

EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS MAESTROS

James Frank Becerra Martínez*, Edith Constanza Negrete Soler**, Óscar Leonardo Cárdenas Forero***, María Liliana Benítez Agudelo****, María Anais Moncada Rodríguez***** y Sonia Milena Uribe Garzón*****

*Colegio Simón Rodríguez. Docente de Básica Primaria. jafra8@hotmail.com

**Docente Secundaria Ciencias Naturales. Colegio INEM de Kennedy. negretesoler@gmail.com

***Docente de Básica Primaria. Colegio Entre Nubes S. O. osle1972@gmail.com

****Docente de Básica Primaria. Colegio Instituto Técnico Industrial Pílo. tomalibea@gmail.com

*****Docente Secundaria Tecnología e Informática. Colegio Gustavo Restrepo. anais.moncada@gmail.com

*****Docente de Básica Primaria. Colegio Entre Nubes S. O. sonia.smug80@gmail.com

Recibido: 4 agosto de 2017
Aceptado: 10 septiembre de 2017

Resumen

Hoy se viene introduciendo el discurso sobre la necesidad de profesionalizar, cualificar y mejorar la condición del maestro, sus prácticas pedagógicas y su trabajo en el aula, para lo cual, es fundamental la constitución de espacios de

encuentro colectivo posibilitadores para el compartir e intercambiar ideas y el proponer alternativas de cambio, en esa búsqueda del transfiguran las practicas pedagógicas y la escuela en general. Precisamente, entre esas acciones que se han venido emprendiendo e implementado aparece la necesidad de apostarle por dinamizar e impulsar el trabajo colaborativo de los maestros a fin de garantizar el mejoramiento de su quehacer pedagógico y como una manera de validar y reflexionar lo que sucede respeto a su quehacer profesional.

De este modo, se introduce en la escuela el trabajo en equipo como una estrategia de intervención que contribuye en el mejoramiento de la calidad educativa, en el profesionalismo de los maestros y en la transformación de su perfil docente. En esta perspectiva se formula CERO: Convocar, Establecer, Regular, Obtener. Una metodología en la consecución y establecer del trabajo en equipo, que pueda contribuir a que otros maestros interesados en actuar colectivamente y logren encontrarse y definir sus propias rutas, intenciones de constitución, dinámicas, objetos de estudio y prácticas de innovación, intervención e investigación, que favorezcan la legitimización de esta forma de trabajo y la formulación de nuevos ámbitos de encuentro colegiado.

Palabras clave: Trabajo en equipo de los maestros, cualificación, CERO: Convocar, Establecer, Regular, Obtener.

Abstract

Today the discourse on the need to professionalize, qualify and improve the condition of the teacher, their pedagogical practices and their work in the classroom is being introduced, for which, the constitution of collective meeting spaces enabling the sharing and exchange of ideas is fundamental. and proposing alternatives for change, in that search of the transfiguran pedagogical practices and the school in general. Precisely, among those actions that have been undertaken and implemented appears the need to bet on dynamizing and promoting the collaborative work of teachers in order to ensure the improvement of their pedagogical work and as a way to validate and reflect on what happens with respect to his professional work

In this way, teamwork is introduced into the school as an intervention strategy that contributes to the improvement of educational quality, the professionalism of teachers and the transformation of their teaching profile. In this perspective, ZERO is formulated: Summon, Establish, Regulate, Obtain.

A methodology in the achievement and establishment of teamwork, which can contribute to other teachers interested in acting collectively and find and define their own routes, intentions of constitution, dynamics, objects of study and practices of innovation, intervention and research, that favor the legitimation of this form of work and the formulation of new areas of collegial meeting.

Keywords: Teacher's teamwork, qualification, ZERO: Convoke, Establish, Regulate, Obtain.

