora: Dra. Marina Castro, Mg.

EXECUTIVE SUMMARY

The present research is based on a study and analysis about "Interpersonal conflicts in teamwork, the children of the seventh grade of Basic General Education, Guayaquil Educational Unit", the greatest number of conflicts aggressions and violence , start with minor incidents such as small fights over rumors and differences between boys and girls. The main objective of this research was. To determine how interpersonal conflicts affect the development of teamwork, so we proceeded to analyze, study and describe the various factors that influence and help the emergence of conflicts of an interpersonal type, as well as also proceed to research and study techniques of teamwork that help to work better, using as methodology the conduction of surveys to 3 teachers and observation sheets applied to 30 students. As a result of interpersonal conflicts little affect in the realization and development of teamwork. What allowed us to conclude that in all cases, interpersonal conflicts have a bad influence on teamwork, teamwork, contribute to improve interpersonal relationships and set aside differences for a common benefit

Keywords:

Conflicts, teamwork, interpersonal relationships, work techniques.

INTRODUCCIÓN

El aula de clase, surge como un espacio privilegiado para los más variados tipos de conflictos interpersonales, y es ahí, donde se desarrollan tareas que requieren de colaboración y participación de todos los niños, siendo necesario de esta manera realizar trabajos en equipo, dentro del salón de clase, fortaleciendo y utilizando la existencia de conflictos de tipo menor ,para solucionar pequeñas diferencias ,y enemistades entre el grupo y los miembros del salón de clase, afianzando así, la colaboración y la empatía entre compañeros, prevaleciendo de esta manera la educación de los alumnos con valores y respeto a los demás es muy importante porque permite un buen desarrollo en las relaciones interpersonales - sociales.

La investigación ejecutada consta de seis capítulos.

Capítulo Primero, se plantea: El tema de investigación desde la visión macro, meso y micro. Se plantean interrogantes que buscan determinar causas y efectos de esta problemática en el estudio. En la Prognosis se enuncian efectos negativos que podrían suceder en el Centro Educativo con los niños/as en caso de no tomar las correspondientes medidas de solución del problema. Se plantea el problema, se precisan las variables, así como se da la justificación de la investigación, y sobre todo se señala el objetivo general y los objetivos específicos en que se basa el estudio.

Capítulo Segundo, consta: Del marco teórico, los antecedentes investigativos, la fundamentación filosófica, y legal, las categorías fundamentales que enfocan todo lo referente a la conceptualización de las dos variables, se halla la hipótesis con su respectivo señalamiento de variables.

Capítulo Tercero, contiene: La metodología, aquí se pone de manifiesto la modalidad básica y el nivel o tipo de investigación, se presenta un cuadro en donde se detalla la población, se ha realizado la operacionalización de las variables tanto como la variable independiente y la variable dependiente y se da a conocer el plan de recolección, procesamiento de la información y la verificación de la hipótesis.

Capítulo Cuarto, refleja: La investigación, se tabula la información se procede a realizar un cuadro con su respectivo grafico posteriormente se procede a realizar, el análisis e interpretación de cada una de las preguntas, formuladas en la encuesta

usada para el levantamiento de la información y por último la comprobación de la hipótesis.

Capítulo Quinto: Una vez finalizado el trabajo de investigación, se presentan las conclusiones y recomendaciones, para lo cual se procede a redactar las conclusiones de acuerdo a los objetivos específicos planteados en el capítulo primero, y las debidas recomendaciones en base a los resultados y las conclusiones .

Finalmente, se encuentra la redacción del paper como un resumen de la investigación realiza

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA

1.1 Tema

“Los conflictos interpersonales en el trabajo en equipo de los niños y niñas del séptimo grado de EGB de la Unidad Educativa Guayaquil”

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

El mundo de los niños y niñas empieza a agrandarse cuando estos empiezan a ir a la escuela, comienzan a tener amistades y compartir los mismos intereses, creando así vínculos de amistad con determinados pares tales como compañeros de juego. Los niños tienen una perspectiva individualista de entender y evaluar las amistades.

Según UNICEF (2015) en el Ecuador el 60% de los niños ha sufrido de violencia en las escuelas, lo que se significa que, 3 de cada 5 niños, han sufrido de insultos, amenazas, robos, golpes y violencia hacia otros compañeros Este estudio también señala que:

- 7 de cada 10 niños han sido testigos de insultos y burlas;
- 6 de cada 10 dijeron ser testigos de peleas entre alumnos;
- 6 de cada 10 han sido testigos de alumnos que molestan a los más pequeños,
- 5 de cada 10 han atestiguado robos en las aulas.
- Los niños y niñas afro ecuatorianos presencian más violencia que los niños indígenas o blanco/mestizos;
- 7 de cada 10 niños afro ecuatorianos han sido testigos de peleas en la escuela; mientras que en el caso de los niños indígenas la cifra es de 5 por cada 10 y en los niños mestizos, 6 de cada 10.(p.1-2)

De acuerdo con los datos presentados por Unicef, en Ecuador se ha podido evidenciar que los conflictos entre compañeros se encuentran latentes dentro de las aulas de clase siendo esta una problemática real, de la cual la mayoría de los niños en edad

escolar han sido víctimas y testigos de algún tipo de agresión sea esta física, verbal, psicológica. En la mayoría de los centros educativos, los docentes acusan de este tipo de problemáticas a los padres de familia y al contexto en donde se desarrolla el niño, aludiendo de esta manera su responsabilidad de formar ciudadanos con conciencia, capaces de trabajar y de integrarse en un equipo al saber que forma parte de un grupo en el cual sienta que su apoyo, ayuda y colaboración son necesarias para lograr un objetivo.

En Ecuador se ha dado orientaciones para la convivencia pacífica en las aulas, como indica el ACUERDO No. 332 - 13 del Ministerio de Educación, que señala que:

“Las instituciones educativas deben ser sitios de convivencia social pacífica y armónica, en los que se siembre una cultura de paz y de no violencia; así como la resolución pacífica de conflictos en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social.”(p. 2)

En la Provincia de Tungurahua, las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas se han convertido en un tema que causa mucha polémica por los efectos que estas ocasionan frecuentemente, entré compañeros, el clima escolar, y en la sociedad, éstos factores afectan en el desarrollo psicológico y cognoscitivo de los niños y niñas en etapa escolar que día a día, se ven en la obligación de convivir con otras personas las cuales tienen diferentes costumbres, ideas, formas de pensar ,y actuar, ante una determinada situación.

Las relaciones interpersonales dentro de las unidades educativas determinan el clima educativo .Siendo múltiples los factores que intervienen en el desarrollo de las relaciones interpersonales que se usan diariamente en los diferentes ámbitos sociales, pero tiene especial relevancia la identidad personal , aún más aclarando que la provincia de Tungurahua es una tierra de muchas culturas e ideologías, determinada por las diferencias personales y culturales, que caracterizan a cada persona como única y diferente ante los demás y determina pautas de relación. Partiendo de esta

premisa, y destacando su interés, abordaremos esta condición en el ámbito de las organizaciones de equipos de trabajo dentro de las aulas de clase

Debido a la heterogeneidad existente, no solamente por etnias y culturas, sino también por condiciones sociales e ideológicas, las diferencias existentes entre un grupo de niños y otro definen la interrelación y convivencia en el salón de clases, entablando lazos de amistad entre unos, y estableciendo diferencias entre otros.

Dentro de la Unidad Educativa Guayaquil y de acuerdo a los estudios antes mencionados, deduciremos que en las escuelas se presentan conflictos constantemente entre alumnos, sin distinción de edad. Es así que, los niños al permanecer juntos en un salón de clase durante horas todos los días, faciliten y propicien las condiciones necesarias para que se desarrolle el conflicto entre ellos.

En la Unidad Educativa Guayaquil no existen estudios acerca de conflictos interpersonales en el aula y el efecto de estos en el desarrollo de trabajos en equipo en niños y niñas. La investigación que se propone, permitirá conocer la forma como los maestros actúan ante un conflicto y cómo fomentan en los niños la solución a sus propios problemas así también la forma de evitar que se produzcan conflictos aún más graves, que puedan afectar la convivencia dentro del plantel si se llegase a convertir en un problema aún mayor.

La diferencia de status económico y social de los estudiantes es una problemática que cada día se presenta con mayor empuje en las aulas de clase. El egoísmo a causa de intereses personales señala que los niños hablan con otros por el afán de conseguir algo a cambio a pesar de que pasan horas juntos en un salón de clases existe poca convivencia entre compañeros ,acompañada con una mala comunicación son causas que desatan en conflictos de tipo menor .

Árbol de problemas

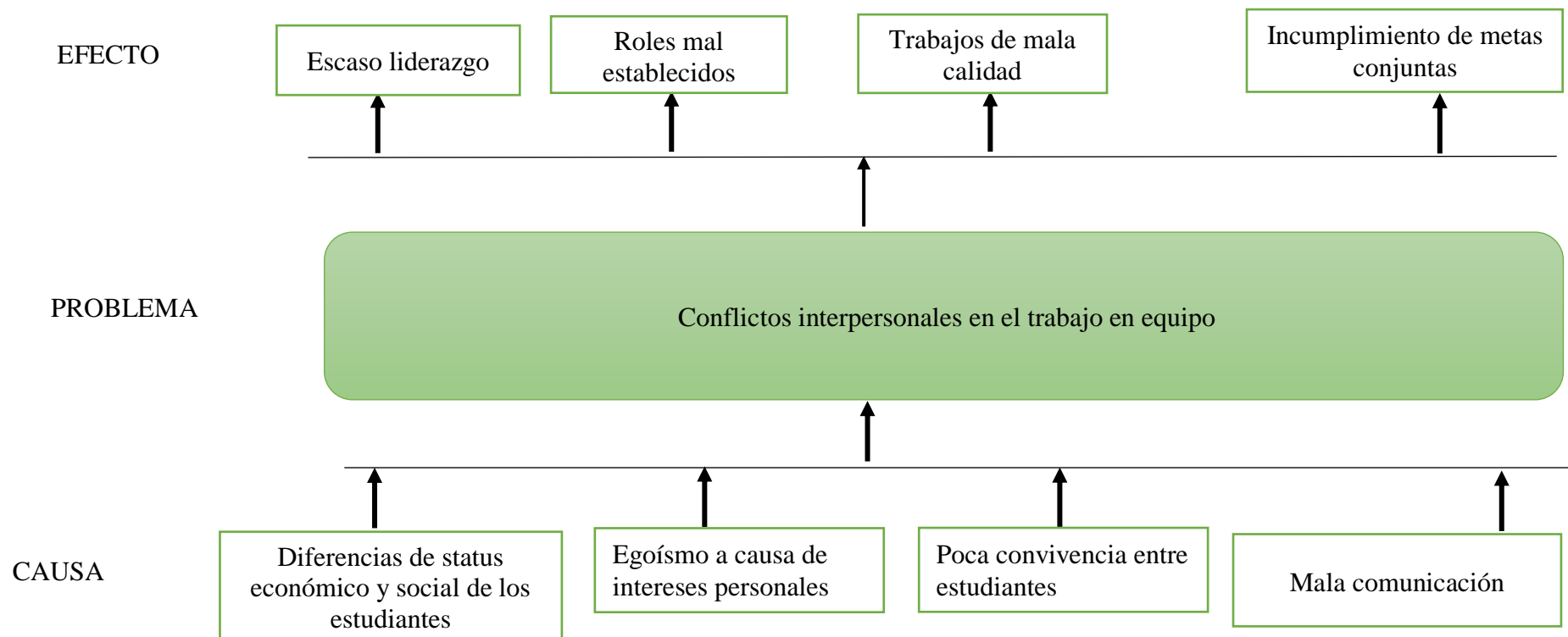


Grafico N°1 árbol de problemas
Elaborado por: Alexis Rivera

1.2.2. Análisis crítico

En la mayoría de las instituciones educativas dentro de las aulas de clase se ha podido evidenciar, escaso liderazgo por parte de algunos estudiantes llamados conflictivos, por algunos docentes en el desarrollo de las actividades a desarrollarse en equipos de trabajo, esto genera el incumplimiento de metas y la consecución de objetivos dentro del equipo de trabajo.

La inapropiada comunicación entre compañeros dentro de las aulas de clase, hace que sea más fácil la aparición de conflictos interpersonales, haciendo más difícil las relaciones de amistad entre compañeros, y por ende la descoordinación en la realización de actividades designadas a desarrollarse en equipos de trabajo.

Las diferencias económicas y sociales, hoy en día, se hacen más notables dentro de las instituciones educativas, provocando de esta manera la aparición de conflictos de carácter interpersonal, y por consiguiente, se establecen diferencias entre compañeros de clase, dando paso así a la aparición de riñas, y peleas, dentro del salón de clase, lo que hace más compleja la colaboración dentro de un equipo de trabajo.

1.2.3 Prognosis

Si en una institución educativa no se llegase a resolver los diferentes tipos de conflictos interpersonales existentes, entre compañeros de clase, en un determinado curso o paralelo, los efectos a corto o largo plazo se verán reflejados con estudiantes que tengan y desarrollen poca capacidad para liderar ,roles mal establecidos es decir personas destinadas a desarrollar un papel o rol cuando en realidad se desempeñan mejor de otra manera ,lo que podría conllevar a trabajos de mala calidad o que no cumplen con las expectativas esperadas por el docente ,y el incumplimiento de metas en conjunto, esto complicaría mucho la actividad de

un docente al dictar su clase y actuar como mediador ,para poder enseñarles a sus estudiantes el control de su propia conducta, esto daría lugar a limitadas relaciones interpersonales de los estudiantes ,por consiguiente, se dificultaría el trabajo en equipo, en la realización de actividades tanto dentro y fuera, de la institución educativa.

Fuera de la institución educativa se crearía inseguridad en la parte social, lo cual tendría como consecuencias inestabilidad psicológica y emocional, por ende, también se generarán problemas para integrarse y desarrollar actividades, sociales y grupales.

Dentro de la institución educativa, los docentes podrían perder autoridad y capacidad para mediar, y poder solucionar conflictos, en el aula de clase.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo inciden los conflictos interpersonales en el desarrollo del trabajo en equipo en los niños y niñas del séptimo grado de EGB de la Unidad Educativa Guayaquil?

1.2.5 Preguntas directrices

¿Qué tipo de conflictos interpersonales existen en el séptimo grado de EGB?

¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo en el séptimo grado de EGB?

¿Qué hacer frente a los conflictos existentes?

¿Qué hacer con los resultados obtenidos en la investigación?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

Delimitación de contenidos:

Campo: Educativo

Área: Pedagogía

Aspectos: Conflictos Interpersonales y Trabajo en equip

Delimitación espacial

La investigación se realizó en el séptimo grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa Guayaquil

Delimitación temporal

Período escolar 2016-2017

Delimitación de las unidades de observación

Estudiantes del séptimo grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa Guayaquil.

1.3 Justificación

La presente investigación es **importante** porque nos permitió determinar de qué manera los conflictos interpersonales se ven involucrados en el desarrollo de trabajos en equipo tanto en el ámbito emocional y cognitivo de los niños y niñas.

Es **necesaria** porque debido a su originalidad y a que en la Unidad Educativa Guayaquil no se realizó un proyecto de este tipo. Permittiéndonos de esta manera fortalecer debilidades y afianzar fortalezas, dentro del rol que desempeña un docente al buscar una solución y participar de mediador de un conflicto entre sus estudiantes.

Es **factible** porque se contó con el apoyo y ayuda del rector de la unidad educativa, debido a la presencia de conflictos en el aula de educación inicial dentro del plantel y fue una oportunidad de creatividad, estímulos, y desarrollo personal entre los estudiantes.

La investigación es útil, porque se logró un cambio en el clima y ambiente escolar, mismo que contribuyo, a la mejora de las relaciones interpersonales, dentro del aula de clase, y facilitó la labor del docente, mientras este desarrolla trabajos en equipos y colaborativos en su aula de clase.

Los **principales beneficiarios** de esta investigación fueron los niños y niñas, de la Unidad Educativa Guayaquil, quienes, con el uso de técnicas de resolución de conflictos por parte de los educadores, les permitió saber cómo actuar ante un problema y fomentar en los educandos la solución de sus propios conflictos mediante la comunicación, la tolerancia, el respeto y las normas de conducta que debe tener el Centro de Educación para mantener la convivencia pacífica dentro de las aulas.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Determinar cómo inciden los conflictos interpersonales en el desarrollo del trabajo en equipo.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar qué tipo de conflictos interpersonales existen en los niños y niñas del séptimo grado.
- Analizar cómo se desarrolla el trabajo en equipo en el séptimo grado.
- Resumir y difundir los resultados obtenidos en beneficio de la comunidad educativa.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Dentro de la Unidad Educativa Guayaquil no se registran antecedentes de investigaciones afines al tema realizado con anterioridad, sin embargo, se ha recurrido a buscar información bastante acertada de diferentes fuentes bibliográficas tales como libros, revistas de educación, artículos científicos, tesis de pre y postgrado que contengan información similar y acorde al tema a investigarse.

López (2006) en su artículo científico denominado “Trabajo en equipo y disciplina: medidas Preventivas contra la violencia en los Centros educativos”, señala que:

El trabajo en equipo dentro de la clase, hace que el alumno construya sus propios conocimientos, aprenda valores para la convivencia, habilidades para solucionar conflictos, además de conocer mejor a los demás, aprendiendo a no juzgarlos. Si los grupos son heterogéneos, se fomenta también la inclusión entre alumnos diferentes. Sin embargo, el trabajo en equipo no solo es positivo entre alumnos dentro o fuera de la clase; se ha demostrado también que la participación grupal de las familias dentro de la escuela, aumenta la comunicación entre la Comunidad Educativa, estrechando relaciones interpersonales, lo que hace disminuir a su vez la violencia, tanto en la escuela como en el hogar. Es también importante contra la violencia, poner en práctica diferentes programas normativos entre toda la Comunidad Educativa, creando límites disciplinarios no impuestos, sino consensuados. (p.158)

La conformación de trabajos en equipo dentro del salón de clase es fundamental para incentivar la convivencia entre compañeros, socializar y les permite conocerse de mejor manera, realizar y entablar lazos de amistad, pero también facilita la resolución de conflictos, ya que al conformar grupos heterogéneos se hace más fácil la resolución de conflictos y entablar buenas relaciones interpersonales.

López (2003) en su artículo científico denominado “Trabajo en equipo y disciplina: Medidas preventivas contra la violencia en los centros educativos” examina lo siguiente:

El trabajo en equipo dentro de la clase, hace que el alumno construya sus propios conocimientos, aprenda valores para la convivencia, habilidades para solucionar conflictos, además de conocer mejor a los demás, aprendiendo a no juzgarlos. Si los grupos son heterogéneos, se fomenta también la inclusión entre alumnos diferentes. Sin embargo, el trabajo en equipo no solo es positivo entre alumnos dentro o fuera de la clase. (p.1)

Si dentro de una clase al trabajo en equipo se lo maneja de una forma adecuada, no solamente conseguiremos beneficios y aportes dentro del área académica, sino también en el área social, ya que a través del trabajo en equipo los estudiantes generan su propio conocimiento y aparte de ello, también aprenden a respetar las opiniones del resto, aprenden a solucionar conflictos, y a no juzgar a los demás, aprendiendo a convivir de una manera pacífica.

