

## El diagnóstico pedagógico desde el colectivo docente

*The educational diagnosis from the teaching staff*

**Edgardo Díaz Colín**

zitacuaro80@hotmail.com

**Ana Ruth Valerio Soriano**

ruva22@hotmail.com

### Resumen

La investigación-acción educativa se desarrolla en grupos de trabajo por sujetos que viven y participan en el contexto social donde se encuentra una situación problema. Los integrantes comparten características culturales comunes y tienen la convicción e iniciativa para resolver el estado de insatisfacción de manera colectiva.

El ser humano es social por naturaleza. Se relaciona e interactúa con su contexto, al construirse y ser en sociedad se define su individualidad. Vivir en grupo se convierte en un medio y puede ser una filosofía de vida. Las sociedades brindan seguridad, facilitan el desarrollo y son cómodas. Los problemas se solucionan con mayor facilidad si los participantes cooperan y colaboran. Formar colectivos es un trabajo para cambiar actitudes y formar hábitos.

### Abstract

Action research develops educational work in groups of individuals who live and participate in the social context where a problem situation. Members share common cultural characteristics and have the conviction and initiative to solve the state of dissatisfaction collectively.

Human beings are social by nature. It relates and interacts with its context, to be constructed in society and their individuality is defined. You live in a group becomes a means and can be a life philosophy. The companies provide security, facilitate the development and comfortable. Problems are solved more

easily if the participants cooperate and collaborate. Form is a collective work to change attitudes and habits form.

**Palabras clave / key words:** diagnostico, colectivo docente / diagnosis, collective teaching.

---

## Introducción

Los seres humanos desempeñamos varios roles, interactuamos en diferentes espacios con diferentes personas. Somos parte de una sociedad, de un equipo de trabajo, de una familia o un club. En educación se trabaja con docentes, con alumnos, con padres de familia, con autoridades civiles, autoridades educativas, religiosas, políticas, etc.

Uno de los principios de la investigación-educativa es el trabajo en colectivos. Hay equipos ya formados, por ejemplo, el docente con sus alumnos, docentes de una escuela, supervisor con directivos, autoridades educativas con padres de familia, etcétera. Hay colectivos formados por intereses y necesidades comunes (resolver un problema o prevenirlo). Existen niveles de interacción en los colectivos de investigación-acción, los más comunes son la colaboración, participación, integración en la acción o incluso participación a nivel de militancia.

Un equipo de trabajo ya establecido puede convertirse en un colectivo. La diferencia entre uno y otro es el nivel de compromiso y participación. Un colectivo reflexiona y reconoce la pertinencia de trabajar en conjunto, tiene definida una identidad, coopera, hay diálogo y metas comunes. El colectivo se asume como un todo. Es posible hacer investigación educativa entre docentes de diferente nivel educativo, entre colegas, con la comunidad y los alumnos.

Se investiga por necesidad o por interés. El trabajo en colectivo se logra a partir del liderazgo de alguno de sus integrantes. Un sujeto toma la iniciativa e invita a participar, solicita la colaboración. El ejercicio del poder o liderazgo en el colectivo varía de acuerdo al tipo de investigación por realizar.

Hay técnicas para integrar un colectivo de investigación. No se debe obligar la participación, tampoco manipularla o condicionarla. Existen técnicas para reflexionar sobre lo que cada integrante realiza, para conocerse y reconocerse. Es frecuente trabajar con sujetos durante lapsos amplios y nunca los llegamos a conocer. Un colectivo requiere conocer la historia de vida, estrategias de comunicación, mediación de

conflictos y de toma de decisiones. El capítulo que a continuación se desarrolla inicia definiendo conceptualmente el trabajo colaborativo, en una segunda parte se presentan algunas técnicas utilizadas con un equipo de docentes con la finalidad de integrarlos como un colectivo de investigación-acción educativa.

### **El trabajo colaborativo**

Un equipo por su misma esencia está formado por personas con características diversas, lo que le proporciona fortalezas. La colaboración y el intercambio no surgen espontáneamente, sino en un clima de confianza y de comunicación mutua (Pérez, 1998). Los grupos integrados por sujetos que laboran en diferentes espacios educativos permiten multiplicar los resultados a otros ámbitos, más allá de donde fueron creados. Al regresar a otros contextos, las personas pueden enfrentar obstáculos y apatías por parte de sus compañeros, pero formar nuevos colectivos permite dar continuidad a los cambios logrados.

El docente interactúa de forma constante con los diferentes actores que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje. El hecho de tener contacto con otras personas no implica trabajo colectivo. Integrar un equipo requiere de la puesta en común de intereses y objetivos; así como de una mirada colectiva al hacer cotidiano y al compromiso individual.

En educación el trabajo en colectivos permite colaborar y participar, es la base sobre la que se puede lograr la calidad. La labor de grupo facilita identificar fortalezas, debilidades, amenazas y áreas de oportunidad a través de diagnósticos, planeación y organización del trabajo académico e institucional. Desde la colectividad se apoya la solución de problemas particulares, se fortalece la toma de decisiones y el establecimiento de consensos.

Un colectivo son individuos que “comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas”. (Antúnez, citado por Bugueño, 2008).

Para integrar un equipo, el líder, encargado o interesado en formarlo, tiene el reto de comunicar con claridad los propósitos del trabajo por realizar, brindar confianza, cohesionarlo y compartir responsabilidades. Los docentes como miembros de un equipo se comprometen, cuando el objetivo es

común, a compartirlo y aceptarlo. El compromiso frente al trabajo, el respeto, una actitud responsable y la participación activa son condiciones que se generan de forma gradual. La comunicación adecuada entre los participantes, el flujo de la información y la toma de decisiones por consenso desempeñan una función primordial. La colaboración dentro de un equipo de trabajo facilita la socialización.

Al analizar resultados de investigaciones, Ferreiro (2009:57) señala los siguientes aportes del aprendizaje entre colegas:

- Perdurabilidad de lo aprendido
- Perspectiva integral del aprendizaje
- Contextualización de lo que se aprende
- Incidencia del proceso de aprendizaje en el desarrollo humano
- Formación de valores
- Profesionalización docente
- Sirve de base para formas de trabajo que requieren cooperación.