Diversos discursos resaltan hoy la instauración de nuevas prácticas y concepciones que transfiguran los modos de ser del conocimiento, la ciencia, la sociedad, la economía, el ambiente, el desarrollo, y por supuesto, la educación. Dichas transformaciones implican, entre otras cosas, cambios en las maneras como se concibe, afronta y se vivencia, en particular el trabajo en las organizaciones sociales; pero, además, la necesidad de prepararse para afrontar esos nuevos desafíos, lo que exige que los sujetos adopten condiciones distintas para asumir estas relaciones laborales emergentes. Justamente, entre estas concepciones y prácticas que se instalan aparece el reconocimiento de que la producción se ha vuelto intelectual, efecto del encuentro de cerebros, que deriva en acciones de creatividad e innovación, en producción de conocimientos, que se muestran como productos intangibles de alto valor y beneficio y a través de los cuales se reconoce el progreso social, sus altos niveles de calidad y el alcance de la excelencia.

Como se observa, las condiciones contemporáneas develan la existencia de maneras distintas de actuación de los sistemas y de los sujetos que allí interactúan e intervienen, que se van complejizando en la medida que emergen nuevas dilucidaciones y maneras de comprender el acontecer actual, haciéndose evidentes de modo singular, en la transformación de la organización de las instituciones, en la creación de funciones, en la distribución del trabajo, en las prácticas profesionales, en las relaciones laborales, en la necesidad de innovar en las organizaciones empresariales y sociales para mejorar sus resultados,

servicios y su funcionamiento. Es así como, los sistemas educativos en particular, son permeados por estas condiciones emergentes y marcan pautas para adelantar intervenciones que redunden en alternativas de crecimiento, producción, eficiencia, como también de progreso, calidad y excelencia. Es entonces cuando surgen o se introducen cambios en las formas de proceder de los sujetos en la escuela, en concreto, en las relaciones de trabajo de los maestros, que se materializan en la incursión de nuevos discursos y prácticas, en un nuevo léxico que trastoca las acciones, los procesos y los modos de relación subjetiva. Por ejemplo, se involucran lenguajes propios del ámbito empresarial, como el de cultura organizacional, clima organizacional, redes de comunicación, reingeniería, eficiencia del sistema, sociedades de conocimiento, modelos de liderazgo, trabajo en equipo, entre otros, para referirse a las formas como los maestros se relacionan laboralmente y que de alguna u otra manera muestran una escuela y un maestro distintos.

En esta perspectiva emerge la metodología denominada CERO, efecto de las reflexiones de más de una década de trabajo de los maestros que conforman el colectivo, de las experiencias de las innovaciones pedagógicas implementadas en sus colegios, de los debates y análisis efectos de las socializaciones y eventos, de las publicaciones precedentes realizadas, que articula y converge en la proposición de cuatro acciones, Convocar, Establecer, Regular y Obtener mediante las cuales es factible iniciar el trabajo en equipo de los maestros. Esta metodología es producción del grupo de maestros “Maestros en Colectivo” adscritos a la Corporación Escuela Pedagógica Experimental, constituido a principios de la década pasada y conformado por maestros del sector público de diferentes niveles de educación formal interesados en reflexionar los asuntos que convergen en los Ambientes de Aprendizaje en el aula y quienes se reúnen recurrentemente para abordar lecturas y producir textos que den cuenta de las discusiones realizadas y que han visto que es factible la constitución del trabajo colegiado en las instituciones de educación formal pública, y la presentan a la comunidad académica como un camino que los maestros pueden tener en cuenta al momento de iniciar sus procesos singulares de trabajo en equipo.

De hecho, todo lo anterior se apoya en la incursión de la idea entre los maestros, que quienes produzcan mayor saber con alto contenido innovador; que muchas veces se materializa en publicaciones, elaboración de proyectos y trabajos pedagógicos, son sujetos considerados altamente competitivos, productivos y calificados para la labor pedagógica, con niveles superiores de evaluación y de excelencia, cuya experiencia es factible no solo de ser reconocida y valorada sino replicada por otros colegas para avanzar en la calidad de la educación. Al respecto, Ball (2003) señala que en la medida en que los maestros son recreados como productores de saber, no solo aparecen nuevos roles y subjetividades sino que se arriesgan a ser sometidos a evaluaciones continuas y comparaciones de desempeño, instalando formas distintas de relación pedagógica mediadas por la competición, la eficiencia y la productividad.