Alan (2016) en su investigación denominada “Una investigación sobre la eficacia de la mediación entre pares Educación en las escuelas de Turquía” nos dice que:

La escuela que es el pequeño reflejo de la vida social incluye varios perfiles diferentes de los estudiantes. Estas diferencias causan varios conflictos en los estudiantes que tienen que desarrollar habilidades para resolver problemas no pueden desarrollar empatía o los estudiantes son controlados externamente; Inhiben la formación de una educación y formación saludables. Los estudiantes deben ser pacíficos, justos, constructivos, colaboracionistas, acomodacionistas en la escuela que los estudiantes pasen tiempo en conjunto para un ambiente escolar saludable. La educación de mediación entre iguales tiene como objetivo educar a los estudiantes a encontrar claves justas de la solución, desarrollar la estrategia de lidiar con los problemas y tener autocontrol. (p.1)

La vida social dentro de una institución educativa es el preámbulo para lo que los niños , van a tener que enfrentarse en un futuro, es aquí donde ellos se van a dar cuenta de que no todos son iguales ,y de la existencia de diferencias entre ellos , y van a tener que aprender a vivir y convivir entre ellos, y aceptar que sus compañeros tengan diferentes puntos de vista ,es también en la escuela donde ellos aprenden a colaborar y construir un ambiente de armonía ,aprendiendo de

esta manera a solucionar y lidiar con pequeños problemas que se puedan presentar , en su vida diaria.

Adigüzel (2015) en su artículo “Mediación entre pares en las escuelas” concluye lo siguiente:

Es una preocupación del docente el hecho de que en los centros escolares se produzcan episodios esporádicos de manifestaciones violentas entre alumnos en las aulas, porque afectan a las relaciones interpersonales de los niños; que muchas veces repercute en la comunidad educativa y en los procesos de enseñanza aprendizaje. El docente tiene que actuar como mediador entre los niños que son parte del problema, no como autoridad, ni juez entre las dos partes del conflicto, sino debe promover la solución pacífica, para lo cual debe escuchar a las partes y ayudar a los alumnos la toma de las mejores decisiones para solucionar los inconvenientes. (p.829)

Para el docente es un gran problema que dentro de su aula de clase se generen conflictos entre los estudiantes es aquí donde el docente tienen que ser sabio, y ponerse en el papel de mediador, sin afectar ni beneficiar a ninguno de los estudiantes que se encuentran dentro de la discusión, es mejor que el docente resuelva los problemas que se producen entre pares de la mejor manera posible, ya que de lo contrario se darán repercusiones en el proceso enseñanza aprendizaje

García &Martínez (2002) en su artículo “Los conflictos escolares causas y efectos sobre los menores” nos dice que:

A nivel mundial, es evidente que los niños y adolescentes no son una minoría en el sentido habitual del término, pero sí lo son en tanto que son un grupo de personas cuya «minoría de edad» condiciona su toma de decisiones, y que se encuentra en gran medida a expensas de las que toma una mayoría distinta a la de sus propios componentes demográficos. Por ello se cree conveniente analizar los conflictos interpersonales dentro de las instituciones educativas El análisis de los conflictos (y de la violencia que, en ocasiones, se deriva de ellos) en los centros educativos, y de las consecuencias educativas y sociales que se desprenden de esas situaciones, ha adquirido una importante relevancia en la actualidad, dada la repercusión que han alcanzado los fenómenos que se asocian a sus manifestaciones. (p.175)

Como es de conocimiento de todos a nivel mundial los niños y adolescentes forman parte de una minoría, en cuanto a edad se refiere, es por ellos que en la mayoría de los casos sus decisiones y puntos de vista no son tomadas en cuenta

.es por esta razón que es de vital importancia manejar y analizar los conflictos interpersonales en las instituciones educativas, por consiguiente los actos de violencia producto de estos, y de cómo afecta a la sociedad en general.

Córdoba et al (2013) en su trabajo investigativo “Conflictos que se presentan dentro de los equipos de trabajo en México” señalan que:

Desde el inicio de los tiempos el hombre se ha agrupado para poder realizar sus tareas de un modo más eficiente y rápido, a través del tiempo se fueron estableciendo y desarrollando de maneras más complejas consiguiendo así que la humanidad subsista hasta el día de hoy. El trabajo en equipo es de vital importancia y en el mundo laboral no es la excepción. Para que un equipo de trabajo sea totalmente funcional y productivo es importante que se conforme en bases sólidas, con individuos preparados y comprometidos con la causa o tarea a cumplir. (p.145-146)

La conformación de grupos ha sido una técnica utilizada desde antaño ,como un modo rápido , y eficiente ,para realizar actividades o cumplir metas ,las cuales serían complejas para un solo individuo ,pero para que un equipo de trabajo tenga un buen funcionamiento se deben consolidar bases firmes con personas comprometidas y preparadas para cumplir dicho fin, y que mejor preparar a nuestros niños desde temprana edad ,para formar parte de un equipo y hacerle saber que forman parte de una sociedad que dependerá en un futuro de ellos.

2.2 Fundamentación Filosófica

La investigación está apoyada en el Paradigma constructivista. Frida Díaz-Barriga (2004), comenta: «El constructivismo es una confluencia de diversos enfoques psicológicos que enfatizan la existencia y prevalencia en los sujetos cognoscentes de procesos activos en la construcción del conocimiento, los cuales permiten explicar la génesis del comportamiento y el aprendizaje. Se afirma que el conocimiento no se recibe pasivamente ni es copia fiel del medio». (p.14)

La enseñanza constructivista considera que el aprendizaje humano, es siempre una construcción interior, aún en el caso de que el educador acuda a una exposición magistral, pues ésta no puede ser significativa si sus conceptos no encajan ni se insertan en los conceptos previos de los alumnos. Con mayor razón en la enseñanza constructivista, cuyo propósito es precisamente facilitar y potenciar al máximo ese procesamiento interior del alumno con miras a su desarrollo.

Paradigma positivista: Verónica Laura Martínez Godínez (2013) comenta lo siguiente:

Entre los rasgos más destacados del positivismo, se encuentran su naturaleza cuantitativa para asegurar la precisión y el rigor que requiere la ciencia. Por eso al aplicarse a las ciencias sociales se busca que éstas se conviertan en un conocimiento sistemático, comprobable y comparable, medible y replicable. Esto implica que sólo sean objeto de estudio los fenómenos observables, por tanto medibles, pesables o contables se encuentran, además, en relación causal o correlacional. Algunas otras veces simplemente constituyen realidades objetivamente describibles. (p.2)

El conocimiento positivista busca la causa de los fenómenos y eventos del mundo social, formulando generalizaciones de los procesos observados y medibles por tanto cuantificables, ya que estos nos facilitarían la búsqueda de información acerca de los conflictos interpersonales en el trabajo en equipo de los niños y niñas, a la vez admite explicar cómo dichas funciones influyen o no en el correcto desarrollo de las actividades académicas del niño o niña.

2.2.1 Fundamentación Ontológica

Básicamente el presente estudio se centra en el ser humano como ente pensante que elabora estructura escritas a partir de su pensamiento, experiencia, razonamiento, reflexión, juicio crítico, valoración, entre otras. Si el ser humano emprende estos procesos cada vez que escribe, se lo considera como un todo analítico, un todo creador de la realidad.

2.3 Fundamentación Legal

La presente investigación está fundamentada en decretos, leyes y reglamentos sobre

Educación, basándose en la Constitución Política de la República del Ecuador y en el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Constitución Política de la República del Ecuador. Sección Quinta. Educación:

Artículo 27. La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Código de la niñez y la adolescencia. Derechos relacionados con el desarrollo:

Artículo 37. Derecho a la educación. - Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Este derecho demanda de un sistema educativo que: Garantice que los niños, niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente favorable para el aprendizaje.

Artículo 38. Objetivos de los programas de educación básica y media asegurarán los conocimientos, valores y actitudes indispensables para:

a) Desarrollar la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física del niño, niña y adolescente hasta su máximo potencial, en un entorno lúdico y afectivo. (Registro Civil Gobierno del Ecuador, 2013, p. 4)

De las alternativas de solución de conflictos en el Acuerdo N. 0434 (2012) del Ministerio de Educación señala lo siguiente:

Art. 4.- Tratamiento de conflictos. Las situaciones conflictivas, en todos los espacios de la vida escolar, deben ser abordadas oportuna y eficazmente por la institución educativa, a través de la adopción de acciones de prevención, resolución de los conflictos y seguimiento de las medidas aplicadas para su solución. . -
Prevención de conflictos

Art. 5.- Para prevenir la generación de situaciones conflictivas entre los estudiantes y de éstos con el resto de actores de la comunidad educativa, la institución educativa debe ejecutar las siguientes acciones:

- 1 Incorporar en el Proyecto Educativo Institucional, el enfoque transversal de la solución pacífica de conflictos;
- 2 Incluir en la planificación, como parte de la asignatura "Educación para la ciudadanía", horas pedagógicas y actividades fuera de clase en las que se promueva la prevención y solución pacífica de conflictos;
- 3 Difundir entre los miembros de la comunidad educativa el Código de Convivencia;
- 4 Capacitar a los docentes en la detección y manejo de conflictos;
- 5 Impartir charlas y conferencias, dirigidas a los representantes de los estudiantes;
- y,
- 6 Definir la intervención del departamento de Consejería Estudiantil.

Art. 6.- Detección de conflictos. - Los docentes que lleguen a conocer de hechos que hagan presumir la existencia de un posible conflicto entre los estudiantes y de éstos con otros miembros de la comunidad educativa, que puedan afectar su derecho a la educación; deberá comunicarlos inmediatamente al docente tutor de grado o curso y al departamento de Consejería Estudiantil. (p.3)

Art. 8.- Resolución de conflictos.- El docente tutor de grado o curso, que conozca de un hecho que haga presumir la existencia de un posible conflicto entre los estudiantes y de estos con otros miembros de la comunidad educativa, relacionados con su grado o curso, que puedan afectar el derecho a la educación de los estudiantes, pero siempre que no se haya producido la violación de esta prerrogativa fundamental; con el acompañamiento del departamento de Consejería Estudiantil, deberá instar a los implicados en el conflicto a alcanzar una alternativa de solución amistosa a través del diálogo.(p.4)

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

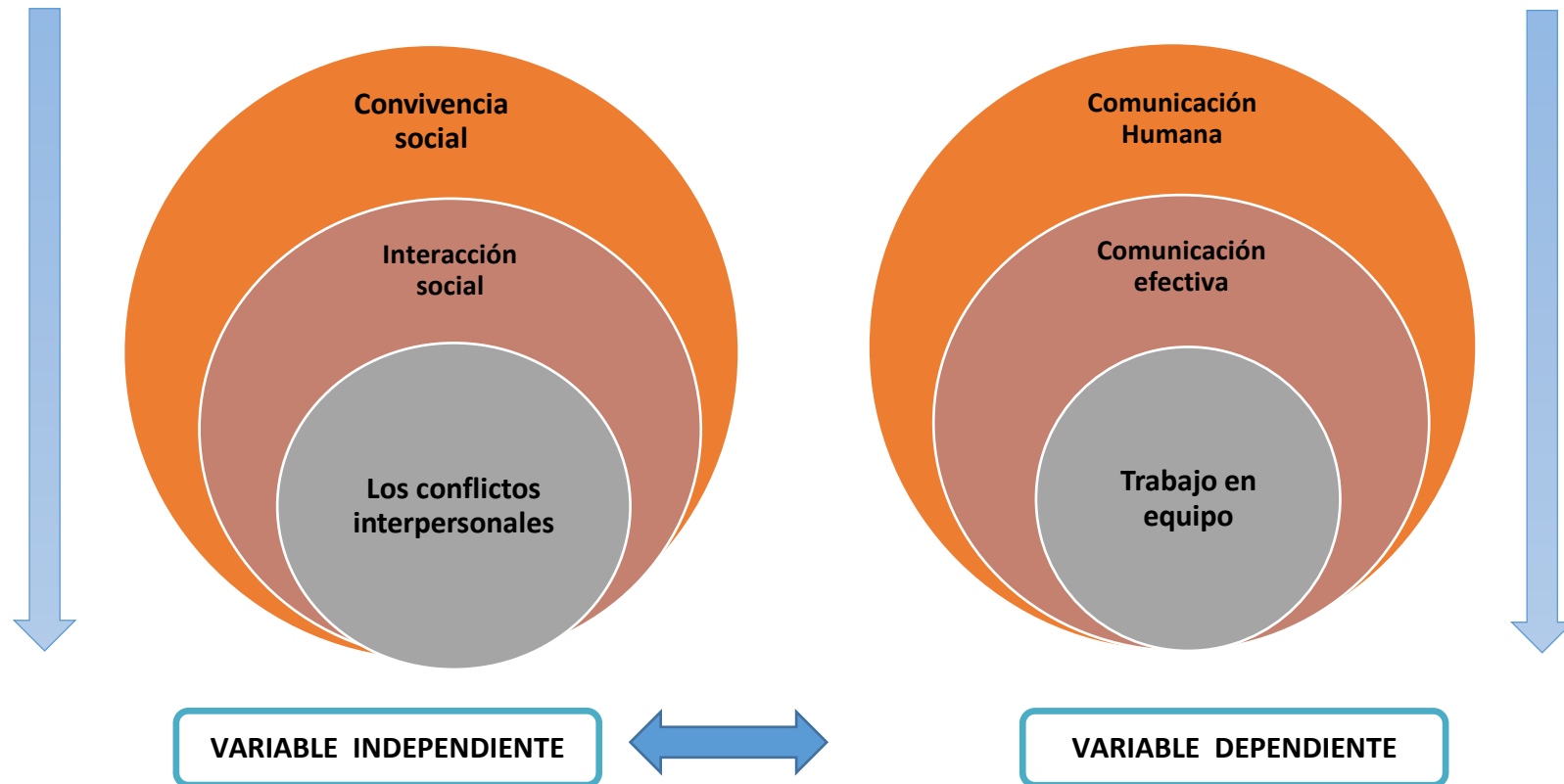


Gráfico N°2: Categorías Fundamentales
Elaborado por: Alexis Rivera

Constelación de ideas de la variable Independiente: Los Conflictos Interpersonales

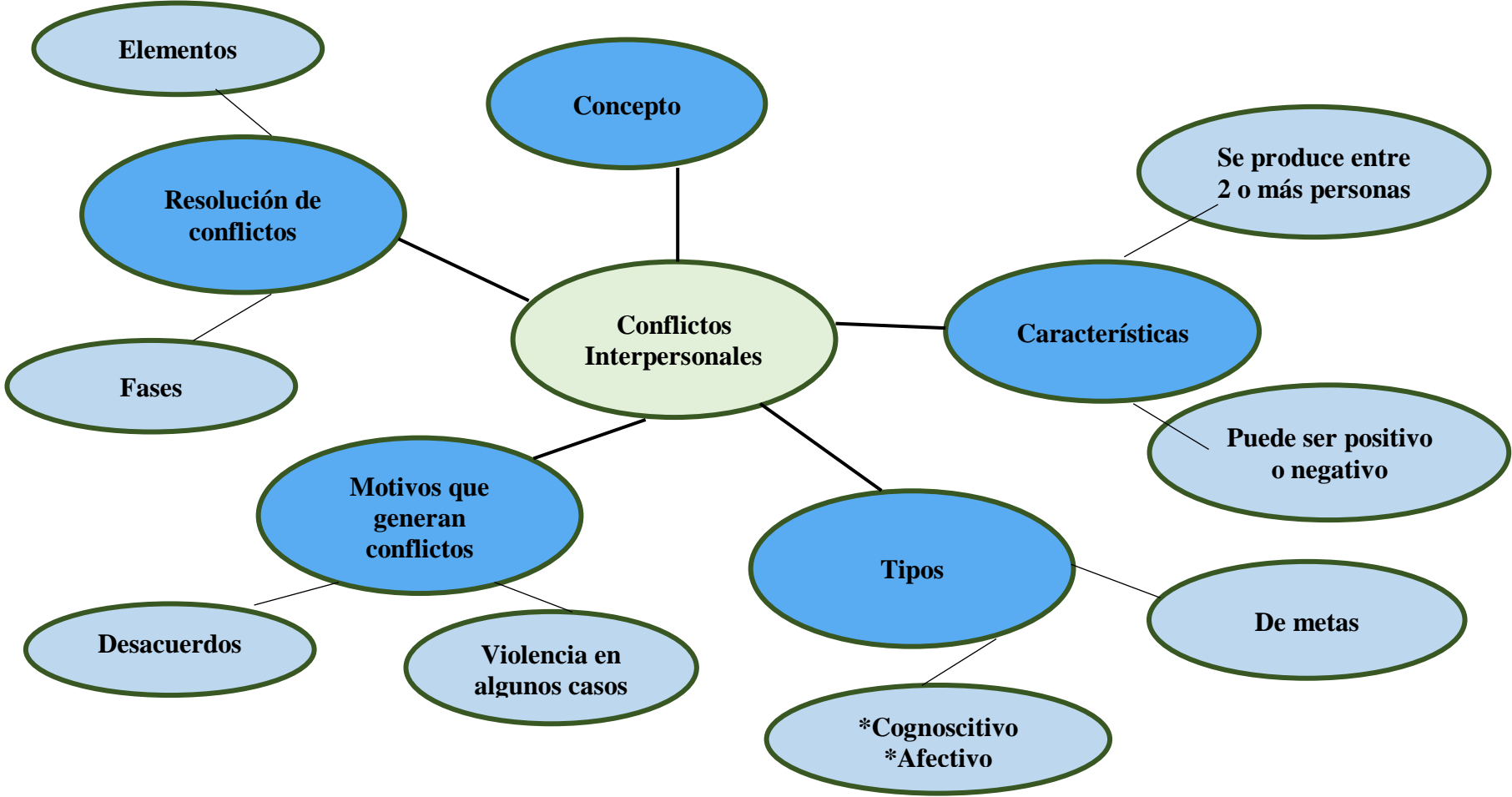


Gráfico N°3: Constelación de ideas variable independiente.
Elaborado por: Alexis Rivera

Constelación de ideas de la variable dependiente: Trabajo en equipo

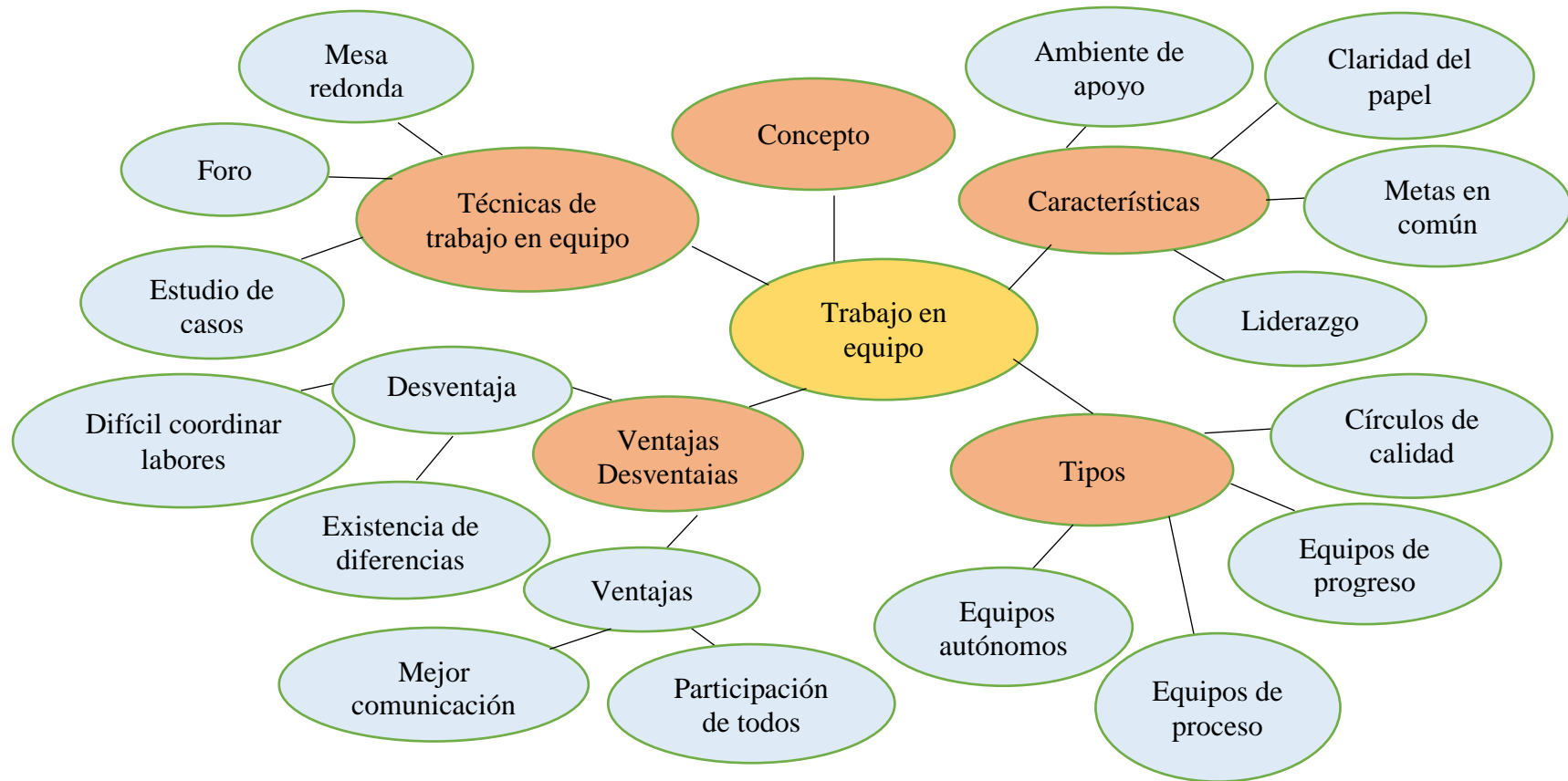


Gráfico N°4: Constelación ideas variable dependiente.
Elaborado por: Alexis Rivera

2.4.1 Fundamentación teórica de la variable independiente

Convivencia Social

Es una necesidad humana, porque el ser humano es un ser bio-psico-social, que nace tan desvalido, que su supervivencia es casi imposible sin el apoyo y la protección de otros individuos.