En el proceso educativo se promueven actividades en equipo. Las estrategias de aprendizaje en conjunto suelen ser más exitosas que las organizadas para el trabajo individual. Si la finalidad de la educación es para la vida en sociedad, el trabajo en colectivo es justificado. Un grupo integrado genera un ambiente seguro y estimulante, los participantes se motivan y pueden llegar a innovar.

Un colectivo de investigación-acción educativa trabaja sobre la comprensión de lo que hace para reflexionar sobre cómo esa práctica se encuentra modelada por la teoría (Kemmis, 1992). Al identificarse como colectivo se comprenden los valores personales, del colectivo y del contexto. Los sujetos identifican y nutren sus conocimientos históricos de las escuelas y los procesos de escolarización; así como narran y comprenden su autobiografía educativa, laboral y personal.

### **El manejo de grupos**

Un grupo es un conjunto de personas. Interactúan entre ellos, tienen elementos en común y comparten responsabilidades en la realización de tareas. En educación los grupos se encuentran regidos por normas

y roles. Algunos grupos surgen para realizar una actividad, después de un tiempo hay una separación y dejan de trabajar en la tarea conjunta. Otros se conforman durante un lapso regular o a largo plazo.

Los grupos pueden llegar a establecer lazos afectivos, desde simples hasta profundos; un sentimiento colectivo y una identidad que les brinda personalidad y metas para trabajar en proyectos comunes. Todos los sujetos pueden integrar y ser parte del grupo. Los grupos organizados en torno a una tarea establecen canales de comunicación. Las interacciones instituyen relaciones. Las características de los participantes (personalidad, conocimientos, condiciones materiales, estilos de aprendizaje, etc.) definen los roles a desempeñar. Al interior de los grupos se pueden formar pequeños grupos.

La existencia de un grupo no garantiza una buena dinámica al interior. Hay espacios que por tiempo y el tipo de actividad no permiten la interacción profunda entre sus integrantes. Las aulas de clase o el trabajo de campo orientado desde instituciones requieren de condiciones pertinentes para potenciar las habilidades de colectivo.

Un mediador con la capacidad de coordinar adecuadamente el grupo de trabajo al cual pertenece, puede obtener mejores resultados. Los grupos tienen una estructura que el mediador debe conocer si llega a incorporarse o formarlo. La estructura son las relaciones establecidas entre los sujetos, las responsabilidades asumidas, los liderazgos ejercidos y las jerarquías implícitas o explícitas. Algunos factores de la estructura grupal son los siguientes (Falieres, 2004, p.132):

- Características psicológicas
- Capacidad de contacto interpersonal
- Características sociales
- Cantidad de integrantes
- Formulación de objetivos
- Normas de interacción
- Liderazgos.

Los grupos expresan flexibilidad en su capacidad de adaptación a los cambios surgidos en el transcurso del proceso de trabajo. En un grupo flexible los miembros pueden desempeñar varios roles, mostrar disposición e iniciativa. Tener objetivos o propósitos definidos e interiorizados por todos, permite

avanzar en la dirección adecuada. Los grupos colaborativos trabajan por los intereses del colectivo a partir de la realización de las tareas individuales.

Los grupos que trabajan en colectivo asumen diferentes roles de acuerdo con la etapa de trabajo. Los roles positivos para coordinar y solucionar problemas, implican actividades como las siguientes:

- Iniciativa para proponer ideas nuevas
- Búsqueda de información
- Expresión de opiniones y valoraciones
- Análisis y síntesis de los hechos
- Toma de decisiones
- Registro y sistematización de las actividades, acuerdos, resultados, etcétera
- Conciliación e intermediación
- Motivación y transigencia.

Las principales actitudes nocivas para el colectivo son las siguientes: agresiones, desacuerdos sin argumentos, el protagonismo, imponer puntos de vista, desgastar las reuniones con discusiones sobre temas irrelevantes, no realizar las tareas asignadas, no expresar inconformidades, hablar mal de los compañeros, denostar el trabajo de los otros, etcétera.

La comunicación es un factor de relevante importancia en el funcionamiento del colectivo. Las reuniones de trabajo son el espacio legítimo para opinar, expresar propuestas y plantear inconformidades. En el colectivo no debe existir la burla ni el temor a expresarse.

### **El mediador del colectivo**

El mediador del colectivo es responsable de guiar y apoyar a los colaboradores. La mediación es un proceso intencionado para propiciar relaciones entre personas que comparten una finalidad colectiva. La función del mediador consiste en favorecer la comprensión de las actividades a realizar, estimular el desarrollo de las potencialidades y lograr los propósitos establecidos. El mediador organiza el trabajo para integrar el colectivo, la realización de diagnóstico, la metodología, la estrategia de trabajo, la evaluación y la sistematización de resultados.

Para Ferreiro (2009) las reglas para el proceso de mediación son las siguientes:

- Explorar las potencialidades de los integrantes
- Determinar las necesidades formativas para realizar las actividades
- Ofrecer ayuda a partir de necesidades manifestadas
- Dar libertad responsable y comprometida para hacer y crear
- Enseñar a procesar la información
- Permitir el error y la autorregulación
- Respetar los estilos y los ritmos de trabajo
- Precisar los resultados esperados
- Propiciar la expresión por medio de diferentes canales de comunicación.

La mediación adecuada se logra a través de propósitos claros y una planeación adecuada. La comunicación es bidireccional, permite construir significados e identidad para el grupo.

### **Técnicas para integrar colectivos**

En educación, el trabajo colaborativo entre profesores se convierte en una necesidad. Los planes de estudio promueven la colaboración y cooperación como medios importantes para detectar problemáticas institucionales, elaborar propuestas de intervención para solucionarlas, su seguimiento, evaluación y toma de decisiones.

El trabajo en equipo de parte de los profesores constituye una ventaja de cooperación profesional en el terreno pedagógico, siempre y cuando les permita cierto grado de autonomía, en un ambiente de madurez, estabilidad y serenidad de sus integrantes (Perrenoud, 2007). Tener clara la finalidad del trabajo colectivo permite hacer reflexiones sobre la práctica y genera un interés de lucha común hacia objetivos concretos; trabajar intelectualmente en lo que los une y separa, saber dirigir, hacer frente a los conflictos o establecer debates.