No obstante, la irrupción de este modo de pensar en particular comprende que tal como fue concebida e instituida la escuela en cierto momento, no fue considerada para que los maestros trabajaran en equipo, lo que en muchas ocasiones genera resistencias, pues hay quienes consideran que hay actividades que se pueden realizar eficazmente si se llevan a cabo de manera individual y que la escuela no se puede organizar como una empresa, con lo que se producen sospechas y en cierta medida, críticas, ya que una de las tradiciones instauradas en la escuela ha sido el trabajo aislado e insular de los maestros, y efecto, de diversas condiciones, hoy las circunstancias se transforman para mostrar al trabajo en equipo como una manera justificada de actuación pedagógica.

Precisamente, este discurso instalado en la escuela obedece a las condiciones contemporáneas de existencia según las cuales esta forma de trabajo es un estado que facilita la productividad y la excelencia, mejora la calidad de los procesos, y por supuesto, los resultados obtenidos, ya que mediante él se delegan funciones y tareas, se asignan responsabilidades, se comparten ideas, lo que se traduce en innovación, creación y competitividad.

Es más, se viene introduciendo el discurso de la necesidad de profesionalizar, cualificar y mejorar la condición del maestro, sus prác-

ticas pedagógicas y su trabajo en el aula, para lo cual, es fundamental la constitución de escenarios de encuentro colectivo en el que se compartan ideas, se formulen alternativas de cambio y se transfiguren las practicas pedagógicas y la escuela en general. Precisamente, entre esas acciones que se han venido emprendiendo e implementado aparece la necesidad de apostarle por dinamizar e impulsar el trabajo colaborativo de los maestros a fin de garantizar el mejoramiento de su quehacer pedagógico y como una manera de validar y reflexionar lo que sucede respecto a la educación y a la escuela.

De este modo, se introduce en la escuela el trabajo en equipo como una estrategia de intervención que contribuye en el mejoramiento de la calidad educativa, en el profesionalismo de los maestros y en la transformación de su perfil docente. Al mismo tiempo, se configura como unos de los factores determinantes para la consecución de la calidad de la educación, la reflexión y cambio de los procesos pedagógicos, educativos y escolares. Desde luego, todo ello sustentado en argumentos sólidos que sustentan el valor del trabajo en equipo de los maestros como, por ejemplo, reconocer que la colaboración “permite analizar en común problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios” (Antúnez, 1999, p. 94), además, de favorecer las posibilidades de mejoramiento de la enseñanza.

Pero además de ser una oportunidad para reflexionar los asuntos escolares y educativos a través del cual se formulan alternativas de transformación y de progreso, el trabajo en equipo de los maestros se manifiesta como una posibilidad de formación, cualificación y profesionalización de los profesores, en la medida en que en los encuentros se debaten los asuntos comunes relacionados con la escuela, se valida la producción de saber de los maestros, su conocimiento y experiencia, se exponen los asuntos que los afectan, que en última instancia, mejoren las prácticas pedagógicas con sus niñas, niños y jóvenes. Así las cosas, el trabajo en equipo de los maestros se convierte en una condición básica para mejorar la calidad de la enseñanza, en un criterio y asunto preliminar para lograr posteriormente constituir equipos de trabajo pedagógico que en sus encuentros, entre otras cuestiones,

le apuesten por la formulación de políticas que redunden en el mejoramiento y la reconversión de la escuela, ideas que se apoyan en pronunciamientos y en la formulación de normatividades que al describir el perfil de los maestros destacan la importancia de trabajar en equipo, reconociendo esta forma de trabajo como una competencia laboral fundamental para su desempeño profesional.

En los albores de este siglo, diversos fueron los intentos por constituir un equipo de maestros interesados en la producción pedagógica, en la investigación educativa y en general, en la reflexión por el acontecer de la escuela en relación con sus prácticas pedagógicas y de enseñanza, con la constitución de nuevos saberes escolares, con la creación de ambientes de aprendizaje distintos, en fin, comprometidos con la construcción de un saber y de unas prácticas factibles de transformar los modos convencionales como se establecía la escuela y como se reconocían el conocimiento, a los niños, jóvenes y al maestro mismo. Esta necesidad de un grupo de maestros era precisamente coherente con la insignia que identificaba a la Escuela Pedagógica Experimental “Es posible otra Escuela”.