Convivencia social es la forma de estar el ser humano con sus iguales, y que tiene una nota de distintiva en cada sociedad, según el tiempo y el lugar.

Max Neef, Antonio Elizalde y Martín Hopenhayn, definen al ser humano como "un ser de necesidades", identificando dos grandes grupos:

- Necesidades de ser, tener, hacer o estar.
- Necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, identidad, libertad, recreación, creatividad.

Necesidades	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	Salud	Alimentación Abrigo Trabajo	Descansar Trabajar	Entorno social
Protección	Cuidado Autonomía Solidaridad	Normas Derechos Familia	Defender Cuidar Cooperar	Entorno social y vital
Afecto	Respeto Tolerancia Solidaridad Autoestima	Pareja Familia Amistad	Compartir Expresar Cultivar	Hogar Intimidad Espacios de encuentro
Entendimiento	Curiosidad Asombro	Educación Comunicación	Experimentar	Ámbitos de interacción:

	Racionalidad Conciencia crítica	n	Educar Estudiar Investigar Analizar	agrupaciones comunidades, instituciones
Participación	Adaptación Receptividad Respeto Humor	Derechos Obligaciones Trabajo	Cooperar Proponer Compartir Dialogar Acordar	Ámbitos de participación Familia Vecindario Asociaciones Comunidades
Recreación	Curiosidad Imaginación Humor Tranquilidad Despreocupación	Juegos Espectáculos Fiestas	Divertirse Soñar Jugar	Espacios de encuentro Tiempo libre Privacidad
Creatividad	Imaginación Racionalidad Invención Intuición	Imaginación Racionalidad Invención Intuición	Trabajar Inventar Idear Diseñar Proponer	Ámbitos de protección Agrupaciones Talleres

Tabla N°1: Cuadro de las necesidades

Fuente: Desarrollo a Escala humana

Elaborado por: Manfred Max-Neef, Antonio Elizalde y Martin Hoppenhayn

La convivencia en grupos nos favorece porque nos permite satisfacer las necesidades materiales, pero también nos ofrece educación, moldea nuestros hábitos y guía nuestros proyectos personales, nos permite darles durabilidad o permanencia a esos proyectos; porque la sociedad humana no empieza con nosotros ni se termina con nuestra vida.

La sociedad conserva el recuerdo de otros hombres de los cuales recibimos aportes intelectuales, materiales, culturales, artísticos y sociales. Esto significa que las personas se relacionan unas con otras para satisfacer sus necesidades físicas y afectivas básicas.

El ser humano no solo pertenece sino que participa en los grupos de los que forma parte, creando vínculos de respeto, mostrando interés por los demás, cooperando con ellos.

Interacción Social

Por interacción social se entiende el lazo o vínculo que existe entre las personas y que son esenciales para el grupo, de tal manera que sin ella la sociedad no funcionaría. Para la Sociología, las relaciones sociales, los modos de interacción no se limitan al ámbito familiar o de parentesco; abarca las relaciones laborales, políticas, en los clubes deportivos, en los centros educativos, etc.

Los niños interactúan con otros niños desde una edad muy temprana, actuando esta interacción entre iguales como un importante contexto de desarrollo para la adquisición de habilidades, actitudes y experiencias que, sin duda, influirán en su adaptación futura. Más allá de la familia, escuela y entorno en general, los iguales resultan unos poderosos agentes de socialización, contribuyendo a la adaptación social, emocional y cognitiva de los niños.

El estudio de la interacción social en la vida cotidiana ilumina significativos aspectos de los sistemas e instituciones sociales más amplias.

Todos los sistemas sociales a gran escala, dependen de los modelos de interacción social en los que estamos inmersos en el curso de nuestra vida diaria.

Elementos que componen la interacción social

La relación en razón del status: Es el vínculo entre las posiciones sociales, la relación de la situación o el puesto que ocupa la persona dentro de la sociedad respecto unos de otros. También se aplica a las relaciones entre grupos, categorías, asociaciones, clases.

La relación en virtud del rol: Es la interacción funcional recíproca que ocurre cuando las personas desempeñan conjuntamente sus roles sociales complementarios. Los roles de diferentes personas se enfrentan y se relacionan, como las relaciones amigo-amigo, padre-hijo, vendedor-cliente.

La relación en virtud del proceso: Son unas pocas formas básicas de interacción social. El término proceso designa una serie repetida de operaciones. Los procesos básicos de interacción social son: la cooperación, la acomodación, la asimilación, el conflicto, la obstrucción y la competición.

Conflictos Interpersonales

Los conflictos interpersonales son aquellos que se producen en los procesos de interacción entre individuos. Es decir, es aquel que dos o más individuos tienen entre sí.

Este tipo de conflictos constituyen un grave problema para las escuelas e instituciones educativas, así como para las empresas en general, porque afectan tanto las emociones personales como el desempeño de los que lo sufren, además las personas necesitan crear y proteger la imagen que los demás tienen acerca de ellos ante un posible daño externo. En múltiples ocasiones los temperamentos y caracteres de dos o más individuos son incompatibles y las personalidades chocan al momento de trabajar en conjunto. En otras el conflicto surge por deficiencias en la comunicación en equipo y por diferencias de percepción. (Bolaños, 2015)

Los conflictos interpersonales; refieren a cómo interactúan los involucrados, en el problema, el nivel de comunicación que mantienen, las percepciones y emociones

mutuas. Generalmente, en una relación conflictiva, la comunicación es mala, escasa o nula, lo que genera una relación en la cual ambas partes se perciben como “enemigas” o como “malas”, generándose una posible escalada del conflicto. (Ministerio de Educación Perú, 2013)

Casamayor (2002) .Señala que:

Un conflicto se produce cuando hay un enfrentamiento de intereses o de las necesidades de una persona con los de otra, o con los del grupo o con los de quien detenta la autoridad legítima.

Una misma situación puede ser percibida de manera distinta por diferentes personas. Dependiendo de nuestras percepciones y nuestras diversas experiencias de vida, las personas expresamos emociones y sentimientos, en este proceso no necesariamente nos basamos en elementos objetivos respecto de la realidad. Así, encontramos que un manejo inapropiado de emociones naturales, como ira, rabia e indignación en una situación de conflicto, podrían llevar a desencadenar una reacción violenta.

El conflicto en sí no es positivo ni negativo, depende de cómo se afronte. Puede ser destructivo cuando se presta atención a aspectos sin importancia, erosiona la moral y la percepción personal, reduce la cooperación al dividir a los grupos, aumenta y agudiza las diferencias, conduce a comportamientos irresponsables e, incluso, dañinos, como pueden ser las discusiones o golpes. (Ministerio de Educación Perú, 2013)

De manera general, podemos decir que las personas enfrentan los conflictos de dos formas:

- a) Una controversial, que se da a través de la agresión, la violencia, el abuso de poder o el autoritarismo.
- b) Una colaborativa, mediante el diálogo, la cooperación, la negociación u otro mecanismo alternativo.

Estas formas de actuar están relacionadas a si la persona prioriza sus propios intereses, o si toma en cuenta a la otra persona involucrada en el conflicto.

Herrera (2014) menciona un significado de conflictos en el aula, de la siguiente manera:

Los conflictos son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles, donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes pueden terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimientos que se haya decidido para abordarlo.(p.59-60)

Cuando se hace referencia a la palabra conflicto, es fácil imaginar inmediatamente una pelea física o discusión verbal, sin embargo, es un error confundir expresiones violentas con el conflicto, el cual es inherente a la vida humana, puesto que somos diferentes. Cuando se educa a niños y niñas se observa que existen diferentes tipos de conflictos en el aula, se observa alumnos pacíficos, agradables con todos y también se ve alumnos conflictivos, que pueden actuar agresivamente con sus compañeros. La gran tarea del docente es educar al alumno para la convivencia, para las relaciones armoniosas con sus compañeros y sus profesores.

Sin embargo, entendemos que se hace necesario mirar con un poco más de perspectiva el problema, tratar de reflexionar sobre algunas de las que podrían ser claves para entender el fenómeno y, sobre todo, detenernos en las medidas que se adoptan habitualmente para resolver tales conflictos, con el fin de buscar vías de solución más creativas y menos penalizadoras de las que solemos ofrecer; en definitiva, ofrecer soluciones más educativas.

Como todos los problemas que responden a múltiples causas, no parece éste un asunto sencillo, e intuimos que esconde resortes que van más allá de las anécdotas concretas y que se enraízan en algunas de las que nos parecen cuestiones fundamentales.

Características

Una de las principales características de los conflictos interpersonales es que se necesitan de dos o más personas. El principal factor detonante de un conflicto interpersonal es la pugna por algún interés y diferentes puntos de vista. Dentro de las características de los conflictos interpersonales tenemos las siguientes:

- Son provocados por desacuerdos.
- Siempre provocan problemas entre dos o más personas.
- Puede haber violencia en algunos casos.
- Normalmente son iniciadas por dos puntos de vista distintos.
- Es una construcción social propia del ser humano que puede ser positiva o negativa.

Los grupos, argumentan Coser y Simmel (Coser, 1970) necesitan el desacuerdo para desarrollarse y sobrevivir. Pero, podemos añadir, ese mismo desacuerdo, cuando se produce en grado excesivo en el número de partes implicadas, en la intensidad, en la duración o en cualquier otra magnitud que consideremos respecto al conflicto, puede ocasionar consecuencias negativas capaces de extinguir al grupo.

El conflicto, pues, como casi todo en el mundo en que vivimos, es bueno y malo al mismo tiempo. Como indica Fernández Ríos (Fernández, 1999), que sea lo uno o lo otro depende de:

- Las propiedades del propio conflicto.
- Las propiedades estructurales, dinámicas y relacionales de las partes implicadas.
- La posible influencia de terceras partes que directa o indirectamente intervengan en el devenir del proceso conflictivo.

- Factores casuales o fortuitos cuya ocurrencia puede hacer variar drásticamente el rumbo y el ritmo de los acontecimientos.

Tipos y causas

Según Moore (1994) hay varios tipos de conflictos en función de sus causas:

Los conflictos de relación Se deben a fuertes emociones negativas, percepciones falsas o estereotipos, a escasa o nula comunicación, o a conductas negativas repetitivas. Estos problemas llevan frecuentemente a lo que se han llamado conflictos irreales, en los que se puede incurrir aun cuando no estén presentes las condiciones objetivas para un conflicto, tales como recursos limitados u objetivos mutuamente excluyentes. Problemas de relación, como los enumerados arriba, muchas veces dan pábulo a discusiones y conducen a una innecesaria espiral de escalada progresiva del conflicto destructivo.

Los conflictos de información Se dan cuando a las personas les falta la información necesaria para tomar decisiones correctas, están mal informadas, difieren sobre qué información es relevante, o tienen criterios de estimación discrepantes. Algunos conflictos de información pueden ser innecesarios, como los causados por una información insuficiente entre las personas en conflicto. Otros conflictos de información pueden ser auténticos al no ser compatibles la información y/o los procedimientos empleados por las personas para recoger datos.

Los conflictos de intereses Están causados por la competición entre necesidades incompatibles o percibidas como tales. Los conflictos de intereses resultan cuando una o más partes creen que para satisfacer sus necesidades, deben ser sacrificadas las de un oponente. Los conflictos fundamentados en intereses ocurren acerca de cuestiones sustanciales (dinero, recursos físicos, tiempo, etc...), de procedimiento (la manera como la disputa debe ser resuelta), o psicológicos (percepciones de confianza, juego limpio, deseo de participación, respeto, etc...). Para que se

resuelva una disputa fundamentada en intereses, en cada una de estas tres áreas deben de haberse tenido en cuenta y/o satisfecho un número significativo de los intereses de cada una de las partes.

Los conflictos estructurales Son causados por estructuras opresivas de relaciones humanas. Estas estructuras están configuradas muchas veces por fuerzas externas a la gente en conflicto. Escasez de recursos físicos o autoridad, condicionamientos geográficos (distancia o proximidad), tiempo (demasiado o demasiado poco), estructuras organizativas, etc..., promueve con frecuencia conductas conflictivas.

Los conflictos de valores Son causados por sistemas de creencias incompatibles. Los valores son creencias que la gente emplea para dar sentido a sus vidas. Los valores explican lo que es bueno o malo, verdadero o falso, justo o injusto. Valores diferentes no tienen por qué causar conflicto. Las personas pueden vivir juntas en armonía con sistemas de valores muy diferentes. Las disputas de valores surgen solamente cuando unos intentan imponer por la fuerza un conjunto de valores a otros, o pretende que tenga vigencia exclusiva un sistema de valores que no admite creencias divergentes.” (Moore, 1994, pp. 5-6).

Conflicto intrapersonal o intrapsíquico En este nivel el conflicto ocurre dentro de los individuos. El origen de los conflictos incluye ideas, pensamientos, emociones, valores, predisposiciones, impulsos, que entran en colisión unos con otros. Dependiendo del origen del conflicto intrapsíquico, será un dominio de la psicología u otro quien se ocupe de él: psicología cognitiva, teoría de la personalidad, psicología clínica, etc. Tradicionalmente la disciplina de Análisis y Resolución de Conflictos no se ha ocupado del estudio de estos aspectos.

El Conflicto de Metas Se refiere a resultados incompatibles preferidos o esperados el conflicto de metas incluye inconsistencias entre los valores y las

normas de la persona o del grupo (por ejemplo las normas de conducta) y las exigencias o metas asignadas por los niveles más altos de la organización.

Se presenta un tipo más común de conflicto de metas cuando a una persona o grupo se le asignan o seleccionan metas incompatibles.

El Conflicto Cognoscitivo Se refiere a ideas y opiniones incompatibles en el fuero interno de una persona o entre personas.

El Conflicto Afectivo Se refiere a sentimientos y emociones incompatibles en el fuero interno de una persona o entre personas.

El Conflicto de Procedimientos Se refiere al hecho de que las personas difieran en cuanto al proceso para resolver un asunto. Muchas veces las negociaciones sindicato-empresa incluyen conflictos de procedimientos, mucho antes de que en realidad se inicien las negociaciones. Las partes quizá tengan conflictos de procedimientos con relación a quién participará en las negociaciones, dónde se realizarán y cuándo se llevarán a cabo las reuniones (y cuánto durarán).

Motivos que generan conflictos

Davis y Newstrom (2005), exponen que los conflictos pueden surgir de diferentes fuentes y a continuación se presentan las diversas causas.

Cambios organizacionales Los colaboradores o maestros sostienen puntos de vista completamente diferentes de las vías de administración de recursos como el material didáctico o la refacción y los resultados que se pretenden obtener, los cambios en las instituciones serán constantes y a un ritmo acelerado por lo que las modificaciones tecnológicas, políticas o municipales pueden provocar situaciones de conflicto.

Conjunto de valores distintos Los maestros poseen un conjunto de valores distintos, por lo tanto surgen disputas consecuentes y complicadas de resolver, pues son menos objetivos al referirse a valores éticos y filosofía de vida.

Amenazas al estatus Los autores explican que es de suma importancia el nivel social del individuo en un determinado grupo, pues por guardar la apariencia puede dar lugar a conflictos entre él y la persona que amenaza su estatus.

Falta de confianza Cualquier tipo de relación interpersonal requiere un grado de confianza, es decir, proveer un ambiente de palabras y acciones entre dos personas, la confianza permite que las barreras mentales sean traspasadas. Se necesita tiempo para construir dicho elemento fundamental en las interrelaciones personales, pero es muy frágil y fácil romperlas por medio de un conflicto personal.

Choque de personalidades Las diferencias individuales son fundamentales en el comportamiento institucional entre los docentes, pues no todos piensan, sienten, o actúan de igual manera, algunas de las personas simplemente caen en desagrado a las demás personas y esto genera conflicto y son un elemento importante para solucionar estas situaciones de manera creativa.

Resolución de conflictos

Esquema de las causas, percepciones, intenciones y estrategias de resolución de conflictos.

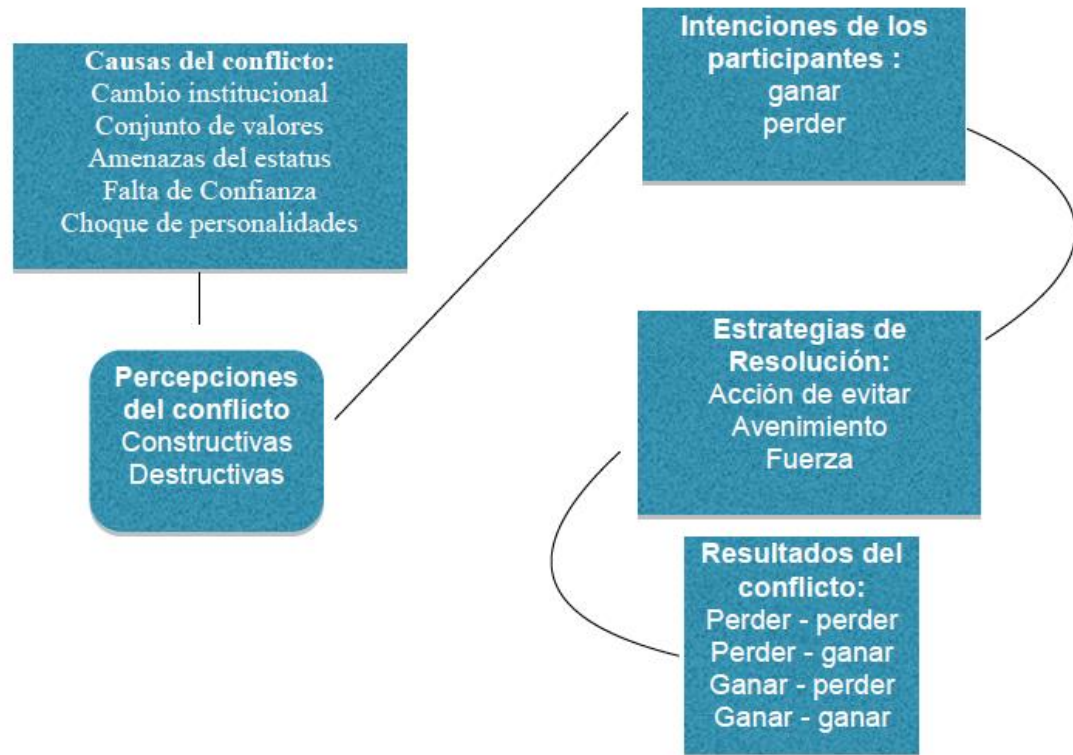


Gráfico N°5: estrategias de resolución de conflictos
Fuente: Davis y Newstrom(2005)

Se citan de nuevo a los autores Davis y Newstrom (2005) quienes explican que existen diversas formas de afrontar los conflictos en los centros escolares, una vez seleccionados tienen un efecto de bastante relevancia en los resultados a los que se acuerden llegar (ganar o perder en la realidad), las estrategias que a continuación se describen son muy sencillas pues se centran en cooperación con las partes de los problemas y una se centra en el acuerdo mutuo.