El trabajo en colectivos docentes permite un diálogo académico contextualizado que potencia la recuperación de la experiencia profesional de cada integrante. Pone en práctica la preparación

académica, reúne en cada mesa de trabajo instalada las expectativas, las dudas, los problemas y las necesidades de cambio.

Los colectivos se pueden integrar por sujetos que participan en el problema. Por integrantes de diferentes centros y niveles educativos orientados por un experto o mirada crítica que apoye en la elaboración de la propuesta de intervención. Son el diagnóstico y la validez de los resultados, los que justifican la existencia de la problemática y la dificultad encontrada.

La investigación comienza por iniciativa o por la necesidad de resolver o investigar sobre un problema. Puede surgir como interés de un individuo. Una institución encarga a un experto investigar sobre un tema o problema. O se genera por colectivos de investigación.

Los colectivos de investigación-acción educativa tienen varios niveles de participación. En el nivel colaborativo el investigador toma la iniciativa, a lo largo de todo el trabajo orienta la investigación; reúne el equipo y se trabaja sobre el objeto de estudio; el colectivo se integra, participa y colabora. El nivel participativo es más profundo que el colaborativo, toman decisiones y sugieren pero sin trabajar en el diseño e implementación de las fases de la investigación. La investigación-acción en la acción o militante es horizontal, la interacción es democrática, las decisiones se toman en consensos, todos definen la metodología, todos participan en todas las fases (determinación del objeto hasta el informe final), requiere de un nivel de conciencia y de compromiso más profundo.

Por las características del contexto educativo, la modalidad con mayores condiciones para desarrollarse es la colaborativa. Si el investigador dispone del tiempo requerido, tiene acceso a espacios, recursos materiales y humanos, puede proponerse hacer investigación en el nivel participativo, de acción o militante.

En educación, por la naturaleza de la actividad, hay muchos equipos de trabajo formados; la potencialidad radica en las posibilidades de convertirse en un colectivo. Para lograrlo, el que dirige la investigación puede invitar a los integrantes y desarrollar técnicas de integración. En la investigación colaborativa, el coordinador o investigador realiza el diseño teórico, metodológico y elabora el informe final; organiza el trabajo del colectivo. Puede apoyarse de expertos (talleres, cursos, asesoría, etc.) en otras áreas si las condiciones así lo requieren. El nivel colaborativo brinda la posibilidad de trabajar



entre sujetos de diferentes niveles educativos, diferentes contextos y perfil profesional. Tampoco es necesario que el colectivo tenga formación en investigación, la coordinación recae en el investigador.

En la investigación colaborativa el investigador requiere tener aceptación entre los integrantes del colectivo. Precisa inspirar confianza, comunicarse de forma adecuada y disponer de habilidades para el trabajo con grupos. También, debe mostrar actitud abierta al cambio, ser emprendedor y desplegar capacidad de crítica y análisis. Requiere lograr una relación de pares, una organización transversal, horizontal y colegiada.

Los equipos de trabajo se pueden formar a partir de varios criterios: por criterio del mediador, al azar, por afinidad de los participantes, por determinación de alguna autoridad o por la obligación de cumplir con una responsabilidad. El trabajo puede iniciar como equipo y con trabajo del mediador convertirse en un colectivo colaborativo.

Existe una amplia gama de técnicas. Las técnicas que se describen en los siguientes subtítulos han sido utilizadas para integrar colectivos docentes para realizar investigación-acción. La aplicación y sistematización se pueden adaptar a las características de los colectivos y del contexto.

### **La historia de vida**

Es una técnica cualitativa utilizada para narrar autobiográficamente una vida. Describe emociones, afectos, éxitos, fracasos y los sucesos más significativos. Se recurre a la experiencia, la reflexión y los aprendizajes generados en la interacción con el contexto social, económico, cultural y político en donde se ha vivido.

La historia de vida puede emplearse como una técnica que permite conocer las experiencias importantes en la vida de una persona y la forma en que influyeron o impactaron tales experiencias. La historia de vida manifiesta la visión personal sobre sí mismo, las personas y sucesos importantes. Permite reconocer características morales, sucesos éxitos, fracasos y esfuerzos. Son relatos en los que emerge información que comúnmente no se comparte en la dinámica del trabajo cotidiano.

Para poder tener claridad sobre las historias de vida, se definen los siguientes términos (Martínez, 2013):

- Biografía: es la narración total del recorrido de vida de una persona, desde el nacimiento hasta su muerte; pertenecen al campo de la historia como disciplina. La redacción la realiza el investigador
- Autobiografía: es el relato solicitado por otro o un ejercicio individual; narra la vida de una persona; cuando es redactada por ella misma, debe cubrir todo el espacio de vida hasta el momento en que se está viviendo; puede ser oral o escrita
- Relatos de vida: es la narración de episodios o una parte de la vida de una persona. Se refieren a un aspecto, tipo de actividad o tema
- Historia de vida: es una narración (que es registrada en video, audio o escrito) en la que un sujeto narra su vida a otra persona (o personas), de forma espontánea; se produce una relación interpersonal entre el sujeto o sujetos que participan, en esta relación, la historia es un acto social en sí misma.

Los relatos se orientan hacia la elaboración de una memoria personal o colegiada en la cual se describen las formas de vida en un tiempo determinado, recuperando tradiciones, formas de organización y prácticas culturales. Lo anterior requiere del registro de lo vivido tratando de que la persona que narra la historia de vida plasme el significado y las interpretaciones personales.

Ruiz e Ispizua (1989) mencionan que la historia de vida cumple con cuatro objetivos principales que justifican su utilización:

- Captar la totalidad de una experiencia biográfica, desde la infancia hasta el presente, desde el yo íntimo del sujeto hacia los otros que interactúan con él
- Captar la ambigüedad y el cambio
- Captar la visión subjetiva con la que uno mismo se ve a sí mismo, al mundo, cómo interpreta su conducta y la de los demás
- Descubrir las claves de interpretación de los fenómenos sociales, a través de la experiencia personal de individuos concretos.