En el año 2000, es cuando Maestros en Colectivo se instituyó dentro de la Escuela Pedagógica Experimental como un equipo de maestros que concentró sus reflexiones, planteamientos y propuestas en los Ambientes de Aprendizaje de Aula, la necesidad de cualificar la labor pedagógica, de hacer comunicables los hallazgos, de participar en los eventos pedagógicos o educativos, de socializar, de encontrarse con el otro para validar los conocimientos, para reconocer el quehacer del maestro como fundamental en la constitución de la escuela, afianzando fundamentos pedagógicos y didácticos.

Uno de los logros de Maestros en Colectivo, en su proceso de consolidación como equipo de investigación pedagógica, fue precisamente, la constitución de un espacio de formación, reflexión, debate y proposición pedagógica, definido como el Seminario de Formación Permanente. Posibilidad de encuentro de cualificación pedagógico de los docentes participantes del colectivo, en él se han puesto en juego imaginarios, prácticas, experiencias, discursos y saberes que carac-

terizan las maneras particulares de proceder en el aula, se discuten asuntos epistemológicos, metodológicos, didácticos, relacionados con la investigación, innovación y el sentido de la educación y la pedagogía, entre otros temas, cuyas producciones pedagógicas se han expuesto en espacios de socialización y divulgación local, nacional e internacional.

Maestros en Colectivo actualmente está conformado por diez maestros y maestras que se desempeñan en instituciones educativas públicas, cuyos campos de acción abarcan desde la básica primaria hasta el nivel universitario. El colectivo sesiona regularmente cada quince días, en particular, los días lunes de 6:30 pm a 8:30 pm en las instalaciones de la Corporación Escuela Pedagógica Experimental. Bogotá-Colombia.

Más allá de intentar ir al pasado para encontrar el origen de los acontecimientos que justifican lo que se es hoy, de rescatar la memoria para comprender el presente, o de ir a excavar en el tiempo, las líneas que permiten ver la génesis de cómo un grupo de maestros se constituyeron en lo que hoy se denomina Maestros en Colectivo, la exploración que se pretende hacer en la historia vivida es para darnos cuenta del olvido, de lo que deviene, de la procedencia de las cosas, de lo que hemos dejado de ser, para extrañarnos, asumir con nostalgia o con alegría lo que ya no somos, pero ante todo, ver aquello en lo que nos hemos convertido, en lo que somos actualmente, no con el ánimo de vernos como una evolución o como un progreso conseguido gracias a la toma de conciencia nuestra de lo que se debe ser como maestro.

Como colectivo pedagógico que se forma, autorregula y trasciende, reconocemos algunos elementos que nos han permitido llegar establecer una metodología de trabajo para afrontar los Retos y explorar las posibilidades; entre ellos, la composición de nodos convergentes en referencia a asuntos comunes que nos agrupa:

- PARTICIPACIÓN. Este aspecto se ha convertido en un referente latente para observar los diferentes puntos de vista que entran en disputa por establecer o debatir sobre un punto expuesto desde

diversos argumentos en contraposición que a la vez ha posibilitado reconocer la importancia del respeto por la opinión del colega, la toma de decisiones por argumentos, el establecimiento de acuerdos y negociaciones.

- **COLECTIVO.** En tanto que toda forma de organización, permite generar el reconocimiento del quehacer del maestro por parte de la institución, de los otros colegas con los que se labora, de los grupos de trabajo. En este sentido, se aporta elementos que enriquecen las experiencias pedagógicas de los participantes del colectivo, que se traducen en mejorar los procesos de formación de los estudiantes, propiciar otras formas de asumir el ambiente de aprendizaje, en donde los maestros intentan superar dificultades como; por ejemplo, la insularidad y el aislamiento y favorecer procesos de formación profesional, en ese encuentro con el otro en una relación de pares académicos.
- **CONFIANZA.** Como colectivo que realiza diferentes experiencias que hacen que cada uno tenga unos roles y funciones rotativas, se hace necesario que confiemos en el otro en su capacidad para hacer las cosas, se delegan las responsabilidades como participación en eventos, redacción de ponencias, presentación de documentos entre otros ya que todos no podemos hacer lo mismo por diferentes razones es en ese sentido en que confiamos los unos en los otros y no solo en lo pedagógico, también en lo afectivo, laboral y personal.