- Acción de evitar Retraimiento físico o mental al referirse a la situación problema, esta forma de afrontamiento refleja poco interés en los resultados de ambas partes, por lo general da como resultado un perder –perder,
- Avenimiento Es la adaptación de los intereses de otra parte, en esta forma de afrontar se da mayor relevancia al interés común, por lo general una persona gana y otra pierde.

Fuerza Este tipo de afrontamiento se refiere a usar las tácticas que las personas poseen para lograr una victoria, donde la estrategia se basa en la agresividad y el dominio para lograr los objetivos principalmente de tono personal, el resultado es ganar –perder,

- Acuerdo mutuo Es la llegada en común a un punto medio en el que ceden ambas partes a cambio de ganar algo más. En esta estrategia se evidencia la preocupación por el prójimo y por uno mismo,
- Confrontación Consiste en tener un momento directo con todas las partes involucradas en el conflicto y superarlos mediante un acuerdo que satisfaga a todos los involucrados. Es también llamado solución de problemas o integración.

2.4.2 Fundamentación de la variable dependiente:

Comunicación humana

La comunicación es un proceso innato en el hombre, una necesidad básica, para la que venimos determinados biológicamente. El niño desde que nace se está comunicando a través de diferentes códigos. La comunicación es un acto de relación humana en el que dos o más participantes intercambian un mensaje mediante un lenguaje o forma de expresión. Este proceso es interactivo y social.

La comunicación humana nos permite:

- Conocer el mundo que nos rodea.
- Organizar nuestro pensamiento.
- Expresar nuestros sentimientos e ideas.
- Comprender los sentimientos e ideas de los demás.

El contexto comunicativo sería el conjunto de elementos, factores y circunstancias (ambientales, sociales, personales, afectivas, etc.), que hacen que un acto comunicativo se desarrolle de una determinada manera.

Para comprender la importancia de la comunicación en las relaciones humanas, es necesario tener en cuenta que:

- La comunicación se da en un contexto.
- Es un proceso en el que se da la siguiente interacción: tiene efectos en el que comunica y en el que recibe e interpreta.
- De esta forma, tiene influencia sobre la otra persona.
- Se comunica con la conducta y con la ausencia de esta también hay comunicación.

El sistema de comunicación específicamente humano es el lenguaje. La lengua materna es un sistema de signos adquiridos con propósitos de comunicación, a través del cual los individuos de una comunidad se interrelacionan; es adquirida por el niño en contacto con la generación que le precede en un contexto sociocultural particular.

La expresión y la comunicación

La expresión y la comunicación son fenómenos estrechamente vinculados, se producen de manera simultánea normalmente. Expresión, según el Diccionario de uso del español de América y España es la «representación con palabras, o con otros signos externos, de un pensamiento, una idea, un sentimiento, etc.». Pero la expresión no se convierte de manera inmediata en comunicación. Podríamos decir que la expresión consiste en exteriorizar, mediante palabras u otros sistemas, una idea, un pensamiento, sentimiento o emoción que es percibido por otros dándose entonces el fenómeno de la comunicación.

La comunicación, por tanto, implica establecer una correspondencia entre dos hablantes: un transmisor y un receptor.

Desarrollo expresivo y comunicativo en el niño

Relación que existe entre la expresión, la comunicación y el lenguaje.

A. Conceptos de expresión, comunicación y lenguaje

Lenguaje es, al mismo tiempo, sistema y proceso. Sistema en cuanto que es infraestructura biológicamente determinada. Proceso en tanto que activa centros

nerviosos que se conjugan para asimilar, interpretar y producir datos simbólicos.

Las características estructurales del lenguaje son:

- **Arbitrariedad:** falta de relación directa entre los signos que componen el sistema lingüístico y sus referentes. Los signos adquieren su significado en virtud de un acuerdo social.

Los hablantes aprenden las lenguas en el marco de las relaciones sociales que mantienen con otros hablantes.

El canal por el que se producen los sonidos es vocal y se reciben por el sistema auditivo.

El ser humano está capacitado para comprender y producir un número ilimitado de enunciados nuevos.

Dependencia de una estructura: utilizamos el lenguaje de acuerdo a unas reglas precisas.

B. Funciones del lenguaje según la intención del hablante

Instrumental: para satisfacer deseos.

Regulador: para controlar la conducta de los otros.

Interaccional: para aprender a relacionarse con los demás.

Personal: para afirmar la identidad y la toma de conciencia de uno mismo.

Heurístico: para aprender y conocer el mundo.

Imaginativo: para crear un mundo simbólico y fantástico.

Informativo: para transmitir propuestas y opiniones.

Niveles de estudio del lenguaje.

Pragmática: estudio del uso del lenguaje en el contexto

Semántica: estudio del significado de las palabras

Sintaxis: estudio de cómo se estructuran las oraciones

Morfología: estudio de la estructura de las palabras, qué son y cómo se forman.

Fonética: estudio de los sonidos del lenguaje desde el punto de vista de la producción y la percepción.

El lenguaje en la vida humana.

El lenguaje en la vida humana está fuertemente ligado a la expresión de nuestros pensamientos. Con frecuencia se identifica pensamiento con lenguaje. Existen una serie de ideas previas sobre esta relación:

El pensamiento se apoya constantemente en el lenguaje.

Los humanos tenemos la capacidad especial para el lenguaje interno, que también nos proporciona la capacidad para reflexionar y meditar.

Comunicamos nuestros pensamientos gracias al lenguaje.

El pensamiento se nutre gracias al conocimiento del entorno.

Pensamos en las cosas porque las conocemos, porque les ponemos nombre, el lenguaje genera pensamiento.

El lenguaje es antes un acto social que una manifestación de la actividad simbólica. El espacio en el que aparece la actividad representativa son los momentos compartidos entre niño y madre. Los ritmos regulares en estas actividades favorecen la capacidad de anticipación del niño y el desarrollo de competencias comunicativas afectivas y sociales y, más tarde, cognitivas y afectivas.

Trabajo en Equipo

Concepto

Es la capacidad de trabajar tanto en colaboración y cooperación conjunta, lo contrario de cuando se lo realiza de forma individual y competitiva, para que esta competencia tenga el resultado óptimo, es necesario que las actitudes sean legítimas, a más que el ocupante sea un miembro y que funcione al momento de trabajar en equipo. (Alles, 2006)

Para el autor la competencia de Trabajo en Equipo es trabajar con reciprocidad con los demás integrantes de un equipo, ya que de no hacerlo se trabajaría de

forma autónoma sin intereses comunes a más de los propios con actitudes individualistas.

En concordancia con los autores Dalton, M., Hoyle, D., y Watts, Marie. (2007). “El trabajo en equipo es el que se realiza con el esfuerzo conjunto de varias disciplinas para conseguir una meta común con la máxima eficiencia”. Un equipo es un grupo de personas organizadas, que trabajan juntas para lograr una meta.

El trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto. El equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente, cada miembro está especializado en un área determinada que afecta al proyecto, cada miembro del equipo es responsable de un cometido, y sólo si todos ellos cumplen su función será posible sacar el proyecto adelante.

Un equipo pretende alcanzar metas comunes. El equipo se forma con la convicción de que las metas propuestas pueden ser conseguidas poniendo en juego los conocimientos, capacidades, habilidades, información y, en general, las competencias de las distintas personas que lo integran. El término que se asocia con esta combinación de conocimientos, talentos y habilidades de los miembros del equipo en un esfuerzo común, es sinergia.

Sinergia significa que el resultado alcanzado por el trabajo de varias personas es superior a la simple suma de las aportaciones de cada una de ellas. Este es el objetivo del trabajo en equipo. Tras la discusión en equipo, cada componente puede aportar un conocimiento, por ejemplo, del que no disponen los demás.

Un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la

gestión de una institución o empresa, el trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden la exploración y el autodesarrollo mediante la propia experiencia.

Igualmente, el reto puede tener ciertos conocimientos importantes de los que carecen los otros miembros. Cada uno pone a disposición de los otros sus conocimientos (habilidades y capacidades en general) y tras un diálogo abierto se ayudan mutuamente hasta alcanzar una comprensión más nítida de la naturaleza del problema y de su solución más eficaz.

La comunicación efectiva

La comunicación efectiva es una forma de comunicación, que logra que quien transmite el mensaje lo haga de modo claro y entendible para su interlocutor/es, sin que genere confusión, dudas o interpretaciones erróneas.

No tiene que ver con el contenido del mensaje que puede ser una información, un secreto, una propuesta, etcétera, y resultar grato o no, para quien lo recibe, como por ejemplo, en el primer caso, invitar a una fiesta, o en el segundo, cuando se decide prescindir de los servicios de un empleado. En este caso el mensaje debe darse sin rodeos, en forma educada, breve, con palabras que no presenten ambigüedades, sin incluir “peros”, y si es oral, con tono firme, aunque no autoritario. El lenguaje no verbal también debe cuidarse, pues si se pretende decir algo serio, con una postura descontracturada y una sonrisa en los labios, no será creíble, o por lo menos resultará dudoso.

Para lograr conseguir una buena comunicación efectiva debemos tener en cuenta una serie de factores y características para que el mensaje que queremos transmitir sea eficaz:

- **Claridad:** los mensajes deben ser claros, fácilmente decodificados e inequívocos.
- **Precisión:** la información transmitida en el mensaje debe ser precisa y completa.

- **Objetividad:** la información transmitida por el emisor debe ser veraz, auténtica, lo más imparcial posible, es decir, objetiva.
- **Oportuno:** el mensaje debe transmitirse en el momento preciso, es decir, aquel en el cual surge el efecto adecuado para el fin que se desea conseguir.
- **Interesante:** el mensaje ha de ser atractivo para el Receptor consiguiendo de esta manera una mayor motivación e implicación del mismo.
- **Flexibilidad:** es una característica a través de la cual el personal demuestra sensibilidad a condiciones cambiantes, y puede ser capaz de adaptarse a situaciones inesperadas. La flexibilidad es una ventaja en la comunicación. En algunas ocasiones, aunque queramos comunicar un mensaje a otra persona o a un grupo, nos damos cuenta de que existen circunstancias poco usuales y que no es el mejor momento para dar un mensaje.
- **Empatía:** es saber ponerse en el lugar de los demás, es tan esencial para relacionarnos, que el carecer de ella nos aleja y nos incomunica con los demás, hay que ponerse en el lugar de los demás, sino sabes, estás a tiempo de aprenderlo. Ponerse en el lugar de los demás no es lo que harías tú en el caso de que pasases por las circunstancias de esa persona, tener empatía es comprender que cada persona piensa y siente de una determinada manera y que las circunstancias no hacen que la persona sienta así, sino su forma de afrontar la vida.
- **Receptividad:** es el talento para recibir estímulos y una inclinación para captar mensajes, respuestas. La receptividad es un componente importante en el proceso de la comunicación. La receptividad es condición interna, personal, que les permite ser sensibles a ciertos rastros de la comunicación que les llegan en el curso de sus actividades diarias.
- **Aprender a escuchar:** escucharse a uno mismo. Resistir las distracciones tanto externas (tv, móvil.) como internas (lo que pensamos, lo que nos

preocupa.). Intente captar el contenido del mensaje verbal y retenga internamente los puntos importantes.

Trabajo en equipo

Es la capacidad de trabajar tanto en colaboración y cooperación conjunta, lo contrario de cuando se lo realiza de forma individual y competitiva, para que esta competencia tenga el resultado óptimo, es necesario que las actitudes sean legítimas, a más que el ocupante sea un miembro y que funcione al momento de trabajar en equipo. (Alles, 2006)

Para el autor la competencia de Trabajo en Equipo es trabajar con reciprocidad con los demás integrantes de un equipo, ya que de no hacerlo se trabajaría de forma autónoma sin intereses comunes a más de los propios con actitudes individualistas.

En concordancia con los autores Dalton, M., Hoyle, D., y Watts, Marie. (2007). “El trabajo en equipo es el que se realiza con el esfuerzo conjunto de varias disciplinas para conseguir una meta común con la máxima eficiencia”. Un equipo es un grupo de personas organizadas, que trabajan juntas para lograr una meta.

El trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto. El equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente, cada miembro está especializado en un área determinada que afecta al proyecto, cada miembro del equipo es responsable de un cometido, y sólo si todos ellos cumplen su función será posible sacar el proyecto adelante.

Un equipo pretende alcanzar metas comunes. El equipo se forma con la convicción de que las metas propuestas pueden ser conseguidas poniendo en juego los conocimientos, capacidades, habilidades, información y, en general, las

competencias de las distintas personas que lo integran. El término que se asocia con esta combinación de conocimientos, talentos y habilidades de los miembros del equipo en un esfuerzo común, es sinergia.

Sinergia significa que el resultado alcanzado por el trabajo de varias personas es superior a la simple suma de las aportaciones de cada una de ellas. Este es el objetivo del trabajo en equipo. Tras la discusión en equipo, cada componente puede aportar un conocimiento, por ejemplo, del que no disponen los demás.

Un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa, el trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden la exploración y el autodesarrollo mediante la propia experiencia.

Igualmente, el reto puede tener ciertos conocimientos importantes de los que carecen los otros miembros. Cada uno pone a disposición de los otros sus conocimientos (habilidades y capacidades en general) y tras un diálogo abierto se ayudan mutuamente hasta alcanzar una comprensión más nítida de la naturaleza del problema y de su solución más eficaz.

El trabajo en equipo y sus características

El trabajo en equipo se caracteriza por estar basado en las 5 “C”

- **Complementariedad** Cada miembro domina una parte determinada del proyecto, todos estos conocimientos son necesarios para sacar el trabajo adelante.
- **Coordinación** El grupo de profesionales, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a sacar el proyecto adelante.

- **Comunicación** El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros, esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales.
- **Confianza** Cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros. Esta confianza le lleva a aceptar anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal.
- **Compromiso** Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante.

El trabajo en equipo presenta diversas características importantes que se deben tomar en cuenta para llevar a cabo diversas actividades que exige el área a la que se pertenece.

Se realizan actividades y funciones que se llevan a cabo por diferentes personas que buscan metas en común.

- Comparten responsabilidades los integrantes del equipo.
- Las actividades se deben hacer en forma coordinada.
- Planificación de tiempo, esfuerzo, actividades y metas.
- Canales de comunicación abiertos entre los integrantes del equipo y el resto de los compañeros laborales.

El trabajo en equipo se basa en desarrollar las actividades con estrategias.

Al interior del equipo de trabajo se debe fomentar la armonía, la solidaridad, la ayuda mutua para un mejor desempeño.

La formación de equipos de trabajo

Para la formación de equipos de trabajo es muy importante desarrollar las aptitudes de colaboración, las cuales se desarrollan al trabajar ideas y propuestas de manera grupal.

Se deben considerar 5 elementos importantes en la formación de equipos de trabajo:

Cohesión Aptitudes y habilidades se conjugan para un buen desempeño de las actividades. Existe una compatibilidad entre los miembros del equipo.

Asignación de roles y normas Las normas son las reglas que guían al grupo. Los roles que se desempeñan llevan a realizar las tareas de modo eficiente.

Comunicación Es vital que haya una buena comunicación para llevar a cabo las actividades con éxito.

Definición de objetivos Es muy importante es tener definidos los objetivos en equipo y los que son individuales.

La interdependencia Los miembros del equipo se necesitan entre sí, unos aprenden de los otros.

Condiciones que deben reunir los miembros del equipo

Los miembros del equipo de trabajo deben reunir varias condiciones para que se alcance el éxito deseado, ya que cada quien desempeña su rol y así se cumplen los objetivos.

De las condiciones que se requieren las más destacables son:

- Tener la capacidad de establecer relaciones agradables con la gente que integra el equipo.
- Ser leales consigo mismo y con los demás.
- Tener la capacidad de autocriticarse.
- Ser capaz de generar una crítica constructiva.
- Tener autodeterminación para tomar decisiones.
- Ser optimista, tener iniciativa y tenacidad.
- Inquietud por perfeccionar las cosas es de las claves para llegar a la superación.

El líder en el trabajo de equipo

Los líderes deben ser entrenadores. Los líderes no hacen las cosas a su gente; hace las cosas con su gente. Ellos escuchan. Ellos y ellas se ganan el respeto de los

demás. Tienen un profundo conocimiento que les permite dirigir. Un líder adecuado debe tener la visión de hacia dónde va la organización. El líder debe ser capaz de comunicar a su equipo las metas de la organización, para que los esfuerzos se dirijan hacia la dirección correcta.

El líder como conductor del trabajo en equipo.

En el trabajo de equipo el líder propone, estimula, brinda ideas, soluciones, da estructura al equipo de trabajo. Procura que los objetivos se cumplan y se llegue a la meta propuesta.

En cuanto al líder se puede decir que:

- Es una persona tranquila que brinda confianza y seguridad.
- Brinda propuestas y soluciones para llegar a las metas.
- Intercambia puntos de vista, interactúa con el equipo de trabajo.
- Manifiesta y comunica los intereses de los miembros del equipo.
- Contribuye a reducir los conflictos, promueve el ajuste en el equipo.
- Es quien estructura el trabajo y las relaciones entre los miembros del equipo.
- Toma decisiones y expresa opiniones.
- Es una persona que comparte su experiencia y conocimientos.
- Expresa lo que aprueba y desaprueba.
- El líder pone en claro los objetivos y metas que se persiguen para que se lleven a cabo, integra a las personas al trabajo en equipo.

Tipos de equipos de trabajo

Los equipos de trabajo pueden agruparse en distintos tipos, dependiendo de quienes los compongan, el alcance de sus objetivos, la voluntariedad u obligatoriedad de la participación en ellos y otras características. Definiremos aquí cuatro de ellos, así como a sus rasgos más reveladores.

Círculos de calidad: Están integrados por un pequeño número de trabajadores que desarrollan su actividad en una misma área, junto a su supervisor, y que se reúnen voluntariamente para analizar problemas propios de su actividad y elaborar soluciones. El círculo se reúne periódicamente, durante una hora a la semana y dentro del horario laboral, aunque si es necesario el número de horas, y reuniones puede ser ampliado. Son los propios miembros del círculo los que eligen el problema a tratar, siendo ésta la primera decisión que habrá de tomar el equipo. Recogen la información oportuna y, si es necesario, pueden contar con técnicos y asesoramiento externo en general, ya que la gerencia les apoya completamente y les brinda toda la ayuda que precisen. La dirección del círculo no tiene que ser siempre ejercida por el mando directo del grupo. Es posible que otro miembro distinto del círculo coordine y dirija las reuniones.