Es un ejercicio que permite sistematizar la experiencia individual y colectiva. Es una narración que reorganiza esquemas mediante asociación de sucesos desde el punto de vista personal y grupal. Es frecuente encontrar grupos de trabajo que se han relacionado durante diferentes lapsos, cada sujeto

tiene una percepción del otro de acuerdo con la relación laboral compartida, y cuando se utiliza esta técnica, se comprenden y explican actitudes o conductas que modifican la imagen preformada del otro.

Para Martínez (2013), la historia de vida es la contracción de lo social en lo individual. Refleja cómo un fenómeno educativo (por mencionar un ejemplo), se encuentra subjetivamente en el interior de cada sujeto. La historia de vida, como técnica cualitativa, va más allá de la simple obtención de datos e información, busca lo objetivo sobre lo subjetivo, lo general a través de lo particular. Una historia de vida es suficiente para un estudio social determinado, puede ser método o utilizarse como una técnica.

Cuando se utiliza como método o estrategia, la historia de vida requiere de otras técnicas para validar el contenido. La confiabilidad se establece a través de contrastar los registros, determinar la cantidad de veces que se repite o se confirma. Martínez (2013) argumenta la confiabilidad de la historia de vida de la siguiente manera: en vez de centrarse en los datos y los significados (esos complejos culturales que, a partir de las prácticas de vida comunes en un grupo humano determinado, se constituyen como integraciones de esas mismas experiencias y representaciones sociales idiosincráticas del grupo y, por lo mismo, general en todos y cada uno de los miembros); bastará una sola historia pues en cada persona está la cultura y cada persona está en su cultura.

La persona, al narrar su historia, dispone de información, puede decidir expresarla o no. Pero los significados se encuentran implícitos, es tarea del investigador encontrarlos. La historia de vida se puede registrar de forma escrita, en video o audio.

Una vez que se tiene los registros, es necesario analizar el contenido, para ello se pondrá atención en cómo las personas cuentan sus historias, lo que enfatizan, su postura como protagonistas o víctimas. Al narrar la historia se establece un vínculo con el auditorio o el lector. En lo general se produce empatía. Las historias personales no son solamente una forma de decirle a alguien (o a sí mismo) sobre la propia vida; son el medio a través del cual se crean las identidades (Rosenwald y Ochberg, citados por Álvarez, 2007).

En educación, la historia de vida permite conocer la trayectoria escolar de los actores participantes en el hecho educativo. Posibilita comparar trayectos formativos y conceptualizar teoría a partir de datos. Como investigador, se pueden generar supuestos sobre las interacciones sociales y los sistemas de creencias.

En investigación-acción educativa, la técnica se utiliza para integrar el colectivo. El investigador prepara una guía de preguntas eje y se ponen a consideración. Se sugieren preguntas flexibles, abiertas con posibilidades de profundizar. Se acondiciona el espacio, los materiales, un ambiente tranquilo y cómodo. Ya preparada la sesión, el moderador da a conocer el propósito de la actividad y si las preguntas han quedado claras. Individualmente se procede a redactar la historia de vida.

El relato gira sobre la formación académica, motivaciones, incertidumbres, significados y representaciones sobre la práctica docente. Se puede iniciar con información desde el nacimiento y de manera secuencial relatar las etapas vividas, memorias de la infancia, juventud y adultez. Se pueden compartir experiencias desde lo personal, laboral, profesional y social:

- Para hablar de la infancia se pueden tomar como puntos clave: fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, circunstancias del nacimiento: familiares y externas, caracterización de los padres, caracterización de los hermanos y costumbres familiares
- Sobre la adolescencia, se sugiere recuperar información sobre: cambios emocionales, experiencias en los niveles educativos transitados, aprendizajes significativos, formas de relacionarse con los adultos, características del contexto, amistades, relaciones sentimentales y anécdotas
- Al narrar sobre la etapa adulta: motivos que llevaron a desempeñar el trabajo que se realiza; trabajo: relaciones laborales, problemas y aciertos; el significado y la interpretación del ejercicio profesional, fortalezas y debilidades, relaciones de pareja, matrimonio e hijos; la sociedad: época, cambios políticos, cambios sociales, cambios físicos de las ciudades más importantes para el protagonista
- Sobre aspectos de la vida en general: acontecimientos más importantes de la vida personal y logros significativos en la vida personal
- Reflexiones sobre el proyecto de vida, planes a futuro, expectativas a corto, mediano y largo plazo, en las dimensiones personal, social y laboral. No hay una extensión mínima, tampoco una extensión máxima, se sugiere un trabajo lo más descriptivo y completo posible.

La redacción se realiza en sesión grupal. Al concluir, cada integrante lee su historia de vida al grupo. Al terminar se le pregunta si desea agregar algo más (aunque durante la narración se van comentando los

sucesos relevantes). Se abre una ronda de preguntas o comentarios por parte de los asistentes y se cede la palabra al siguiente participante.

Es importante sugerir al investigador que también construya su historia de vida y la comparta con el grupo. El investigador pondrá atención en la dinámica de la sesión. Es de ayuda el registro en un diario de trabajo, poner atención en las características socio-afectivas, en los gestos, en las participaciones o retroalimentaciones realizadas.

El análisis de los registros se puede hacer de forma individual o colectiva. Se pueden elaborar rejillas para concentrar hechos y significados de acuerdo con aspectos como sensaciones, pensamientos, ideas, lo imaginario, la resonancia del presente en el pasado y viceversa. En los registros escritos se pueden subrayar los significados encontrados, agrupar hechos comunes y formar categorías comunes, relaciones entre las historias de vida. Una vez efectuado lo anterior se procede a la interpretación y a la redacción de un informe con los resultados encontrados.

Se recomienda su utilización cuando se trabaje con grupos en los cuales se pretende realizar algún tipo de intervención, al permitir establecer una comunicación más afectiva y empática. Puede ser de ayuda en la mejora de los niveles de socialización del grupo, genera confianza y sienta bases sólidas para el trabajo en colectivo.

De acuerdo con la experiencia en el trabajo con grupos de alumnos, la mayoría de las percepciones negativas sobre los individuos, se forman por interpretaciones y apreciaciones desde la óptica de quien las observa. Muchas de las diferencias entre las personas, se profundizan al desconocer información personal y profesional que antecede al momento en que el grupo coincide en tiempo y espacio.