En esta dinámica de trabajo, y teniendo presente los elementos anteriores, con el transcurrir de los años, hemos venido dando lugar a que surjan ciertos roles organizativos que se rotan según interés, conocimientos y habilidades, como son el moderador, quien es el encargado de otorgar la palabra a quien lo solicita durante las sesiones adelantadas, el relator, que lleva el acta del encuentro, que en la siguiente reunión se lee y se somete a aprobación después de los ajustes pertinentes. Rigurosidad, compromiso y apropiación serían las tres palabras que han determinado el trabajo de este colectivo y que

le ha permitido consolidar una metodología propia “CERO” y sus cuatro componentes Convocar, Establecer, Regular y Obtener, que nos ha permitido abordar problemáticas y resignificar responsabilidades y tareas en beneficio de la operatividad y la ejecución de acciones puntuales o específicas de acuerdo con las metas trazadas por el colectivo de maestros.

Convocar

En primera instancia, aparece el Convocar, que se relaciona con aquellas acciones que formulan los maestros (o un maestro en particular) para atraer a los interesados e interesar a otros en constituir colectividades preocupadas por fortalecer el trabajo intelectual de los maestros, su cualificación y profesionalización, en espacios alternativos a los universitarios, escolares u otros, en donde se analiza, cuestiona y proponen acciones en relación con todo lo que sucede en el aula y en la escuela. La convocatoria implica un proceso de encuentro participativo en el que voluntariamente los maestros se reúnen de manera periódica e intencionada para develar sus concepciones, prácticas, deseos, inquietudes, necesidades e intereses en relación con un campo disciplinar, pedagógico, didáctico, escolar o educativo.

Establecer

En segunda instancia, el Establecer, que implica aquellas ejecuciones orientadas a instaurar y consolidar no solo a la colectividad misma de maestros sino a las ideas que le subyacen, a sus tendencias, campos de estudio, a su identidad que los caracteriza y reconoce de un modo particular y les permite concretar escenarios de exploración pedagógica, didáctica, disciplinar y educativa. Es la manera como se instala el trabajo en equipo (y sus producciones y hallazgos) dentro de las comunidades pedagógicas y académicas obedeciendo a unas concepciones, tendencias, deseos o necesidades singulares de los maestros que interactúan.

Regular

Adicional a lo anterior, se encuentra el Regular, que recoge las tareas que se plantean a fin de realizar ajustes o adecuaciones a la estructura y organización del trabajo en equipo de los maestros, que impactan las dinámicas, la convivencia y las interacciones que se promueven y que implican la determinación de unos acuerdos que facilitan su funcionamiento. Así la regulación significa el establecimiento de un conjunto de compromisos y normativizaciones en beneficio de la estructura y de la producción del trabajo colegiado, de su constitución y de su proyección, con lo que se busca garantizar una participación efectiva de cada uno de sus integrantes y evitar la desintegración de las colectividades conformadas.

Obtener

Y, por último, el Obtener que se refiere a las materializaciones, producciones y elementos elaborados por los maestros producto de las reflexiones e intervenciones del trabajo en equipo acordes a sus tendencias e intereses, así como a las problemáticas identificadas. Pero también a las acciones que se definen y emprenden para alcanzar los objetivos establecidos, significa el establecimiento de unas metodologías y rutas de acceso a aquello que se requiere para conseguir lo que se propone al interior del trabajo en equipo, que de manera complementaria, aportan a la reflexión y mejoramiento del proceso en la escuela y del maestro, así como, de la educación y la pedagogía, comprendiendo con ello, que la producción intelectual de los maestros, encaminada hacia la incursión de nuevos discursos que legitiman las prácticas de otros maestros que en la insularidad realizan acciones innovadoras, en estos escenarios es fundamental, pues se convierte en un referente respecto a la manera como se percibe, opera y problematiza la escuela.