Equipos de progreso: También llamados “equipos de mejora” o “equipos de desarrollo”. Sus miembros se reúnen de forma no voluntaria con el propósito de resolver un problema concreto por el que han sido convocados. Una vez alcanzado el objetivo, el grupo se disuelve. Generalmente, se tratan problemas que afectan a distintas áreas de trabajo o departamentos. Por esa razón, la composición es multifuncional y multinivel. Los participantes son seleccionados sobre la base de su conocimiento y experiencia, así como del grado de involucración en el problema. La duración y periodicidad de las reuniones depende de la urgencia de la solución, pudiendo ir desde reuniones cortas y de frecuencia limitada, hasta reuniones largas y frecuentes.

Equipos de procesos: Una de las líneas de actuación con más potencialidad en la reducción de costes y el incremento de la eficacia y la eficiencia, es la gestión de los procesos. Un equipo de este tipo se centra en un proceso específico con el objetivo de mejorarlo, rediseñarlo o de operar en el mismo un cambio totalmente, una acción de reingeniería. Sus miembros son dirigidos por la gerencia, o por alguien que está fuertemente relacionado con el proceso en cuestión. Son equipos

inter funcionales, en cuanto que el proceso meta comprenda a varias áreas o departamentos. Pueden implicar, en un momento dado, a otros equipos de progreso para la mejora de aspectos puntuales del proceso estudiado.

Equipos autónomos: Son conocidos también con el nombre de “equipos de trabajo autogestionario” o de “equipos de trabajo auto dirigidos”. Representa el grado de participación más amplio ya que, en la práctica, la dirección delega en ellos importantes funciones. El grupo adquiere una responsabilidad colectiva, administrando sus propias actividades sin interferencia de la gerencia. Tienen atribuciones sobre la planificación de las actividades, el presupuesto y la organización del trabajo. En ocasiones, incluso están facultados para contratar o despedir el personal. La autoridad se ejerce de forma rotatoria, aunque la mayoría es la que decide en último término. Este tipo de participación es muy avanzada y, aunque ha demostrado funcionar bien, exige una cultura de la participación muy bien asentada y un alto grado de confianza entre la gerencia y los empleados.

Ventajas y desventajas del trabajo en equipo

La principal ventaja del trabajo en equipo está en la búsqueda de resultados en conjunto y en este sentido, podemos observar tres tipos de efectos:

Efecto social: Los seres humanos tendemos a interrelacionarnos, porque no podemos satisfacer todas nuestras necesidades solos, necesitamos a los demás para lograr obtener lo que necesitamos.

Efecto aditivo: Se refiere al enriquecimiento que se tiene tanto en calidad como en cantidad, de los recursos de que se dispone, gracias a la diversidad que tiene cada persona. Todas estas capacidades juntas, se complementan unas a otras y hay crecimiento para cada una de las partes.

Efecto factorial: Se logra cuando hay sinergia, es decir, cuando la interacción entre los diferentes miembros del equipo se hace de forma positiva y el resultado es que el aporte de todo el equipo supera la simple suma de los aportes individuales.

Otras Ventajas del trabajo en equipo son:

- Tener un mayor nivel de productividad
- Los sistemas de comunicación e información son más eficaces y más directos.
- Existe un mayor nivel de compromiso con los objetivos del grupo.
- Se mejora el clima laboral, hay mejor coordinación entre los miembros del grupo.
- Permite afrontar con mayor éxito las tareas complejas.
- Facilita la dirección, el control y la supervisión del trabajo.

Desventajas del trabajo en equipo

El trabajo en equipo también presenta una serie de desventajas que hay que tener en consideración. Entre ellas, pueden referirse las siguientes:

- Tomar las decisiones de forma prematura.
- Que impere el dominio de pocas personas, en particular el de un líder.
- Consumir mucho tiempo en reuniones discutiendo soluciones y acciones, retrasando su puesta en marcha.
- Que existan presiones sobre miembros del equipo para aceptar soluciones.
- Que impere el dominio de pocas personas.
- Responsabilidad ambigua. Porque queda diluida en el grupo
- Se pueden dar ciertos procesos que inciden negativamente en la calidad de las decisiones y la solución de problemas.

- Pueden generarse conflictos duraderos entre los miembros ya que habrá muchas diferencias en las formas de pensar y puede llevar a discusiones que dividan al grupo.
- El trabajo en equipo puede consumir más tiempo.
- Entendiéndose que el trabajar en equipo implica asumir responsabilidades, es posible que al cometer errores nadie quiera asumirlos en forma individual.

Para formar un equipo de trabajo es necesario considerar no sólo las capacidades intelectuales de sus posibles miembros, sino también las características socio-psicológicas y de personalidad de cada componente.

Técnicas para trabajar en equipo

Técnicas Explicativas

Se distinguen porque el conductor o algunos especialistas son quienes exponen el tema o asunto a tratar. La intervención del individuo es mínima.

Técnica interrogativa o de preguntas

En esta técnica se establece un diálogo conductor-equipo aprovechando el intercambio de preguntas y respuestas que se formulan dentro de la sesión. Dentro del interrogatorio existen dos tipos de preguntas:

Informativos o de memoria

Reflexivos o de raciocinio, éstas pueden ser analíticas, sintéticas, introductorias, deductivas, selectivas, clasificadoras, valorativas, críticas y explicativas

Mesa Redonda

Una mesa redonda, es una forma de debate académico y político donde los participantes están de acuerdo en un tema específico para discutir. A cada integrante se le da el mismo derecho a participar, debido a la disposición circular normalmente utilizado en las mesas redondas, todos tienen el mismo derecho de opinar y oír, por esa razón se considera libre.

Para desarrollar esta técnica, se necesita un grupo seleccionado de personas (de 3 a 6), un moderador y un auditorio.

Puede haber también un secretario, que tendrá la función de dar un reporte por escrito de la discusión y lo más importante sobre las conclusiones a las que se llegó. El grupo, el moderador y el auditorio tendrán que haber investigado antes sobre el tema que se va a discutir. Los que habrán estudiado más a fondo serán los miembros del grupo seleccionado.

El moderador tendrá como labor dirigir la polémica e impedir que los miembros se salgan del tema. Este se debe reunir previamente con los integrantes de la mesa redonda para coordinar el programa, dividir el problema general en partes adecuadas para su exposición asignándole a cada uno un tiempo determinado y preparar el plan de trabajo. La forma de discusión es de tipo conversación (no se permiten los discursos).

La atmósfera puede ser formal o informal. No puede haber control completo por el moderador, dado que los miembros de la mesa pueden ignorar las preguntas e instrucciones.

Se pueden exponer y enfocar diferentes puntos de vista, diferentes hechos diferentes actitudes sobre un tema, asuntos de actualidad y asuntos controvertidos.

Foro

El foro es un tipo de reunión donde distintas personas en una misma mesa conversan en torno a un tema de interés común. Es esencialmente, una técnica

oral, realizada en grupos. También es aquel espacio que se utiliza como escenario de intercambio entre personas que desean discutir sobre problemáticas específicas o todo tipo de temas. Puede tratarse de un espacio físico, o lugar de forma virtual, por ejemplo, a través de Internet.

El foro se lleva casi siempre después de una actividad (película, teatro, simposio, etc.). El moderador inicia el foro explicando con precisión el tema o problema a tratar, señala las formalidades a las que habrán de ajustarse los participantes (brevedad, objetividad, etc.).

Formula una pregunta concreta y estimulante referida al tema, elaborada de antemano e invita al auditorio a exponer sus opiniones.

2.5 Hipótesis

Los conflictos interpersonales están vinculados al desarrollo del trabajo en equipo de los niños y niñas de manera positiva o negativa, dentro del aula de clase.

2.6 Señalamiento de variables de la hipótesis

2.6.1 Variable dependiente

Los conflictos interpersonales

2.6.2 Variable independiente

Trabajo en equipo

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque mixto: cualitativo-cuantitativo, debido a que el proceso investigativo, se desarrolla en secuencia, misma que facilitó la corroboración o comprobación de la hipótesis planteada.

Cuantitativo Porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Cualitativo Porque utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. En este caso busca la comprensión de un fenómeno social.

3.2. Modalidad básica de la investigación

Para llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación se utilizó dos tipos de modalidades las cuales son bibliográfica y de campo.

Bibliográfica: Porque la base sobre la cual se sustenta dicha investigación viene de fuentes confiables y científicas tales como: artículos científicos, documentos de sitios web, libros, revistas educativas, tesis de pre y postgrado, pertinentes al tema investigado, con el objetivo de entender y fundamentar de una manera adecuada el marco teórico.

De Campo: Porque se acudió al lugar en el cual se desarrollan los hechos o fenómenos con la finalidad de obtener información válida y confiable, en este caso se acudió al séptimo grado de educación básica de la Unidad Educativa Guayaquil.

Donde se obtuvo la información con la que se trabajó durante todo el proceso de investigación.

3.3. Nivel o tipo de investigación

Descriptivo

Esta investigación es descriptiva porque se detallan los factores que determinan la aparición de conflictos dentro del trabajo en equipo en el séptimo grado y nos permitió conocer en tiempo real todas las situaciones que se puedan producir, dentro de un salón de clases, las costumbres, relaciones interpersonales, conflictos interpersonales y trabajo en equipo, para obtener resultados confiables.

Exploratorio

Es exploratoria porque, se exploró la situación y ambiente educativo, del grupo que conforma el séptimo grado de la unidad educativa Guayaquil, en busca de información necesaria para realizar la investigación; además, ayuda a tener flexibilidad para ser sensible a lo inesperado y descubrir otros puntos de vista no identificados previamente. Estos incluyen las fuentes secundarias de información, observación, entrevistas con las personas interesadas

3.4 Población y Muestra

La población total investigada fue de 33 personas mismas que se detallan a continuación.

Por tratarse de una población menos de 100 no se calculó muestra

N°	POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Docentes	3	7.8%
2	Niños y niñas del séptimo grado de EGB	30	92.2%
	TOTAL	33	100%

Tabla N°2: Población y muestra
Elaborado por: Rivera Alexis

3.5. Operacionalización de Variables Variable Independiente: Conflictos interpersonales

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Los conflictos interpersonales son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses entre las partes pueden terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y Procedimientos que se haya decidido para abordarlo.</p>	<p>Mediación</p> <p>Procedimiento</p> <p>Solución</p>	<p>Comunicación</p> <p>Identificar el problema.</p> <p>Formas física y verbal.</p> <p>Dialogo de involucrados.</p> <p>Acuerdos de solución</p>	<p>¿Al presentarse conflictos dentro del aula se resuelve a través de la Comunicación?</p> <p>¿Se evidencia agresión física entre compañeros dentro del aula de clases?</p> <p>¿Al presentarse conflictos en el aula de clases se utiliza el dialogo Para la solucionar los conflictos?</p> <p>¿Existe compromiso para mantener los acuerdos de solución del conflicto?</p> <p>¿Los alumnos son capaces de establecer y conservar sus relaciones interpersonales?</p> <p>¿Has visto últimamente algún tipo de agresión, (Física, Verbal, No Verbal)?</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

Tabla N° 3: Operacionalización de la Variable Independiente
Elaborado por: Alexis Rivera

Variable Dependiente: Trabajo en equipo

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El trabajo en equipo es el que se realiza con un número reducido de personas con capacidades complementarias, Comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento común, con responsabilidad mutua compartida.	Interacción Relaciones Sociales	Entorno del aula Entorno social Normas Valores Costumbres y hábitos	¿Muestra interés en el trabajo? ¿Debate con argumentos sus puntos de vista? ¿Colabora en el trabajo en equipo? ¿Trabaja con agrado en el equipo? ¿Escucha con atención a sus compañeros? ¿Expresa sus dudas al equipo?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Tabla N°4 :Operacionalización de la variable dependiente
Elaborado por: Alexis Rivera

3.6 Recolección de información

Para el proceso de recolección de datos se utilizará encuestas que contendrán cuestionarios para los docentes y ficha de observación para datos que se recolectaran de los niños y niñas.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para cumplir con los objetivos propuestos en la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Estudiantes
3. ¿Sobre qué aspectos?	Los conflictos interpersonales en el trabajo en equipo
4. ¿Quiénes?	El investigador
5. ¿A quiénes?	A los estudiantes
6. ¿Cuándo?	En los meses de Abril, Mayo y Junio 2017
7. ¿Dónde?	En la Unidad Educativa Guayaquil
8. ¿Cuántas veces?	Dos veces
9. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta ,Anecdótico
10. ¿Con qué?	Cuestionario Lista de verificación

Tabla N°5: Plan de recolección de información

Elaborada por: Alexis Rivera

3.7 Plan de procesamiento de la información

PROCEDIMIENTO	EXPLICACIÓN
Ordenamiento de la información	Por categorías (entrevistas, observación)
Revisión crítica de la información recogida	Limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente.
Repetición de la recolección	En forma individual para evitar fallas de contestación
Tabulación manual o informática	Conteo o determinación de frecuencias.
Presentación de la información en cuadros estadísticas de una sola variable o cuadros de doble entrada	Los cuadros contienen : número, título, cuadrado propiamente dicho con la variable, la frecuencia y porcentaje; fuente y elaboración
Presentación de la información en gráficos estadístico	Elaborados en Microsoft office Excel.
Presentación de información estadística	Luego de tabular la información se procesó a través de cuadros y gráficos
Discusión de la información	Estudio de estadístico de los datos y análisis e interpretación de información (mediado por programas estadísticos.)
Formulación de conclusiones	Basadas en los objetivos de la investigación.
Formulación de recomendaciones	Se basó en las conclusiones.

Tabla N°6: Plan de procesamiento de información

Elaborada por: Alexis Rivera

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DEL SÉPTIMO GRADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUAYAQUIL.

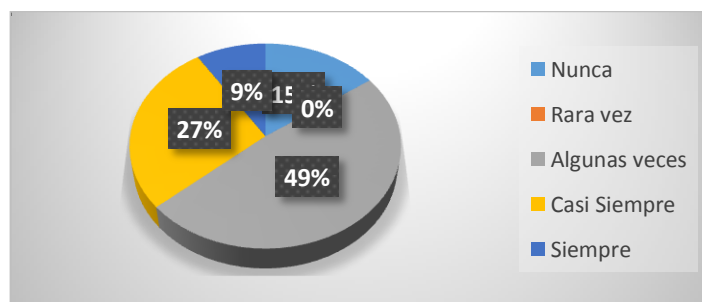
1. ¿Todos los miembros del equipo delegan las funciones al que sabe más?

Tabla N°7: Delegación de funciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	15%
Rara vez	0	0%
Algunas veces	16	48%
Casi Siempre	9	27%
Siempre	3	9%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Alexis Rivera

Gráfico N° 6: Delegación de funciones



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los estudiantes investigados y encuestados, se puede apreciar que 5 los cuales corresponden al 15%, afirman que nunca los miembros del equipo delegan las funciones al que sabe más; 16 que corresponden al 48% nos dicen que rara vez se

delegan funciones al que más sabe; 9 que corresponden al 27% afirman que casi siempre se delegan las funciones al que más sabe; mientras que 3 de ellos los cuales representan al 9% nos dicen que siempre se delegan funciones al que más sabe. De los cuales 17 niñas las mismas que representan el 57% del total de estudiantes encuestados nos dicen que por lo general el liderazgo del grupo lo toman ellas y 13 niños que representan el 43% dicen que prefieren a las niñas de líderes.

Interpretación

Los datos obtenidos de las encuestas reflejan, que los estudiantes en la realización y organización de trabajos en equipo algunas veces delegan las funciones al que sabe más, ocasionando de esta manera ciertos conflictos, en los integrantes del equipo, debido a que todos quieren participar y todos merecen las mismas oportunidades, ya que todos son capaces de liderar un equipo, generando cierta inconformidad con el estudiante que más sabe.

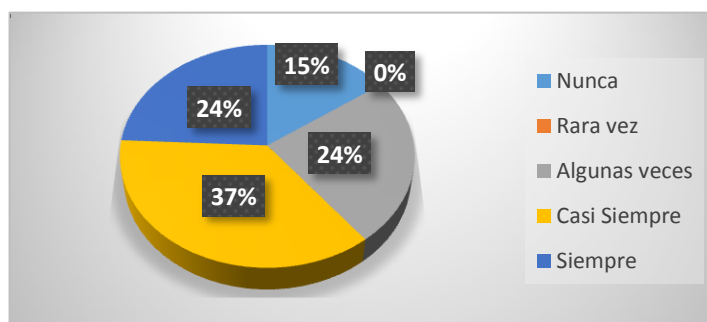
2. ¿El miembro que menos aporta es excluido?

Tabla N°8: Quien menos trabaja es excluido

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	15%
Rara vez	0	0%
Algunas veces	8	24%
Casi Siempre	12	36%
Siempre	8	24%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta
Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°7: Quien menos trabaja es excluido



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los estudiantes investigados y encuestados, se observa que 5 de ellos los cuales representan el 15% dicen que nunca el integrante del equipo que menos trabaja es excluido; 8 quienes representan el 24% dice que algunas veces se produce esta situación; 12 quienes representan el 37% dice que casi siempre se da esta situación, 8 quienes representan el 24% del total afirma que siempre el miembro del equipo que menos trabaja pone el dinero. De los cuales 17 niñas que representan el 57% del total afirman que los que no colaboran ponen el dinero y 13 niños que representan el 43% dicen que son pocas las personas que no colaboran pero que está bien pedirles el dinero.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, el miembro que menos aporta en el equipo es quien pone el dinero para la realización del trabajo, a pesar de ser en muchos de los casos una decisión acordada por todos los miembros del equipo, en muchos de los casos genera desacuerdos e incomodidad en los niños y el salón de clase.

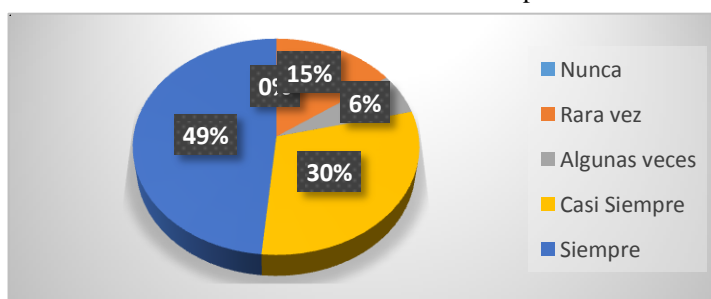
3. ¿Se toman en cuenta todos los puntos de vista?

Tabla N°9: Se toman en cuenta todos los puntos de vista

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	5	15%
Algunas veces	2	6%
Casi Siempre	10	30%
Siempre	16	48%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta
Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°8: Se toman en cuenta todos los puntos de vista



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los estudiantes investigados y encuestados, se observa que 5 de ellos los cuales representan el 15% nos dicen que algunas veces se toman en cuenta todos los puntos de vista en la realización de trabajos en equipo; 2 de ellos que representan el 6 % nos dicen que algunas veces se toman en cuenta todos los puntos de vista; 10 de ellos quienes representan el 30 % afirma que casi siempre se toman en cuenta todos los puntos de vista; 16 de ellos quienes representan el 48 % del total nos dicen que siempre se toman en cuenta todos los puntos de vista de los integrantes del equipo. De los cuales 17 niñas que representan el 57% del total afirman que siempre se toman en cuenta todos los puntos de vista y, 13 niños los cuales representan el 43% del total afirman que no todos hablan porque se entretienen en otras cosas.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, en la organización y trabajo en equipo, siempre se toman en cuenta los puntos de vista de todos los integrantes del equipo, de esta manera pueden relacionarse de una forma adecuada y trabajar en armonía, aunque se les dificulta organizarse y poder escuchar a todos, porque todos hablan al mismo tiempo, se turnan para que cada integrante de su punto de vista.