La lectura de la historia de vida es un ejercicio sensible, se comparten sucesos personales y profesionales, mucha información se desconoce. Es importante mencionar que es una técnica para integrar el colectivo, no es una terapia para resolver problemas personales del subconsciente. Las emociones se presentan al recordar hechos pasados, se debe tener cuidado, mediar con respeto y tolerancia. Durante la socialización en grupo se hacen preguntas, pausas y comentarios para complementar los relatos. Al sistematizar la información es prudente consultar a los participantes y solicitar autorización para utilizar la información personal expresada durante la técnica.

Un ejemplo sencillo para caracterizar a cada miembro del colectivo es el siguiente:

1. Integrante: licenciada en Educación Preescolar, egresada de la Universidad Pedagógica Nacional. Docente en un jardín de niños de organización completa, integrado por una directora, cinco educadoras, una maestra de educación física y dos intendentes. Mantiene una relación cordial con los padres de familia. Realiza reuniones cuando es necesario trabajar en conjunto con los padres de familia, se organizan mercaditos, eventos deportivos y festividades. Al inicio del ciclo escolar realiza un diagnóstico con los alumnos de nuevo ingreso, si requieren atención son canalizados al centro de atención especial.
2. Integrante: docente de telesecundaria, 6 años de servicio, licenciada en Ciencias de la Educación, trabaja en una comunidad rural. En la escuela laboran seis docentes y una secretaria. Uno de los principales retos que tiene es generar el interés de los alumnos por aprender. Emocionalmente, para ella, la docencia es una forma de sentir lo que se hace para bien y para mal en el diario vivir. Le gusta la profesión docente, reconoce que prevalecen debilidades en la práctica y las identifica para buscar soluciones.
3. Integrante: docente de educación primaria, soltera, un año de servicio, egresada de una Normal particular. Se considera responsable, inquieta. Trabaja en una escuela de organización completa. Expresa la necesidad de mejorar su práctica, le gusta mantener activos a sus alumnos, aprecia su profesión, le gusta trabajar en equipo, es puntual en las clases.
4. Integrante: labora en una comunidad rural. Docente en preescolar unitario. Textualmente expresó las características de un buen docente; se requiere ser responsable, tener ética, saber enfrentar distintas situaciones, intervenir de manera adecuada para beneficio de sus alumnos. Opina que es imprescindible saber escuchar, mediar los conocimientos, tener en cuenta las características del grupo para brindar aprendizajes de la mejor manera posible, sin excluir los conocimientos previos y tomando en cuenta el desarrollo de acuerdo con su contexto.
5. Integrante: licenciada en Educación Primaria Indígena. Docente en un preescolar indígena. Tiene 25 alumnos, 10 mujeres y 15 hombres. Expresa que en su práctica docente existen algunas debilidades, como realizar actividades rutinarias y no aplicar nuevas estrategias que le permitan hacer más dinámicos los aprendizajes. Tiene dos hijos, su esposo es maestro de primaria indígena. Mencionó que ser docente es lo mejor que le pudo pasar. Le gusta mucho trabajar con

los alumnos de primer y segundo grado porque son muy cariñosos y se les puede moldear porque son “como esponjitas y absorben todos los conocimientos”.

6. Integrante: docente de primaria. La escuela cuenta con 5 maestros, atiende 17 alumnos. Comentó que se aprende a ser profesor durante la práctica educativa. Refiere que es una labor que se consolida con los años, el tiempo hace que la experiencia se vaya acercando cada vez más a los actuares profesionales desempeñados. Fue poco expresiva al leer su historia.
7. Integrante: docente que atiende el aula de medios de una primaria. La escuela es de organización completa, atiende 401 alumnos distribuidos en 12 grupos. Opina que el docente debe de estar en contacto con el alumno, no debe de ser un dictador en donde él es la autoridad y sólo lo que él dice se hace. En las clases los alumnos deben de dar su punto de vista, platicar con las personas a su alrededor y socializar con sus compañeros.
8. Integrante: docente de telesecundaria, casado, con dos hijos, dos años de experiencia. Le gusta trabajar en equipo para la solución de problemas. Fomenta la empatía y el compañerismo entre los docentes. Le gusta participar en las actividades de la comunidad. Cumple con los días laborales. Considera que la profesión docente es una de las menos valoradas socialmente, pero de las más gratificantes. Menciona que los docentes de telesecundaria tienen un reto muy grande al no haber sido formados para dar clases, enseñan de acuerdo a los profesores de su etapa de estudiantes.
9. Integrante: docente de educación preescolar en escuela bidocente. Soltera, con un año de servicio, vive y trabaja en Zitácuaro. Es licenciada en Intervención Educativa. Tiene poca experiencia frente a grupo. Le gusta el trabajo en equipo. Expresó la necesidad de entender bien lo referente a la evaluación, dice tener los conocimientos teóricos, pero en la práctica nota algunas deficiencias. Le gusta que sus alumnos estén en movimiento constante, participando y colaborando.
10. Integrante: docente de preescolar, licenciatura en Educación Preescolar. En el aula planea por proyectos, secuencias didácticas y talleres. Integra la tecnología como recurso de aprendizaje. Colabora en dos programas piloto: Inglés Básico y el programa Hortaliza, de su municipio. El grupo de alumnos se encuentra integrado por 10 niños de 2.º y 6 de 1.º. Promueve el trabajo colaborativo, el diálogo, así como el desarrollo cognitivo en distintos campos de formación.