Cero: metodología para el trabajo en equipo

Las condiciones contemporáneas le proponen un nuevo reto a las organizaciones económicas, culturales, sociales y por supuesto educativas, la necesidad del trabajo en equipo como condición de perfeccionamiento de sus procesos productivos y laborales, logrando con esta dinámica favorecer la creatividad e innovación que redundan en su crecimiento y en el mejoramiento de la calidad y la competitividad. La escuela como una clase de organización y los maestros como parte de ella, no son ajenos a estas circunstancias emergentes, y por tanto, hoy se hace fundamental generar los espacios y posibilitar el conocimiento desde diferentes miradas, intenciones y circunstancias como lo es el trabajar en equipo, una manera particular de producir que no necesariamente los maestros conocen y practican, lo que invita al planteamiento de propuestas y alternativas orientadas a la enseñanza de las formas que podrían asumir los maestros para trabajar colegiadamente. De este modo, se da apertura a la introducción de modelos y enfoques en los que se reconoce que el trabajo en equipo es una posibilidad para iniciar procesos de reflexión y transformación de los asuntos que afectan a la escuela que redundan en procesos de cualificación y profesionalización de los maestros, a través de la socialización de experiencias educativas, pero también, de la proposición de acciones de intervención frente a situaciones identificadas que influyen en las dinámicas y relaciones escolares.

Sin embargo, para que el trabajo en equipo entre los maestros se suscite, no solo basta con el planteamiento de modelos que lo orienten, complementariamente es recomendable, acudiendo a las ideas de Antúnez (1999), dar apertura a espacios de encuentro, transformar las relaciones laborales y configurar en las instituciones educativas una estructura organizativa flexible y ágil que permita la participación efectiva de los maestros a través del trabajo en equipo. Es más, se hace fundamental el conocimiento e implementar mecanismos, estrategias, procedimientos basados en el trabajo colaborativo y de grupo creando ambientes favorables para ello, evaluando continuamente las accio-

nes, responsabilidades y el cumplimiento de los compromisos y con todo ello, reconocer lo aportes y el valor de lo expuesto por las singularidades que se involucran en el trabajo en equipo.

Esta forma de trabajo se transfigura en una posibilidad de construcción colectiva de sentido, auspiciada por los maestros con la intención de mostrar y debatir la escuela, su contexto y todo aquello que se naturaliza en ella. Así las cosas, se hace pertinente la presentación de múltiples alternativas como CERO, cuya intención se dirige a la exposición de los principios y elementos factibles de contribuir en la organización del trabajo en equipo de los maestros y a través de la cual, se valida que es factible un trabajo colegiado que redunde no solo en la consolidación de un equipo de trabajo sino en la constitución de un maestro distinto que produce conocimiento pedagógico que enriquece el campo epistemológico de la educación y la pedagogía, las prácticas pedagógicas y las estrategias didácticas en el escuela y el aula mediante la producción de documentos y la generación de prácticas educativas distintas y significativas.

Reflexiones finales

Cuando se trabaja en equipo entre maestros es fundamental considerar que en este ambiente se generan “asociaciones heterogéneas” (Fuentes y otros, 2003, p. 25), en que las que cada uno de sus miembros posee su propia personalidad como sujeto adoptando una serie de roles que les permiten expresar sus emociones y sentimientos, así como, conductas sociales de relación. En este sentido, el maestro al vincularse en las dinámicas del trabajo en equipo ha de comprender la importancia de concebirse como una singularidad que se sumerge en lo colectivo para constituirse de un modo distinto, lo que implica no solo reconocer la importancia y la necesidad de asignación de tareas, asumir responsabilidades y compromisos en relación con la búsqueda de información en las fuentes, la producción de escritos, el debate colectivo, la controversia y la deliberación sino que debe disponerse para trabajar con los otros.