4. ¿No se llegó a un acuerdo?

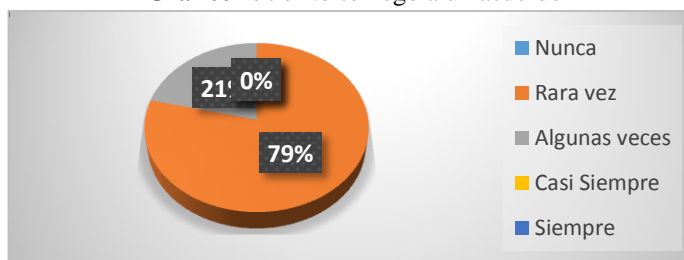
Tabla N°10: No se llegó a un acuerdo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	26	79%
Algunas veces	7	21%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta

Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°9: No se llegó a un acuerdo



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los alumnos investigados y encuestados, observamos que 26 de ellos quienes representan el 79% afirman que rara vez, no se llegó a un acuerdo dentro del trabajo en equipo; 7 de ellos quienes representan el 21% del total afirman que algunas veces no se llegó a un acuerdo en el equipo de trabajo. De los cuales 17 niñas que representan el 57% del total de estudiantes encuestados afirman que es un poco difícil llegar a un acuerdo en la primera reunión del equipo de trabajo y 13 niños que representan el 43% dicen que casi nunca se ponen de acuerdo pronto al realizar trabajos en equipo.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, rara vez no se llega a un acuerdo dentro del trabajo en equipo para la realización del mismo, debido a que cada miembro del equipo quiere dar a conocer su punto de vista y quiere plasmar su idea en el trabajo, lo que evidencia que mientras se reúnen en el salón de clase, se respeta y escuchan los puntos de vista de todos los integrantes, para llegar a un acuerdo y decisión final

5. ¿Todos los miembros del equipo colaboraron?

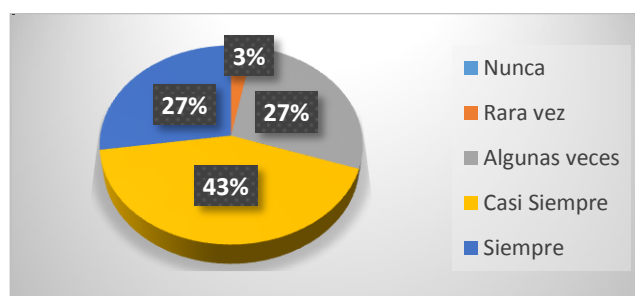
Tabla N°11: Todos los miembros del equipo colaboraron

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	1	3%
Algunas veces	9	27%
Casi Siempre	14	42%
Siempre	9	27%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta

Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°10: Todos los miembros del equipo colaboraron



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los alumnos investigados y encuestados, se observa que 1 de ellos el mismo que representa el 3% nos dice que rara vez todos los miembros del equipo colaboraron; 9 de ellos los cuales representan el 27% afirman que algunas veces hay colaboración de todos los miembros del equipo; 14 de ellos quienes representan el 42% afirman que casi siempre hay colaboración de todos los miembros del equipo y 9 de ellos quienes representan el 27% nos dicen que casi siempre hay colaboración de todos los miembros del equipo. De los cuales el 57% del total representan a 17 niñas las cuales afirman que siempre hay colaboración de todos y 13 niños los cuales representan el 43% del total afirman que hay uno o dos compañeros que no colaboran.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan, que casi siempre en la realización de un trabajo en equipo existe colaboración de todos los miembros del mismo, sea con una idea un argumento, leyendo e investigando, realizando cada miembro una actividad en la que sobresale, haciendo su desenvolvimiento más eficaz y la convivencia más armónica, en el salón de clase

6. ¿Todos aportan con ideas cuando se trabaja en equipo?

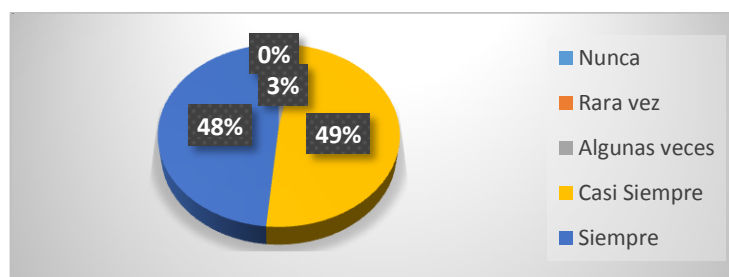
Tabla N°12: Todos aportan con ideas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
Algunas veces	1	3%
Casi Siempre	16	48%
Siempre	16	48%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta

Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°11 Todos aportan con ideas



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los alumnos investigados y encuestados, observamos que 1 de ellos quien representa el 3% nos dice que algunas veces todos aportan con ideas; 16 de ellos quienes representan el 48%, nos dicen que casi siempre todos aportan con ideas; 16 de ellos quienes representan el 49%, nos dicen que siempre todos los miembros del equipo aportan con ideas. De los cuales el 57% que equivale a 17 niñas afirma que todos siempre dan ideas, y el 43 % mismo que equivale a 13 niños dice que siempre se dan ideas para la realización del trabajo.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, siempre en la realización de un trabajo en equipo dentro del salón de clases todos los miembros del equipo aportan con ideas, cada miembro da a conocer su idea a los demás integrantes y entre ellos elegir las mejores opciones, para una correcta organización y distribución del trabajo. Lo cual facilita la consecución de una meta en común.

7. ¿La repartición del trabajo va de acuerdo a los intereses de cada estudiante?

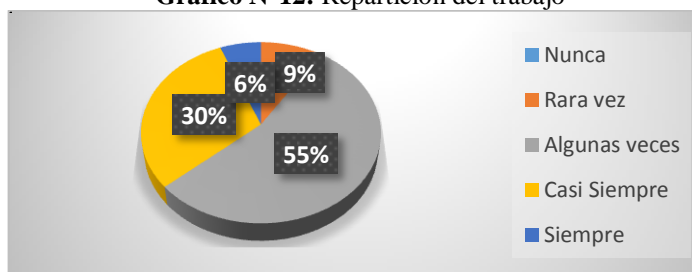
Tabla N°13: Repartición del trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	3	9%
Algunas veces	18	55%
Casi Siempre	10	30%
Siempre	2	6%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta

Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°12: Repartición del trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los alumnos investigados y encuestados, observamos que 3 de ellos quienes representan el 9% nos dicen que rara vez, la repartición del trabajo va de acuerdo a los intereses de cada estudiante, 18 de ellos quienes representan el 55% ,nos dicen que algunas veces la repartición del trabajo va de acuerdo a intereses personales 10 de ellos los cuales representan el 30%, nos dicen que casi siempre se reparte el trabajo de acuerdo a intereses personales; 2 de ellos quienes representan el 6% nos dicen que siempre la repartición de trabajo va de acuerdo a los intereses de cada estudiante. De los cuales el 57% que equivale a 17 y el 43% que equivale a 13 niños niñas afirman que se reparte el trabajo de acuerdo a las habilidades de cada uno

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, algunas veces en la distribución y organización del trabajo en equipo, esta se hace de acuerdo a los intereses de cada estudiante, dependiendo de sus habilidades y desenvolvimiento en un tema específico.

8. ¿Cada quien se preocupa por sobresalir por su cuenta?

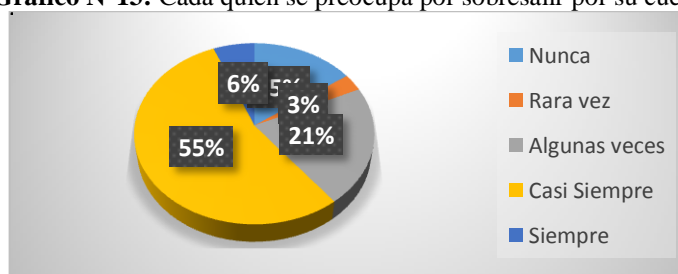
Tabla N°14: Cada quien se preocupa por sobresalir por su cuenta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	15%
Rara vez	1	3%
Algunas veces	7	21%
Casi Siempre	18	55%
Siempre	2	6%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta

Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°13: Cada quien se preocupa por sobresalir por su cuenta



Fuente: Encuesta

Elaborada por: Alexis Rivera

Análisis

De los alumnos investigados y encuestados, observamos que, 5 de ellos quienes representan el 15% ,afirma que nunca en un trabajo en equipo cada quien trata de sobresalir por su cuenta; 1 de ellos el cual representa el 3% afirma que rara vez cada quien trata de sobresalir por su cuenta; 7 de ellos los cuales representan el 21%, afirman que algunas veces cada quien trata de sobresalir por su cuenta; 18 de ellos los cuales representan el 55% afirman que, casi siempre cada quien se preocupa por sobresalir por su cuenta y 2 de ellos los cuales representan el 6% afirman que siempre cada quien se preocupa por sobresalir por su cuenta. De los cuales 57% que equivale a 17 niñas y el 43% a 13 niños nos dicen que rara vez se reparten los trabajos de acuerdo al interés de cada uno.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, casi siempre en la organización, elaboración y presentación de un trabajo en equipo, cada integrante del mismo se preocupa más por sobresalir por su cuenta que por el bienestar y triunfo de todo el equipo.

9. ¿El equipo trabaja en conjunto para beneficio mutuo?

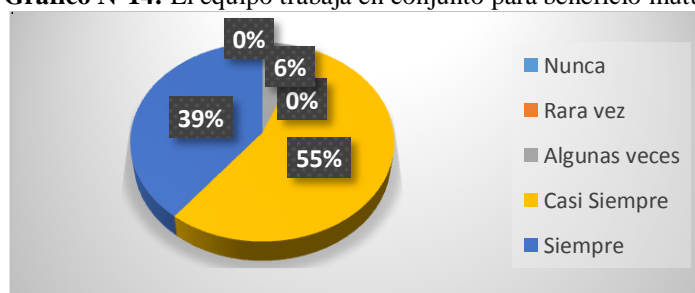
Tabla N°15: El equipo trabaja en conjunto para beneficio mutuo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
Algunas veces	2	6%
Casi Siempre	18	55%
Siempre	13	39%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta

Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°14: El equipo trabaja en conjunto para beneficio mutuo



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los alumnos investigados y encuestados, observamos que, 2 de ellos los cuales representan el 6%, afirman que algunas veces, el equipo trabaja en conjunto para beneficio mutuo; 18 de ellos los cuales representan el 55%, afirman que casi siempre, se trabaja en conjunto para beneficio mutuo y 13 de ellos los cuales representan el 39%, afirman que siempre se trabaja en conjunto para beneficio mutuo. De los cuales 17 niñas que representan al 57% y 13 niños que representan al 43% nos dicen que siempre en todo equipo se trabaja para beneficio mutuo.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, casi siempre los niños trabajan en conjunto para beneficio mutuo, esto quiere decir que a pesar de existir diferencias y ciertos desacuerdos dentro del equipo de trabaja todos colaboran y trabajan para conseguir el bien común mejorando sus relaciones afectivas e interpersonales dentro del salón de clase.

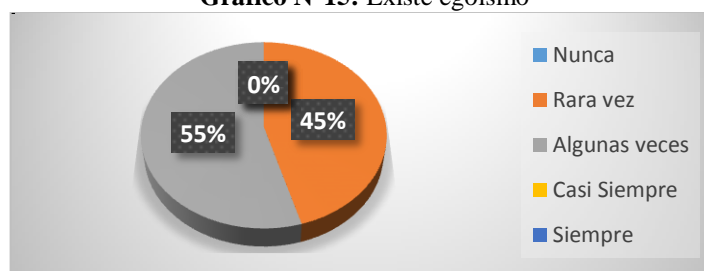
11. ¿Existe egoísmo dentro del trabajo en equipo?

Tabla N°16: Existe egoísmo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	15	45%
Algunas veces	18	55%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta
Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°15: Existe egoísmo



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los alumnos investigados y encuestados, observamos que, 15 de ellos los cuales representan el 45% del total, nos dicen que rara vez, existe egoísmo dentro del equipo de trabajo; mientras que 18 de ellos los mismos que representan el 55% del total, afirman que, algunas veces existe egoísmo dentro del equipo de trabajo. De los cuales 17 niñas que representan al 57% y 13 niños que representan al 43% afirman que si se dan situaciones de egoísmo muy pocas veces dentro de los trabajos en equipo.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, algunas veces, existe egoísmo dentro de los integrantes de un equipo de trabajo, siendo este un factor poco determinante, acerca de las relaciones humanas, dentro del salón de clase, ya que cada estudiante es un mundo diferente y debido a que en la organización de un equipo de trabajo los mismos prefieren trabajar por afinidad.

12. ¿Cada quien da su punto de vista?

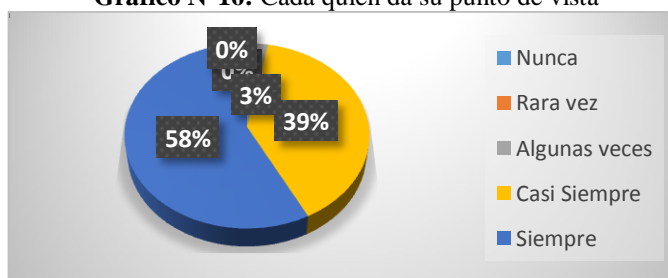
Tabla N°17: Cada quien da su punto de vista

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
Algunas veces	1	3%
Casi Siempre	13	39%
Siempre	19	58%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta

Elaborada por: Alexis Rivera

Grafico N°16: Cada quien da su punto de vista



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los alumnos investigados y encuestados, observamos que 1 de ellos el mismo que representa el 3 %, nos dice que algunas veces cada quien da su punto de vista dentro de un equipo de trabajo; 13 de ellos los mismos que representan el 39%, nos dicen que casi siempre, cada quien da su punto de vista dentro del equipo de trabajo; 19 de ellos los mismos que representan el 58%, del total afirman que siempre, cada quien da su punto de vista dentro del equipo de trabajo. De los cuales 17 niñas que representan un 57 % y 13 niños al 43% nos dicen que todos dan su punto de vista en la realización de un equipo y de ahí se toman en cuenta los mejores.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, siempre dentro del trabajo en equipo, cada integrante del mismo da su punto de vista, para una adecuada presentación, organización y elaboración de un trabajo dejando por un momento de lado, ciertos conflictos de tipo interpersonal, tratando de convivir en armonía.

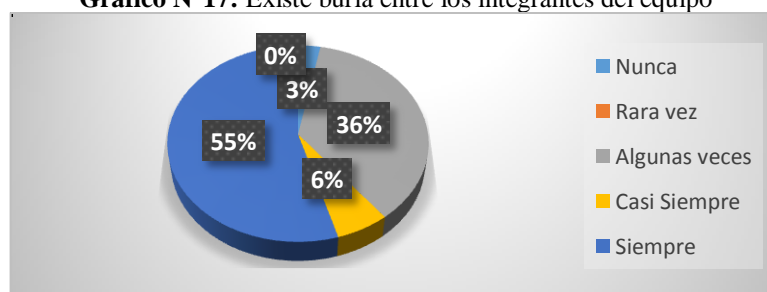
13. ¿Existe burla entre los integrantes del equipo?

Tabla N°18: Existe burla entre integrantes del equipo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3%
Rara vez	0	0%
Algunas veces	12	36%
Casi Siempre	2	6%
Siempre	18	55%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta
Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°17: Existe burla entre los integrantes del equipo



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los alumnos investigados y encuestados, observamos que, 1 de ellos quien representa el 3%, afirma que nunca en un trabajo en equipo existe burla dentro de los integrantes del equipo; 12 de ellos los cuales representan el 36%, afirman que algunas veces existe burla dentro de los integrantes del equipo; 2 de ellos los cuales representan el 6% afirman que, casi siempre existe burla dentro de los integrantes del equipo y 18 de ellos los cuales representan el 55% afirman que siempre existe burla dentro de los integrantes del equipo. De los cuales 17 niñas que representan el 57% y 13 niños que equivale al 43 % del total afirman que se hacen chistes y bromas dentro del equipo de trabajo.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, siempre dentro de un equipo de trabajo existe burla dentro de los integrantes del mismo, cabe aclarar que no es una burla que dañe la sana convivencia ni el ambiente de trabajo es más bien una forma de divertirse mientras realizan un trabajo y esta mejora sus relaciones humanas y la convivencia dentro del salón de clase.

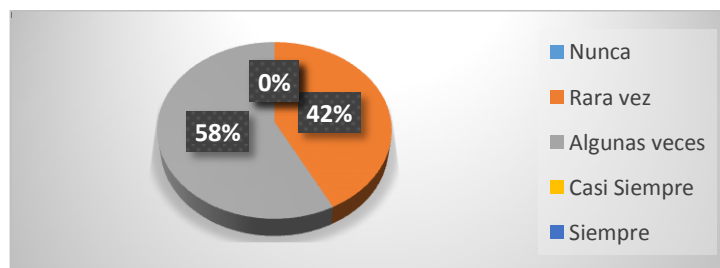
13. ¿Durante el trabajo existe indisciplina y falta de respeto mutuo?

Tabla N°19: Durante el trabajo existe indisciplina

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	14	42%
Algunas veces	19	58%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta
Elaborada por: Alexis Rivera

Gráfico N°18: Durante el trabajo existe indisciplina



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Alexis Rivera

Análisis

De los alumnos investigados y encuestados, observamos que 14 de ellos los cuales representan el 42%, creen que rara vez dentro del equipo de trabajo existe indisciplina y falta de respeto mutuo; mientras que 19 de ellos los cuales representan el 58% del total, nos dicen que algunas veces dentro del equipo de trabajo existe indisciplina y falta de respeto mutuo. De los cuales 57% que equivale a 17 niñas y 43% a 13 niños nos dicen que se producen actos de indisciplina cuando se encuentran aburridos.

Interpretación

Los datos obtenidos reflejan que, algunas veces dentro del trabajo en equipo, se dan situaciones de indisciplina y falta de respeto mutuo, esto se da debido a que en ocasiones los estudiantes se aburren o encuentran el trabajo encargado tedioso, también tenemos como un factor poco considerable ciertos roces y diferencias entre los integrantes del equipo.

4.2 Análisis E Interpretación Del Anecdótico

A. CONFLICTOS INTERPERSONALES

1. ¿Los estudiantes son capaces de establecer y conservar sus relaciones interpersonales?

Resumen

Los estudiantes ya se conocen pues han sido compañeros desde años atrás, sus relaciones interpersonales se llevan a cabo con normalidad dentro del aula de clases, como es de esperarse existen pequeños grupos formados.

Interpretación

Las funciones de comunicación e interrelación se llevan a cabo de forma normal, por lo que los estudiantes casi no se pelean y se han vuelto más tolerantes y han desarrollado el valor de la empatía.

2. ¿Se evidencia agresión física entre compañeros dentro del aula de clases?

Resumen

Dentro del aula de clase los estudiantes se llevan de una manera normal, en la hora de recreo, como es normal por la adrenalina y juego desatado luego de media jornada de clase aprovechan y juegan y como es de esperarse los niños se agreden por causas menores

Interpretación

Por lo general al ser un grupo heterogéneo es de esperarse que se produzcan conflictos entre niños pero al contrario de lo que se espera, a las niñas se les dificulta más relacionarse por lo que optan por la agresión.

3. ¿Dentro del aula los niños y niñas se relacionan con facilidad?

Resumen

Se ha evidenciado que aparentemente, los niños como grupo no tienen problemas para relacionarse, pues incluso después de pelearse o tener una discusión suelen conversar y jugar con la mayor naturalidad posible.