11. Integrante: licenciado en Educación Primaria. Labora en una escuela de organización bidocente. Tiene 12 años de servicio. La relación que existe entre los maestros es cordial y de colaboración en el trabajo. Cuando se presentan problemas dialogan para encontrar la mejor solución. Considera que en los primeros cuatro años de servicio era autoritario, reprendía a sus alumnos, los castigaba: después cambió su estilo, trata de ser empático, utiliza el diálogo y la reflexión para resolver los problemas.
12. Integrante: 24 años de servicio, docente en el nivel telesecundaria. Atiende un grupo de 12 alumnos. Menciona que disfruta dar clases y convivir con los alumnos. Le resulta difícil trabajar en el nivel de telesecundaria, los alumnos sólo piensan en emigrar para trabajar y tener dinero. Es aficionado a la lectura y busca todo lo disponible para el aprendizaje de los alumnos. Les muestra la realidad, cómo se mueve este mundo política, económica y socialmente, para que sean positivos, sepan analizar la realidad del contexto en que viven y que el día de mañana no se frustren por la situación en donde se encuentran y sepan salir adelante ante cualquier problema.
13. Integrante: docente de primaria en el municipio de Zitácuaro, Michoacán. Atiende un grupo de tercer año. Como docente les inculca lo que considera que es lo mejor para los alumnos, promueve la lectura, la escritura y el fortalecimiento de los valores. Considera que el docente debe ser responsable y reflexivo. El docente, al enseñar, aprende del alumno, hay mejores resultados si se pone el ejemplo.

La descripción se realizó con todos los integrantes.

Compartir la historia de vida es una muestra de disposición para trabajar en colectivo. Facilita comprender la forma de ser y pensar de los integrantes. La información es un insumo valioso para el desarrollo del trabajo.

### **El sociograma**

La técnica permite elaborar un diagrama sobre las relaciones sociales existentes al interior de un grupo. Se puede obtener información sobre vínculos de amistad e identificar liderazgos. Explora la cohesión y la estructura del grupo. Se elaboran preguntas para localizar preferencias intelectuales, afectivas, la existencia de algún miembro rechazado, los líderes y los individuos aislados. El procedimiento para la utilización de la técnica inicia con la elaboración de las preguntas y la reproducción del material, una vez realizado lo anterior, se dan a conocer el propósito y las instrucciones.



A cada integrante del grupo se le asigna un número progresivo. Ya contestado el cuestionario los resultados se concentran en una tabla de doble entrada. En la parte vertical y horizontal se coloca el número progresivo de acuerdo con la cantidad de alumnos. En los puntos de convergencia se coloca el inciso de la respuesta elegida. En plenaria, cada alumno expresa su respuesta y se procede a elaborar la gráfica en el pizarrón.

Para identificar el liderazgo académico se plantea la siguiente pregunta con seis opciones de respuesta:

¿Con que compañero del grupo te gustara estar en clase para realizar los trabajos académicos?

¿Por qué?

- a) es listo y con el aprendería muchas cosas;
- b) es trabajador, constante y responsable;
- c) ayuda a los demás y podría ayudarme a mí;
- d) podría ayudarlo a estudiar;
- e) sabe organizar actividades y coordina el grupo;
- f) es inteligente y comparte.
- g) Otro \_\_\_\_\_

Para concentrar los resultados se utiliza una tabla como la siguiente

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Etc.	
1																B							
2												B											
3								A															
4		A																					
5															A								
Etc.																							

Tabla 00: Concentración de resultados del sociograma.

El integrante 1 menciona a quién eligió en la pregunta 1, donde se intersecta se coloca el inciso con el motivo de su elección. Todos los participantes hacen lo mismo hasta concluir el llenado de la tabla. Para realizar la gráfica, se pone el número 1 encerrado en un círculo, se traza una flecha con dirección al

número del compañero elegido, sobre la línea de la flecha se coloca la letra del inciso. Cuando uno de los participantes ya fue elegido por otro antes de su turno, ya no se coloca nuevamente el número, del lugar donde se encuentra sale la flecha en dirección del compañero elegido; si el compañero al que elige ya se encuentra en la gráfica sólo se traza una línea y se coloca la dirección en ambas partes, lo que indica la relación de correspondencia. Gradualmente se va tejiendo una red con las relaciones al interior del grupo, se puede visualizar la división o integración al interior y los liderazgos. Un ejemplo de gráfica formada es la siguiente:

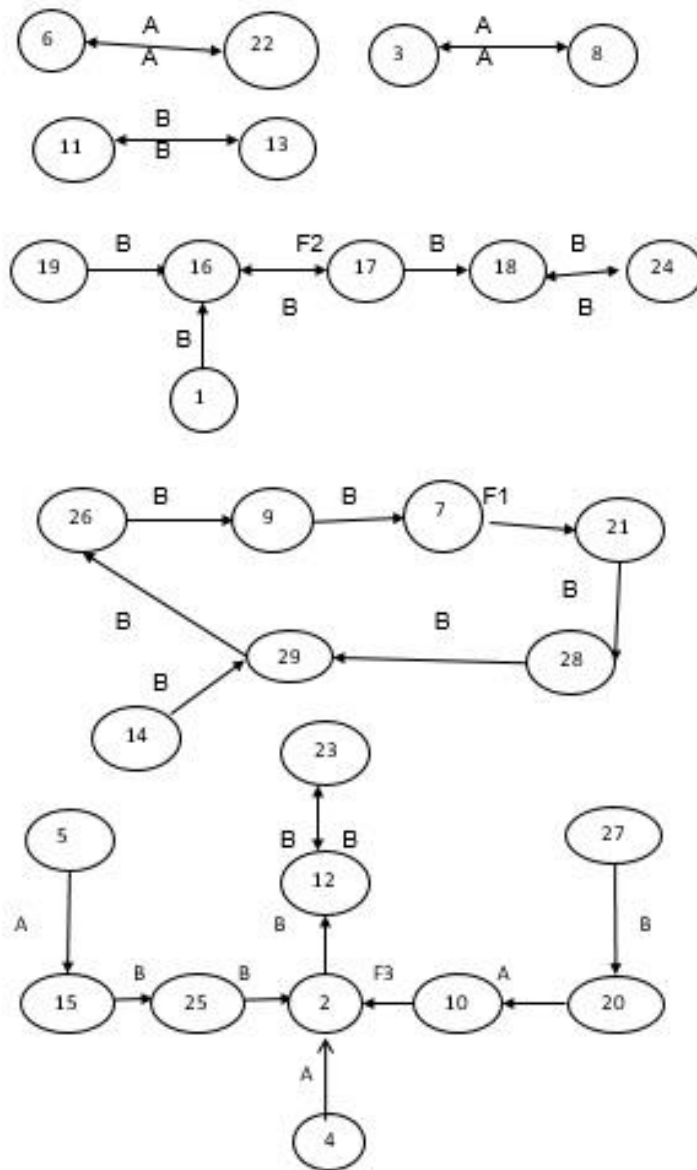


Figura 00: Gráfica del sociograma

**Interpretación:**

En el ejercicio participaron 29 docentes. Se formaron 3 grupos: el número uno de seis elementos (1, 16, 17, 18, 24 y 19), dos de 7 integrantes (14, 9, 7, 21, 28, 29 y 26), el tercero de 10 participantes (23, 12, 2, 10, 20, 27, 25, 15, 5, y 4) y tres relaciones de correspondencia, 6 y 22, 3 y 8, 11 y 13. La respuesta b obtuvo 19 frecuencias, la opción a 7 y la f tres, quienes ejercen el liderazgo son los participantes 16, 2 y 29.