Por lo tanto, CERO es un intento por presentar a los maestros interesados en trabajar colegiadamente una manera de afrontar los retos de la escuela, la educación y la pedagogía, ya que, no es un recetario de instrucciones a seguir, sino básicamente una ruta para lograrlo, dado que los maestros son diferentes respecto a sus inquietudes e intereses, y además, los contextos y las dinámicas son distintas en cada lugar y muchas cuestiones se quedarán por fuera en la estructuración de la proposición, la cual es factible de ser no solo enriquecida sino debatida. CERO es una propuesta para maestros que trasciende lo escolar y los aprendizajes de los estudiantes, lo cual no significa que estos se afecten al constituirse un maestro distinto y se ubica en otros escenarios de análisis en los que el maestro se ubica como intelectual y se lo reconoce como productor de saber en la medida en que se encuentra con otros. Lo fundamental con este planteamiento es resaltar la importancia actual del trabajo en equipo de los maestros como condición de su profesionalización y del mejoramiento de los procesos educativos en la escuela. Ahora bien, es necesario reconocer que la producción de este trabajo ha sido una cuestión compleja debido a las condiciones de cada maestro, a sus concepciones y paradigmas, a sus maneras de comprender la escuela, la educación y el funcionamiento del maestro y su saber. Es decir, trabajar en equipo es una condición contemporánea que requiere de un maestro distinto, con unas cualidades singulares, con unos deseos y preocupaciones que expone ante otros para construir posibles rutas de intervención y mejoramiento.

Es más, para que el trabajo en equipo entre los maestros se suscite es recomendable, acudiendo a las ideas de Antúnez (1999), que el funcionamiento del equipo directivo se convierta en ejemplo de trabajo colaborativo, para configurar en las instituciones educativas una estructura organizativa flexible y ágil que permita la participación efectiva de los maestros a través del trabajo en equipo. Es fundamental el conocimiento e implementar mecanismos, estrategias, procedimientos basados en el trabajo colaborativo y de grupo creando ambientes favorables para ello, evaluando continuamente las acciones, responsabilidades y el cumplimiento de los compromisos y con todo ello, recono-

cer los aportes y el valor de lo expuesto por las singularidades que se involucran en el trabajo en equipo. Con ello, se apuesta a las reflexiones que se susciten en el eje “Formación de maestros y educadores en red y posicionamiento ético-político” en la medida en que el trabajo es una contribución y legitimización de que es factible el trabajo en equipo de los maestros y la producción de saber escolar que enriquece las producciones del saber pedagógico, es la apuesta por validar que el maestro tiene un estatus distinto, como intelectual, como sujeto político e histórico, productor de transformaciones, cambios e innovaciones que afectan a la escuela y a quienes allí interactúan, pero a la vez, un intento por validar que es factible el encuentro con otros maestros para dinamizar formas de trabajo colegiado posibles de ser sistematizados que recogen los análisis y posturas pedagógicas, las producciones y la ejecución de alternativas que muestren una escuela y por supuesto, un maestro distintos acordes a las realidades contemporáneas.

Bibliografía

- Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. En *Revista Educar* núm. 24. pp. 89-110. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24/0211819Xn24p89.pdf>
- Bayas Cevallos, R. (2007). *Estrategias para trabajar en equipo. Mejora- miento de la Calidad de la Educación Particular Popular y la Comunicación Social Comunitaria*. Recuperado de: <http://docplayer.es/13592020-Estrategias-para-trabajar-en-equipo.html>
- Díaz, Granados, D. y Salas, E. (1990). *Temas emergentes y conclusiones en la investigación acerca de los equipos y el trabajo en equipo*. Recuperado de: [http://fresno.ultima.edu.pe/sf%5Csf_bd-fde.nsf/imagenes/8971A4677BE7B6B20525751B00_518D50/\\$file/01-persona11-DIAZ-SALAS_revista%20persona.pdf](http://fresno.ultima.edu.pe/sf%5Csf_bd-fde.nsf/imagenes/8971A4677BE7B6B20525751B00_518D50/$file/01-persona11-DIAZ-SALAS_revista%20persona.pdf)
- Espot, M. R. y Nubiola, J. (2006). *Algo que al profesor no se enseña: el trabajo en equipo*. Publicado en Krinein (Santa Fe, Argentina),

2. pp. 199-220. Recuperado de: <http://www.unav.es/users/TrabajoEquipoEspotNubiola.html>
- Fuentes, P., Ayala, A., De Arce, J. y Galán, J. (2003). *Técnicas de trabajo individual y de grupo en el aula*. Ediciones Pirámide. Madrid.
- González Romá, V. (2008). La innovación de los equipos de trabajo. En: *Revista Papeles del Psicólogo*. Vol. 29, núm. 1, enero-abril, pp. 32-40. Madrid, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77829105.pdf>