Interpretación

La comunicación dentro del aula en general no representa un problema para sé, porque entre todos se llevan y colaboran cuando se ven en la necesidad de hacerlo y lo demuestran no solo dentro del aula de clase sino fuera de esta.

4. ¿Existe agresión entre compañeros de aula?

Resumen

La agresión como tal no se produce en el aula, existe más que agresión física agresión verbal, los niños y niñas se ponen sobrenombres, utilizan pequeños insultos en forma de burlas.

Interpretación

Los estudiantes se llevan de una forma normal, aunque existe algo de burla y diferencias entre ellos demuestran ser un buen grupo y compañerismo

5. ¿Al presentarse conflictos dentro del aula se resuelven a través de la comunicación?

Resumen

Cuando los niños y niñas tienen una pelea media fuerte entre los miembros de los denominados grupos de trabajo, la docente debe intervenir y actuar como mediadora, suspendiendo por un momento sus actividades de enseñanza, resuelve el conflicto utilizando el dialogo.

Interpretación

La intervención de la docente es muchas veces de gran ayuda, pues al actuar como mediadora, se hace más fácil resolver cualquier problemática existente entre sus estudiantes.

6. ¿Dentro del aula de clase se practican valores?

Resumen

La buena práctica de valores, es indispensable, para que las relaciones interpersonales se lleven a cabo de una buena manera, y los estudiantes desarrollan su práctica de valores con el día a día en el aula de clase.

Interpretación

Los estudiantes practican valores con normalidad todos los días es muy común y normal escuchar palabra como por favor ,y gracias ,además ponen especial atención en no herir ni dañar a los demás niños con palabra mal dichas o de doble sentido.

B. TRABAJO EN EQUIPO

1. ¿Muestra interés en el trabajo?

Resumen

Por lo general todos los niños se hallan emocionados al realizar un trabajo en equipo, por lo cual ponen mucho interés en realizar una actividad, aunque el interés va desapareciendo de a poco cuando los equipos se distribuyen de forma aleatoria.

Interpretación

Es de gran importancia hacer uso de la buena práctica de valores para la sana convivencia dentro del aula de clase, ya que de esta manera en la realización de un trabajo en equipos todos muestren el adecuado interés.

2. ¿Debate con argumentos sus puntos de vista?

Resumen

Todos los niños dan a conocer sus puntos de vista, dudas e ideas dentro del equipo de trabajo y lo defienden cuando el mismo es correcto caso contrario respetan, y comparten la decisión de todos.

Interpretación

Es de gran importancia que desde corta edad den a conocer sus emociones sentimientos, sus puntos de vista hacer saber a los demás lo que piensan les ayudara a formarse como seres humanos íntegros y capaces de trabajar y colaborar en cualquier ambiente

3. ¿Aporta con ideas?

Resumen

Cuando se reúnen para la realización de un trabajo en equipo todos los niños y miembros de cada equipo aporta con ideas para poder presentar un buen trabajo.

Interpretación

Es muy importante que en todos los equipos, todos los miembros colaboren con sus ideas, y opiniones, para de esta manera poder sobresalir dentro del salón de clases.

4. ¿Trabaja con agrado en el equipo?

Resumen

Todos los integrantes y estudiantes, trabajan con agrado dentro de cada equipo de trabajo, salvo unos cinco estudiantes, que se muestran inconformes, cuando la docente es la que forma los equipos de trabajo.

Interpretación

Es muy importante que todos los niños aprendan a trabajar con todo tipo de personas y más aún si son niños, deben entender que las diferencias son mínimas y lo que importa es relacionar bien con los demás.

5. ¿Expresa sus dudas al equipo?

Resumen

Todos los niños expresan sus dudas al equipo, en este caso al líder del equipo, para que este se la haga saber a su docente. Y tener más clara la idea acerca de cómo realizar el trabajo.

Interpretación

Es de gran importancia que los niños manifiesten lo que sienten, sus ideas y porque no sus dudas, está bien expresar sus dudas e inquietudes para aclarar ideas y quitar vacíos acerca de un trabajo o tarea.

6. ¿Escucha con atención a sus compañeros?

Resumen

Dentro de cada equipo de trabajo es importante aprender a escuchar a los demás, y esta función le corresponde al líder de cada equipo de trabajo.

Interpretación

Si hay algo que vale la pena recalcar es que la docente les ha ayudado bastante en su desenvolvimiento académico así también les ha ayudado a escuchar a los demás con atención y hacer valer sus puntos de vista.

4.3 Comprobación de la hipótesis

La hipótesis a comprobarse es "Los conflictos interpersonales y su incidencia en el trabajo en equipo en niños y niñas del séptimo grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa Guayaquil"

4.3.1 Planteamiento de la hipótesis

H₀: Los conflictos interpersonales *no* inciden en el trabajo en equipo en los niños y niñas del séptimo grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa Guayaquil.
H₁: Los conflictos interpersonales *si* inciden en el trabajo en equipo en los niños y niñas del séptimo grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa Guayaquil

4.3.2 Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

$gl = (f-1)*(c-1)$

$gl = (2-1)*(5-1)$

$gl = (1)*(4) \quad gl = 4$

Con un margen de aceptación de 0,05 y a 4 grados de libertad (gl) el valor de Chi cuadrado tabular es de 9.4877

Tabla N°20: Distribución Chi-cuadrado. X^2

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872

4.3.3 Regla de decisión

Se acepta la hipótesis nula si el valor de chi-cuadrado a calcular es igual o menor a 9.4877, caso contrario se rechaza y se acepta la hipótesis alterna.

4.3.4 estimador estadístico

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Dónde:

X^2 = Chi- cuadrado calculado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

Calculo del Chi –cuadrado

	Nunca	Rara vez	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre	Σ
Los estudiantes son capaces de establecer y conservar sus relaciones interpersonales	1	0	3	5	6	15
Trabaja con agrado en el equipo	0	1	2	4	11	18
Total	1	1	5	9	17	33

Fuente: Encuesta

Elaborado: por Alexis Rivera

F / O

1	0	3	5	6	15
0	1	2	4	11	18
1	1	5	9	17	33

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Alexis Rivera

F/E

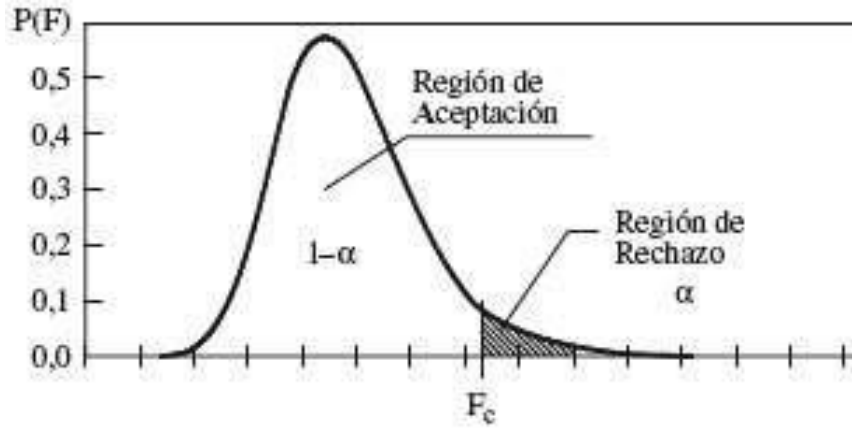
0,45	0,45	2,27	4,09	7,72	15
0,54	0,54	2,72	4,90	9,27	18
1	1	5	9	17	33

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Alexis Rivera

Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe)²	$\frac{(Fo-Fe)^2}{Fe}$
1	0,455	0,545	0,297025	0,6528022
0	0,545	-0,545	0,297025	0,545
0	0,455	-0,455	0,207025	0,455
1	0,545	0,455	0,207025	0,37986239
3	2,273	0,727	0,528529	0,23252486
2	2,727	-0,727	0,528529	0,19381335
5	4,091	0,909	0,826281	0,20197531
4	4,909	-0,909	0,826281	0,16831962
6	7,727	-1,727	2,982529	0,38598796
11	9,273	1,727	2,982529	0,32163582
TOTAL				3,53692151

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Alexis Rivera

Gráfico



Decisión Final

Puesto que el valor de Chi cuadrado calculado es de (3,53692151), es menor que Chi cuadrado tabular (9.4877), y de acuerdo a la regla de decisión, de Chi cuadrado. Se rechaza la hipótesis alterna H_1 y se acepta la hipótesis nula H_0 , que nos dice que :

Los conflictos interpersonales no inciden en el trabajo en equipo en los niños y niñas del séptimo grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa Guayaquil.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Una vez finalizado todo el proceso investigativo se concluye y determina que los conflictos interpersonales no inciden en el desarrollo del trabajo en equipo en los niños y niñas del séptimo grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa Guayaquil, debido a que, al ser un grupo heterogéneo y tomando en cuenta, que cada estudiante es un mundo diferente, el mismo que posee sus costumbres y conjunto de valores y principios propios, diferenciándolos de los demás, también se llega a la determinación que de existir conflictos de tipo interpersonal son de grado menor y nada tienen que ver con el desarrollo del trabajo en equipo puesto que a pesar de sus diferencias buscan el bien común al seguir una meta y pasos previamente establecidos para su consecución.
- Los conflictos interpersonales más frecuentes entre los estudiantes son los insultos, las amenazas y algunas formas de discriminación, sobre todo por el aspecto físico y en ciertas ocasiones las malas calificaciones en los estudios. Los estudiantes reconocen que este tipo de conflictos se presentan de manera esporádica. Los niños son los que, habitualmente muestran conductas violentas con mayor frecuencia que las niñas, si bien es cierto, éstas utilizan con cierta frecuencia la agresión verbal.
- La mayor parte de los alumnos involucrados en el conflicto resuelven sus problemas por medio del diálogo y la comunicación. Sin embargo, existe un pequeño grupo que no tiene el compromiso de resolver los conflictos. Es necesario poner más empeño en estos niños. Tomando en cuenta que los niños tienen siempre la capacidad de establecer y conservar sus

relaciones interpersonales, por lo que se realizan actividades de enseñanza y practica de valores, entre los estudiantes, con la finalidad de evitar futuros conflictos, buscando siempre mantener la armonía y un buen ambiente de trabajo en las aulas.

- Como resultado de las encuestas, fichas de observación y del anecdotario se concluye también que, es perceptible que se desaten ciertos conflictos interpersonales de tipo menor, por otro lado la labor docente se hace notar al saber usar dichos conflictos para limar diferencias y sacar el potencial de cada uno de sus estudiantes, en el desarrollo de trabajos y tareas en equipo todos los niños muestran entusiasmo y colaboran dentro del trabajo en equipo, cuando este se realiza por afinidad o amistad, ya que alegan que entre ellos se conocen mejor y conocen cada una de las potencialidades y diferencias, de cada miembro del equipo de trabajo. Por otro lado cuando se utilizan técnicas de trabajo en equipo diferentes o se realiza dicha división de manera desigual, es cuando empiezan los conflictos, debido a la formación de grupos pequeños en el salón de clase, ya que están acostumbrados a trabajar de una forma, pero deben ajustarse y acomodarse al cambio y al poco rato se encuentran trabajando de manera armónica entre todos.

5.2 Recomendaciones

- Es recomendable establecer roles entre los estudiantes, designarles tareas y trabajos diferentes dentro del desarrollo del trabajos en equipo ,para que de esta manera, se utilice el conflicto como una estrategia para sobresalir, no como un evento o factor negativo, dentro del aula de clase. Es de suma importancia que los docentes tengan mayor conocimiento en la solución de conflictos, permitiendo estar preparados a los nuevos problemas que pueden surgir dentro de sus aulas, así contribuyendo al desarrollo integral de los niños y niñas.
- Establecer nuevas estrategias de resolución de conflictos de tipo interpersonal y se capacite a los docentes para que ayuden a un óptimo desarrollo social con el fin de concientizar el autocuidado, de esta manea puedan contribuir a la buena convivencia.
- El docente debe estar siempre realizando varias actividades en el aula que ayuden a desarrollar la empatía en los niños y niñas. Si los maestros lograsen enseñar empatía a todos sus estudiantes, habrán hecho un trabajo excelente, dejando en ellos una huella, una enseñanza que les servirá toda su vida, incluso cuando ya ni recuerden ciertas enseñanzas que han recibido desde niños.
- Motivar para que las docentes presenten interés por fortalecer el dialogo para conservar sus relaciones interpersonales, realizando actividades de enseñanza entre los estudiantes, con la finalidad de evitar futuros conflictos, buscando siempre mantener la armonía y un buen ambiente de trabajo en las aulas.

BIBLIOGRAFÍA

Adigüzel, I. (2015). Peer mediation in schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 826-829. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.674.

Alan, C. (2016). A Research about effectiveness of the peer mediation education in the schools in Turkey. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 2(1).<http://www.ijlel.com/frontend//articles/pdf/v2i1/7-alan-2016pdf.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). Constitución del Ecuador. Retrieved 16 de mayo, 2016, from http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolesillo.pdf

Ballesteros, M. (2015). *La experiencia de aprendizaje en el desarrollo de las relaciones interpersonales en niños con autismo en la escuela especial Ambato*. (Pregrado), Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Retrieved from <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13774/1/LA%20EXPERIENCIA%20DE%20APRENDIZAJE%20EN%20EL%20DESARROLLO%20DE%20LAS%20RELACIONES%20INTERPERSONALES%20EN%20NI%C3%91OS%20CON%20AUT.pdf>

Beltrán, A., Valor, I., & Expósito, F. (2015). El perdón ante transgresiones en las relaciones interpersonales. *Psychosocial Intervention*, 24, 71-78. doi: 10.1016/j.psi.2015.05.001

Chacón, N. (2016). La mediación de conflictos en la labor educativa desde un enfoque ético, axiológico y humanista. Retrieved 20 de julio, 2016, from http://www.cubaeduca.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=16467596%3AAla-mediacion-de-conflictos-en-la-laboreducativa&catid=110%3Apublicaciones&Itemid=101

Fernández, I. (2016). La educación entre pares: Los modelos del alumno ayudante y mediador escolar. Retrieved 1 de agosto 2016, from <http://educrea.cl/laeducacion-entre-pares-los-modelos-del-alumno-ayudante-y-mediadorescolar/>

García, I. (2016). La educación entre pares: Los modelos del alumno ayudante y mediador escolar. *Educrea*. <http://educrea.cl/la-educacion-entre-pares-losmodelos-del-alumno-ayudante-y-mediador-escolar/>

García, A. (2016). *El vínculo de apego y las relaciones sociales en niñas y niños de 2 a 3 años del nivel inicial subnivel 1 del centro de desarrollo infantil “Mi Pequeño Mundo” de la ciudad de Ambato, provincia Tungurahua.* (Pregrado), Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Retrieved from <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18336/1/Maribel%20Garcia-%20Informe%20final.pdf>

Gil, F., Chillón, P., & Delgado, M. (2016). Gestión de aula ante conductas contrarias a la convivencia en educación secundaria obligatoria. *Retos*, 30, 48-53. <http://www.redalyc.org/pdf/3457/345744747009.pdf>

Grund, V. (2015). Los conflictos en los centros escolares. Retrieved 23 de mayo, 2016, from <http://www.hacemoslaspace.com/los-conflictos-en-los-centros-escolares/>

Hernández, P. (2016). *La disortografía en la morfosintaxis del área de lengua y literatura en los niños de cuarto año de educación básica paralelo “f”, de la Unidad Educativa “Miguel Ángel León Pontón”, Parroquia Velasco, de la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo. Período 2015-2016.* (Pregrado), Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Retrieved from <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1651/1/UNACH-FCEHT-TGE.BASICA-000009.pdf>

Herrera, D. (2014). *La mediación escolar, comunidades en miniatura. Una herramienta de enfrentamiento a la violencia escolar.* (Pregrado), Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Retrieved from <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129940/Mediacion%20B3n-escolar-Comunidades-en-miniatura-.pdf?sequence=1>

Landeros, L., & Chávez, C. (2015). *Convivencia y disciplina en la escuela. Análisis de reglamentos escolares de México* Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (Ed.) (pp. 162). Retrieved from <http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/C/232/P1C232.pdf>

Medianero, D. (2015). Metodología de planeamiento estratégico en el sector público: Conceptos esenciales. *MONEDA*, 129, 42-55. http://fedomu.org.do/wp-content/uploads/2015/06/Metodologia-de_planeamiento_estrategico-en-el-sector-publico.pdf

Ministerio de Educación de Colombia. (2014). Guías pedagógicas para la convivencia escolar. Ley 1620 de 2013 - Decreto 1965 de 2013. *Ministerio de Educación Nacional*. Retrieved 25 de junio, 2016,

fromhttp://www.developmentofpeoples.org/img/projects/GUIA_49_GUIAS_PEDAGOGICAS.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Guía metodológica para la construcción participativa del código de convivencia institucional. *Ministerio de Educación del Ecuador*. Retrieved 21 de junio, 2016, fromhttp://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/09/ACUERDO_332-13_OK.pdf

Muñoz, C., Basaure, M., & France, F. (2014). Referente curricular de fundación integra. *Producción de la Dirección de Educación*. from<http://transparencia.integra.cl/transparencia/archivos/documentos/2014/Documento%20REFERENTE%20CURRICULAR.pdf>

Narváez, L. (2014). *La resolución de conflictos en la infancia: Un estudio sobre la*

reflexión pedagógica en torno a las estrategias utilizadas por el educador de párvulos y estudiantes en práctica profesional. (Doctorado), Universidad de Sevilla. Retrieved from

https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/36388/2%20_1.%20Tesis%20Lilian%20Narv%C3%A1ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oldak, E. (2015). *Talleres para madres, padres y tutores. Manual de trabajo* Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (Ed.)(pp. 162).

Retrieved from <http://www.sepyc.gob.mx/documentacion/.pdf>

Strawhun, J., Parnell, K., Peterson, R., & Palmon, S. (2014). Peer mediation. *Tier 1 & 2 Intervention*, 1-9. http://k12engagement.unl.edu/strategybriefs/Peer%20Mediation_0.pdf

Paucar, A. (2016). *La utilización del cuento infantil como estrategia para disminuir*

el comportamiento agresivo en las niñas y niños del nivel inicial II de la Escuela Municipal Borja de la ciudad de Loja, Periodo 2014-2015.

(Pregrado), Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.

Retrieved from <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11047/1/Tesis%20Arianna%20Laura%20Paucar%20Pizarro..pdf>

Prada, J., & López, A. (2016). La mediación como estrategia de resolución de conflictos en el ámbito escolar. Retrieved 24 de Junio, 2016,

from <http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/927/07%20LA%20MEDIACI%C3%93N%20COMO%20ESTRATEGIA%20DE%20RESOLUCI%C3%93N%20DE%20CONFLICTOS%20EN%20EL%20C3%81MBITO%20ESCOLAR.pdf>.

Registro Civil del Ecuador. (2013). Código de la niñez y de la adolescencia. Retrieved 12 de mayo, 2016, from <http://www.registrocivil.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/01/este-es-06-C%C3%93DIGO-DE-LANI%C3%91EZ-Y-ADOLESCENCIA-Leyes-conexas.pdf>

Shiyan, O., Shiyan, I., Pramling, N., & Pramling, I. (2016). Communication between teacher and child in early child education: Vygotski antheory and educational practice / La comunicación entre profesor y alumno en la educación infantil: la teoría Vygotskiana y la práctica educativa Nickolay Veraksa. *Infancia y Aprendizaje Journal for the Study of Education and Development*, 39(2), 221-243.

doi:<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02103702>.