Las cualidades que unen al grupo para el trabajo académico son el reconocerse como trabajadores, constante y responsable (opción b). Se visualizan como listos y aprenderán muchas cosas entre ellos. F1= porque es mi amiga, F2= porque podemos trabajar en horario fuera de clases y F3= porque es tranquilo y le gusta compartir sus conocimientos.

La distribución por grupos es la siguiente:

Frecuencias del sociograma							
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Relación 1	Relación 2	Relación 3	Total
A	0	0	3	2	2	0	7
B	5	6	6	0	0	2	19
F	1 (f2)	1 (f2)	1 (f3)	0	0	0	3
Total	6	7	10	2	2	2	29

TABLA 00: Resultados del sociograma.

En lo general se puede considerar un grupo con posibilidades fuertes para consolidar el trabajo en colectivo. De cada pregunta planteada se obtiene una gráfica. La técnica permite localizar los participantes rechazados, menos aceptados, los líderes sociales, etc.

**Autorreflexión**

La reflexión sobre las acciones cotidianas de los integrantes del colectivo es un ejercicio para facilitar la organización del trabajo. Consciente o inconscientemente, cada participante tiene una visión, trayectoria, identidad y expectativas sobre sus actividades. La práctica educativa es un tema de

investigación, analizarla como una parte del proceso para integrar un colectivo permite identificar características afines.

Las preguntas eje se pueden redactar en sesión de trabajo en colectivo o el coordinador elaborarlas previamente y entregarlas. En colectivo se definen las áreas de análisis dependiendo del perfil de los participantes (docentes, alumnos, padres de familia, autoridades, etc.). Fierro (2006) identifica siete dimensiones de la práctica docente: personal, institucional, interpersonal, social, didáctica, valoral y pedagógica. La autora propone preguntas para reflexión:

- Análisis de la práctica docente: ¿qué limitaciones encontramos para realizar las actividades como maestro?, ¿qué significa ser maestro? ¿Cuáles son las actividades profesionales del maestro?, ¿qué posibilidades y limitaciones se encuentran en la actividad profesional del maestro?;
- Personal: ¿de qué manera se hacen presentes en la vida profesional las circunstancias y proyectos personales?, ¿cómo se entretiene la historia personal y la trayectoria profesional?, ¿cómo contribuye el trabajo docente en la realización personal?, ¿cuáles han sido las experiencias más significativas durante la trayectoria profesional?;
- Institucional: ¿cuál es el espacio de decisión, acción e influencia que me corresponde dentro del quehacer educativo?, ¿cuáles son los rasgos característicos de la cultura institucional de la escuela donde trabajo?, ¿qué me gustaría proponer a los compañeros del centro de trabajo para mejorar la organización de la escuela?;
- Interpersonal: ¿cómo es el ambiente de trabajo en la escuela?, ¿quiénes son los compañeros de trabajo?, ¿qué espacios tienen los alumnos y padres de familia para tomar decisiones y proponer iniciativas?, ¿qué tipo de problemas se presentan entre los miembros de la escuela y cómo se resuelven?, ¿cómo se organiza el trabajo en la escuela?;
- Social: ¿cómo apoyo a los alumnos en condiciones familiares y económicas en desventaja?, ¿cuál es la función social de la escuela?, ¿qué espera y necesita la sociedad de la escuela?, ¿cuáles son las características sociales, económicas y culturales de mis alumnos?;
- Didáctica: ¿cómo es mi forma de trabajo en el aula?, ¿cómo se utiliza la experiencia y conocimientos previos de los alumnos?, ¿cómo evaluo los aprendizajes alcanzados por los alumnos?, ¿tomo en cuenta los intereses, la edad y características de los alumnos?;

- Valoral: ¿cómo se reflejan los valores del maestro en la práctica docente?, ¿cómo la práctica docente forma los valores del maestro?, ¿qué situaciones de la práctica docente han cuestionado o creado conflicto con mis valores personales?, ¿cuáles son los valores implícitos en mi forma de trabajar, actuar y relacionarme con los alumnos?;
- Pedagógica: ¿qué caracteriza mi práctica docente?, ¿cuáles son las satisfacciones y expectativas en la práctica docente?, ¿qué tipo de maestro quisiera ser?, ¿considero valioso lo que he logrado como maestro?

Para la autorreflexión se recomienda un cuestionario no muy extenso. Quince preguntas bien planteadas pueden ser suficientes. La cantidad depende del tiempo disponible, el propósito de la actividad y las características de los participantes. Cada integrante responde las preguntas. La socialización se hace en grupo. Se puede leer una pregunta y escuchar la respuesta de cada uno de los participantes o cada participante puede leer todas las respuestas. Durante el desarrollo se abren rondas de participación para comentarios. Al final se elabora un texto donde se retomen las respuestas y las reflexiones logradas con la actividad.

Las preguntas pueden variar, lo importante es identificar qué se espera obtener de cada una y ubicarlas en una dimensión de análisis del quehacer del colectivo. Las siguientes preguntas pueden ser de utilidad: ¿cómo planeo las clases?, ¿cómo evalúo el aprendizaje de mis alumnos?, ¿cómo pueden los alumnos aplicar lo aprendido en la escuela en otros contextos?, ¿cómo intervengo en situaciones de conflicto?, ¿cómo retroalimento a mis alumnos?, ¿cómo registro y sistematizo los avances de los alumnos?, ¿cómo me mantengo actualizado(a)?, ¿cuáles son mis compromisos con la docencia?, ¿qué hago en las aulas para desarrollar la personalidad de los alumnos?, ¿cuál es mi responsabilidad social como docente?