Strawhun, J., Parnell, K., Peterson, R., & Palmon, S. (2014). Peer mediation. *Tier 1 & 2 Intervention*, 1-9. http://k12engagement.unl.edu/strategybriefs/Peer%20Mediation_0.pdf.

UNICEF (2015). *Comunicado de Prensa: UNICEF lanza en Ecuador campaña para prevenir la violencia contra la niñez y adolescencia #Ahora Que Lo Ves*. Recuperado de https://www.unicef.org/ecuador/comunicado-deprensa_lanzamiento-campana_final-2.pdf

Unidad Educativa Madre Laura. (2014). Código de convivencia. Retrieved 8 de junio, 2016, from: http://www.madrelaura.edu.ec/docs/codigo_ML.pdf

Los conflictos interpersonales en el trabajo en equipo.

Alexis Octavio Rivera Zapata
Marina Zenaida Castro Solórzano

Universidad Técnica de Ambato
Av. Los Chasquis, campus Huachi, Ambato-Ecuador

arivera3327@uta.edu.ec

marinazcastro@uta.edu.ec

Resumen

Este estudio presenta un análisis acerca de cómo se desarrollan las actividades dentro de un salón de clase, habiendo la existencia de amistad así como también de conflictos interpersonales, entre los estudiantes, desatando de esta manera agresión verbal y actos de indisciplina y violencia entre compañeros de clase por cosas menores, o de menor importancia. El objetivo fundamental del tema de estudio fue el análisis de la incidencia de conflictos interpersonales dentro del trabajo en equipo en los estudiantes del séptimo grado de la Unidad Educativa Guayaquil. La metodología seguida fue experimental con la realización de encuestas, y el levantamiento de información tanto de estudiantes como de docentes, a través de un anecdotario, en el cual los resultados obtenidos determinan que niños y niñas no son conflictivos, los conflictos se desarrollan en un grupo determinado de alumnos y se dan de forma esporádica. Se puede trabajar en equipo como lo determina el docente de manera colaborativa y, trabajando por el bien común, dejando de lado diferencias y enemistades, y aflorando el lado social afectivo y cognitivo.

Palabras clave: Conflictos, violencia, agresión, trabajo en equipo, relaciones afectivas.

Abstract

This study presents a discussion about how the activities within a classroom, having the existence of friendship as well as, interpersonal, between student conflicts, unleashing this way verbal aggression and acts of indiscipline and violence among classmates for minor things, or minor. The main objective of the

subject of study was the analysis of the incidence of interpersonal conflicts within the team work in the seventh graders of the Guayaquil educational unit. The methodology followed was experimental with conducting surveys and gathering information both students and teachers, through an Ana, in which the results determine that boys and girls are not conflicting, conflicts developed in a particular student group and occur sporadically, allowing them to work in teams as determined by their teacher in a collaborative way and working for the common good, leaving aside differences and enmities, and arising social cognitive and affective side.

Key words: conflicts, violence, aggression, teamwork, affective relationships

Introducción

El mundo de los niños y niñas empieza a agrandarse cuando estos empiezan a ir a la escuela, comienzan a tener amistades y compartir los mismos intereses, creando así vínculos de amistad con determinados pares tales como compañeros de juego. Los niños tienen una perspectiva individualista de entender y evaluar las amistades.

Según UNICEF (2015) en el Ecuador el 60% de los niños ha sufrido de violencia en las escuelas, lo que se significa que, 3 de cada 5 niños, han sufrido de insultos, amenazas, robos, golpes y violencia hacia otros compañeros.

Center for Mental Health in Schools at UCLA (2016) manifiesta que existen alumnos tímidos que tienden a sentir estrés en situaciones sociales, y pueden evitar amistad con determinados compañeros. También se conoce que ocurren conflictos en las aulas por desacuerdo de intereses, que dan lugar a exclusión social, como el rechazo de un niño en los juegos y posible agresión. En los centros educativos a nivel mundial, el mayor número de conflictos de los alumnos y que dan lugar a la violencia o agresión se inicia por incidentes menores (Concordia University, 2016).

Si no se controla, pueden dar lugar a actos de violencia, insultos, apodos, insultos raciales, empujarse, golpearse, y en escuela de jóvenes se dan combates que son algo común dentro de los centros educativos(Yıldız *et al*, 2016). En esta última instancia causan interrupción del proceso educativo. Con respecto a los parvularios, los conflictos pueden ocurrir por el uso de la propiedad de otro niño sin su permiso.

El mediador en los centros educativos es el profesor o una persona que no se halla dentro del conflicto directamente; y que ofrezca a los alumnos cómo resolver el problema. El mediador no debe ser una persona que castiga o encuentra fallos, sino debe llegar a un punto de acuerdo justo para las partes del conflicto y no romper las relaciones de los niños (Alan, 2016).

Si queremos hablar de conflictos en los centros educativos, no podemos dejar de hablar de conflictos y problemas, fuera de esos mismos centros.

Las nuevas dinámicas escolares deben encuadrarse en los drásticos y vertiginosos procesos de cambio productivo, económico y social que se vienen sucediendo desde hace unos años. Y todo ello tiene consecuencias muy significativas en ámbitos tradicionales de forja de los elementos y de los valores que acaban constituyendo

los mimbres de la convivencia: la familia, la escuela o el trabajo

Adigüzel (2015) menciona que la mediación de pares es muy utilizada en el ambiente escolar, sobre todo en los países desarrollados. En las escuelas deben contribuir a la confianza del alumno en sí mismo y al desarrollo de la empatía. Gordon (2015) indica que la práctica de la empatía permite mejorar la gestión del aula y más tiempo para el aprendizaje.

Los niños llegan cada día listos para aprender y los maestros están mejor equipados para hacer frente a la parte social y necesidades emocionales de sus alumnos. Para niños el desarrollo social y emocional influye en todas las demás áreas del desarrollo: cognitiva, motora, y el desarrollo del lenguaje, de cómo es capaz para expresar ideas y emociones (Adelman & Taylor, 2016).

La escuela complementaba antes lo que otras esferas y otros ámbitos de socialización también hacían. Las normas de convivencia se aprendían en muchos sitios de una forma acumulativa. Ahora, exagerando, diríamos que la escuela se ha ido quedando sola en esa labor. Menor estabilidad familiar y más presión por alcanzar niveles de consumo que se leen en clave de realización básica.

socialización también hacían. Las normas de convivencia se aprendían en muchos sitios de una forma acumulativa. Ahora, exagerando, diríamos que la escuela se ha ido quedando sola en esa labor. Menor estabilidad familiar y más presión por alcanzar niveles de consumo que se leen en clave de realización básica.

A su vez, el ámbito escolar representa un espacio vivo en la medida en que los jóvenes adolescentes se lo hacen propio, lo incorporan y significan en relación con el resto de las coordenadas de sus mapas de referencia. Lo cual no debería hacernos perder de vista que, de la misma manera que los jóvenes se apropian de los significados de otros territorios y espacios (el tiempo libre, las relaciones familiares, etc.), las geografías de estas apropiaciones escolares tienen lugar en el marco de presiones estructurales.

Metodología

La investigación se lo realizó en la forma de exploración en el entorno educativo de los niños y niñas del séptimo grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa Guayaquil. Se buscó conocer que tipos de conflictos interpersonales existen entre los niños y niñas de dicho grado y como estos afectan de manera negativa, o positiva en el desarrollo de trabajos en equipo realizados de manera indistinta y no por afinidad o grado de amistad.

La población o universo estudiado fue de 30 estudiantes entre niños y niñas, y 3 docentes los cuales representan el 100% de la población analizada.

Para el proceso de recolección de datos se utilizó encuestas que contenían cuestionarios para los docentes y los estudiantes. También

se utilizó un registro anecdótico o anecdotario para registrar información adicional.

De los resultados obtenidos de la investigación se realizaron tablas, cuadros, gráficos. Se analizaron los resultados y se establecieron las conclusiones y sus respectivas recomendaciones.

Tabla: Quien menos trabaja es excluido

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	15%
Rara vez	0	0%
Algunas veces	8	24%
Casi Siempre	12	36%
Siempre	8	24%
Total	33	100%

Elaborada por: Alexis Rivera

Resultados

De la investigación realizada podemos destacar los siguientes resultados obtenidos de las fichas de observación y de las encuestas

Para Garcia (2014) en su artículo menciona que:

El ambiente de aprendizaje es un sistema integrado por un conjunto de elementos físicos, sociales, culturales, psicológicos, pedagógicos relacionados y organizados entre sí que posibilitan generar circunstancias estimulantes favorecedoras de aprendizaje. El ambiente cambia, es dinámico, se adecua, se planea y se diseña con base en el proceso de aprendizaje del alumno, pues el desarrollo cognitivo del niño, las costumbres y creencias modulan el ambiente. (pág. 71)

De los estudiantes investigados y encuestados, se observa que 5 de ellos los cuales representan el 15% dicen que nunca el integrante del equipo que menos trabaja pone el dinero; 8 quienes representan el 24% dice que algunas veces se produce esta situación; 12 quienes representan el 37% dice que casi siempre se da esta situación y ,8 quienes representan el 24% del total afirma que siempre el miembro del equipo que menos trabaja pone el dinero. De los cuales 17 niñas que representan el 57% del total afirman que los que no colaboran ponen el dinero y 13 niños que representan el 43% dicen que son pocas las personas que no colaboran pero que está bien pedirles el dinero. Los datos obtenidos reflejan que, el miembro que menos aporta en el equipo es quien pone el dinero para la realización del trabajo, a pesar de ser en muchos de los casos una decisión acordada por todos los miembros del equipo, en muchos de los casos genera desacuerdos e incomodidad en los niños y el salón de clase.

Tabla El equipo trabaja en conjunto para beneficio mutuo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
Algunas veces	2	6%
Casi Siempre	18	55%
Siempre	13	39%
Total	33	100%

Elaborada por: Alexis Rivera

De los alumnos investigados y encuestados, observamos que, 2 de ellos los cuales representan el 6%, afirman que algunas veces, el equipo trabaja en conjunto para beneficio mutuo; 18 de ellos los cuales representan el 55%, afirman que casi siempre, se trabaja en conjunto para beneficio mutuo; y 13 de ellos los cuales representan el 39%, afirman que siempre se trabaja en conjunto para beneficio mutuo. De los cuales 17 niñas que representan al 57% y 13 niños que representan al 43% nos dicen que siempre en todo equipo se trabaja para beneficio mutuo.

Los datos obtenidos reflejan que, Casi siempre los niños trabajan en conjunto para beneficio mutuo, esto quiere decir que a pesar de existir diferencias y ciertos desacuerdos dentro del equipo de trabaja todos colaboran y trabajan para conseguir el bien común mejorando sus relaciones afectivas e interpersonales dentro del salón de clase.

Tabla: Todos los miembros del equipo colaboraron

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	1	3%
Algunas veces	9	27%
Casi Siempre	14	42%
Siempre	9	27%
Total	33	100%

Elaborada por: Alexis Rivera

De los alumnos investigados y encuestados ,se observa que 1 de ellos el mismo que representa el 3%nos dice que rara vez todos los miembros del equipo colaboraron ;9 de ellos los cuales representan el 27%afirman que algunas veces hay colaboración de todos los miembros del equipo;14 de ellos quienes representan el 42%,afirman que Casi siempre hay colaboración de todos los miembros del equipo ;y 9 de ellos quienes representan el 27% nos dicen que casi siempre hay colaboración de todos los miembros del equipo. De los cuales el 57% del total representan a 17 niñas las cuales afirman que siempre hay colaboración de todos y 13 niños los cuales representan el 43% del total afirman que hay uno o dos compañeros que no colaboran.

Los datos obtenidos reflejan, qué Casi siempre en la realización de un trabajo en equipo existe colaboración de todos los miembros del mismo, haciendo su desenvolvimiento más eficaz y la convivencia más armónica, en el salón de clase.

RESULTADOS DEL ANECDOTARIO

Luego de una semana de estudio de las relaciones interpersonales y los conflictos de tipo interpersonal que estas conllevan, en el desarrollo de trabajos en equipo de los niños y niñas del séptimo grado, se pudo determinar que los conflictos de tipo interpersonal que estos tienen son de tipo menor ,entre compañeros ,se ponen apodosos uno que otro chiste ,un chisme mal intencionado ,juegos de palabras, la relación que tienen como grupo se podría estimar que en un 90% es muy buena y el 10% restante se producen pequeñas peleas y mal entendidos por una cierta cantidad de niños ,esto en cuanto a los conflictos. Por otro lado en el trabajo en equipo los niños tratan de dejar de lado diferencias y malos entendidos y se enfocan en sacar el equipo de trabajo adelante, a pesar de que la mayoría de trabajos no se realizó por afinidad todos hablaron, trabajaron, y colaboraron con excepción de uno o dos que se mostraron inquietos. Se pudo estimar que en un 95% niños y niñas trabajan y colaboran con entusiasmo dentro de un equipo de trabajo el 5% restante corresponde a los niños que se encuentran fastidiados y prefieren molestar a la clase y no colaborar con el equipo.

Como era de esperarse al ser un grupo heterogéneo y tomando en cuenta que son niños que, relativamente se conocen mucho tiempo pues supieron manifestar que son compañeros desde el primer año ,ya cada uno conoce ,las fortalezas y debilidades de todos en relación a un trabajo una materia o una habilidad así que de esta manera las relaciones interpersonales se dan de buena manera y ,las ocasiones en que surge un conflicto buscan la manera de solucionarlo ,mediante el dialogo y al cabo de un momento ya se encuentran conversando y jugando de la manera más tranquila como si no hubiera pasado nada .Cundo deben hacer un trabajo en equipo en el salón de clases todos colaboran sacan materiales y aportan con sus puntos de vista .

Conclusiones

Una vez finalizado todo el proceso investigativo se llega a concluir que los conflictos interpersonales si inciden en el desarrollo del trabajo en equipo en los niños y niñas del séptimo grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa Guayaquil ,debido a que al ser un grupo heterogéneo ,y sabiendo que cada estudiante es un mundo diferente el mismo que ,posee sus costumbres, y conjunto de valores y principios propios, diferenciándolos de los demás ,es perceptible que se desaten ciertos conflictos interpersonales de tipo menor, por otro lado la labor docente se hace notar al saber usar dichos conflictos para limar diferencias y sacar el potencial de cada uno de sus estudiantes, en el desarrollo de trabajos y tareas en equipo.

La mayor parte de los alumnos involucrados en el conflicto resuelven sus problemas por medio del dialogo y la comunicación. Sin embargo, existe un pequeño grupo que no tiene el compromiso de resolver los conflictos. Es necesario poner más empeño en estos niños. Tomando en cuenta que los niños tienen siempre la capacidad de establecer y conservar sus relaciones interpersonales, por lo que se realizan actividades de enseñanza y practica de valores, entre los estudiantes, con la finalidad de evitar futuros conflictos, buscando siempre mantener la armonía y un buen ambiente de trabajo en las aulas.

Los conflictos interpersonales más frecuentes entre los estudiantes son los insultos, las amenazas y algunas formas de discriminación, sobre todo por el aspecto físico y en ciertas ocasiones las malas calificaciones en los estudios. Los estudiantes reconoce que este tipo de conflictos se presentan de manera esporádica Los niños son los que, habitualmente muestran conductas violentas con mayor frecuencia que las niñas, si bien es cierto, éstas utilizan con cierta frecuencia la agresión verbal.

Todos los niños muestran entusiasmo y colaboran dentro del trabajo en equipo, cuando este se realiza por afinidad o amistad, ya que alegan que entre ellos se conocen mejor y conocen cada una de las potencialidades y diferencias, de cada miembro del equipo de trabajo. Por otro lado cuando se utilizan técnicas de trabajo en equipo diferentes o se realiza dicha división de manera desigual ,es cuando empiezan los conflictos, debido a la formación de grupos pequeños en el salón de clase y a que están acostumbrados a trabajar de una forma, Pero deben ajustarse y acomodarse al cambio y al poco rato se encuentran trabajando de manera armónica entre todos.

BIBLIOGRAFIA

- Adelman, H., & Taylor, L. (2016). Social and interpersonal problems related to school aged youth. <http://smhp.psych.ucla.edu/pdfdocs/socialproblems.pdf>
- Adigüzel, I. (2015). Peer mediation in schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 826-829. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.674
- Alan, C. (2016). A Research about effectiveness of the peer mediation education in the schools in Turkey .*International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 2(1).<http://www.ijlel.com/frontend//articles/pdf/v2i1/7-alan-2016pdf.pdf>
- Beltrán, A., Valor, I., & Expósito, F. (2015). El perdón ante transgresiones en las relaciones interpersonales.*Psychosocial Intervention*, 24, 71-78. doi:10.1016/j.psi.2015.05.001
- Berk, L., & Meyers, A. (2016). Infants, children, and adolescents. 8/e. Pearson, 356-401.https://www.pearsonhighered.com/berk-ica-8e/assets/pdf/berk-0133936732_ch10.pdf
- Center for Mental Health in Schools at UCLA. (2016). Social and interpersonal problems related to school aged youth. *School Mental Health* Project.<http://smhp.psych.ucla.edu/pdfdocs/socialproblems/socialprobs.pdf>
- Concordia University (2016). 4 Effective conflict resolution strategies in the classroom.<http://education.cu-portland.edu/blog/teaching-strategies/4-effective-conflict-resolution-strategies-in-the-classroom/>
- Dewar, G. (2016). Student-teacher relationships: Supportive student-teacher relationships are more than a charming social perk *Parenting Scienc*, 1. <http://www.parentingscience.com/student-teacher-relationships.html>
- Gordon, M. (2015). A Toolkit for promoting empathy in schools.https://startempathy.org/wp/uploads/2015/10/StartEmpathy_Toolkit.pdf

Annexos



Conflictos interpersonales en el trabajo en equipo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN



CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA
**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO GRADO DE
EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA**

Objetivo: Diagnosticar que tipo de conflictos interpersonales existen en los niños y niñas del séptimo grado.

Instructivo: Marque con una X en el casillero que usted crea conveniente.

1. En los trabajos que realiza en equipo, señale las situaciones que usted considera han ocurrido:

		Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Organización	Todos los miembros del equipo delegan las funciones al que sabe más					
	El miembro que menos aporta pone el dinero para la realización del trabajo					
	Se toman en cuenta todos los puntos de vista					
Colaboración	No se llegó a un acuerdo					
	Todos los miembros del equipo colaboraron					
	Todos aportan con ideas					
Equidad	La repartición del trabajo va de acuerdo a los intereses de cada estudiante					
	Cada quien se preocupa por sobresalir por su cuenta					
	El equipo trabaja en conjunto para beneficio mutuo					
Relaciones Humanas	Existe egoísmo					
	Cada quien da su punto de vista					
	Existe burla entre los integrantes del equipo					
	Durante el trabajo existe indisciplina y falta de respeto mutuo					



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA



Objetivo: Analizar cómo se desenvuelven los niños durante la realización de trabajos en equipo, y como resuelven los conflictos interpersonales dentro del salón de clase.

Anecdotalario

		Día	Día	Día	Día	Día
		1	2	3	4	5
CONFLICTOS INTERPERSONALES	Los estudiantes son capaces de establecer y conservar sus relaciones interpersonales					
	Se evidencia agresión física entre compañeros dentro del aula de clases					
	Dentro del aula los niños y niñas se relacionan con facilidad					
	Existe agresión entre compañeros de aula					
	Al presentarse conflictos dentro del aula se resuelven a través de la comunicación					
	Dentro del aula de clase se practican valores					

TRABAJO EN EQUIPO	Muestra interés en el trabajo					
	Debata con argumentos sus puntos de vista					
	Aporta con ideas					
	Trabaja con agrado en el equipo					
	Expresa sus dudas al equipo					
	Escucha con atención a sus compañeros					