### **Autoconcepto**

La forma en que definimos nuestras características, permite formar una imagen de nosotros mismos. En educación, docentes, alumnos, sociedad y autoridades realizamos juicios de valor sobre el desempeño y el comportamiento de las personas con quienes nos relacionamos. Individualmente tenemos una

autopercepción, con frecuencia no la caracterizamos y con dificultad se argumenta. En la relación diaria con los otros formamos una percepción de ellos.

Dependiendo del tipo de relación interpersonal y la información disponible, las apreciaciones sobre la forma de ser de las personas varían. Definir las características personales, reflexionarlas y expresarlas a los demás es un ejercicio poco común en los grupos de trabajo.

En equipos establecidos para realizar una función establecida (aula de clase, docentes, directivos, etc.) se puede trabajar sin conocer ni comprender a los integrantes. Cuando la relación es utilitaria, mecánica o práctica el ambiente de trabajo se puede tornar tenso y en ocasiones hasta conflictivo. Se dificulta tomar decisiones, organizar el trabajo y optimizar los resultados. Explorar el autoconcepto es relevante para el desarrollo de la actividad educativa, para el ambiente de trabajo.

Reflexionar sobre la autopercepción se puede realizar desde cuatro relaciones: ¿cómo me percibo?, ¿qué piensan sobre mí, en mi grupo de trabajo?, ¿qué piensan mis compañeros de trabajo sobre mi desempeño?, ¿qué piensan los padres de familia sobre mi desempeño docente? Para cada relación se pueden elaborar preguntas y sistematizar las respuestas para interpretarlas y reflexionarlas, tanto en lo individual como en lo colectivo.

La técnica sugerida para reflexionar sobre el autoconcepto abarca varias etapas. En la primera se elabora una lista de cotejo con características físicas, intelectuales y sociales y se seleccionan aquellas que nos describan. Apoyados en fuentes de consulta se define el concepto de cada una. Se redacta un texto para analizar la información e interpretarla.

Feliz		Triste		Agradable	
Tímida (o)		Inteligente		Sociable	
Agresiva (o)		Desconfiada(o)		Responsable	
Insegura (o)		Amigable		Serio (a)	
Cumplida (o)		Descuidada (o)		Seguro de sí mismo (a)	

Tabla 00: Indicadores para autoconcepto.

En la segunda etapa elaboramos un cuestionario para recoger información sobre la forma en que nos perciben los demás, uno para el grupo de trabajo, otro para los compañeros de trabajo, otro para los padres de familia, si existe otro grupo de relación (padres de familia, comunidad, autoridades, etc.), se integra. Se aplican, sistematizan, y analizan e interpretan los resultados.

La tercera etapa consiste en concentrar, en un cuadro de doble entrada, las características positivas y negativas de los cuestionarios aplicados.

	Características positivas	Características negativas
Grupo de trabajo		
Compañeros		
Padres de familia		
Autoridades		
Otros		

Tabla 00: Características positivas y negativas.

El informe se redacta con las reflexiones sobre cuál era la autopercepción antes, cuáles fueron las percepciones positivas y negativas más significativas, argumentar por qué existían, aprendizajes, significados, cuáles fueron los cambios en la autopercepción, características por fortalecer, etc.

#### Criterios para la integración de los equipos de trabajo

Una vez aplicadas las técnicas, se establecen los criterios para formar los colectivos de trabajo. Con la sistematización e interpretación realizada se puntualizan. Es frecuente identificar los siguientes:

- Ser docente del nivel educación básica frente a grupo
- Disposición para el trabajo en equipo
- Compartir rasgos evidenciados en la historia de vida
- Compartir rasgos evidenciados en el sociograma
- Empatía con los integrantes de grupo.

La caracterización laboral de los colectivos queda de la siguiente manera:

Colectivo 1					
NP	Edad	Nivel educativo	Municipio en el que trabaja	Años de servicio	Perfil profesional
1	36	Primaria	Donato Guerra, Estado de México	13	Lic. Educación Primaria
2	40	Primaria	Zitácuaro, Michoacán	8	Lic. Educ. Preescolar para el medio indígena
3	34	Preescolar	Ocampo, Michoacán	8	Lic. Educ. Preescolar
4	33	Primaria	Villa Victoria, Estado de México	2	Lic. Educ. Primaria para el medio indígena
5	32	Primaria	Ocampo, Michoacán	1	Lic. Contabilidad
6	26	Primaria	Angangueo, Michoacán	4	Lic. Educación Primaria

TABLA

00:

Integrantes y datos del colectivo 1 de investigación.



Colectivo 2					
Integrante	Edad	Nivel educativo	Municipio en el que trabaja	Años de servicio	Perfil profesional
1	27	Preescolar	Ixtapan del Oro, Estado de México	4	Lic. en Educación
2	44	Primaria	Zitácuaro, Mich.	8	Lic. en Educación
3	28	Preescolar	Ocampo, Mich.	5	Lic. Educ. Preescolar
4	25	Primaria	Zitácuaro, Mich.	7	Lic. Educ. Preescolar
5	24	Primaria	Zitácuaro, Mich.	1	Lic. Educ. Primaria
6	24	Primaria	Jungapeo, Mich.	1	Lic. Educ. Primaria

TABLA 00: Integrantes y datos del colectivo 2 de investigación.

Colectivo 3					
NP.	Edad	Nivel educativo	Municipio en el que trabaja	Años de servicio	Perfil profesional
1	34	Telesecundaria.	Susupuato, Mich.	8	Lic. Ciencias de la Educación
2	24	Primaria.	Ciudad Hidalgo, Mich.	2	Lic. Educación Primaria
3	26	Primaria.	Zitácuaro, Mich.	3	Lic. Educ. Primaria
4	55	Telesecundaria.	Zitácuaro, Mich.	14	Lic. Educación
5	39	Telesecundaria.	Zitácuaro, Mich.	7	Ing. Industrial

TABLA 00: Integrantes y datos del colectivo 3 de investigación.

Después de formar los colectivos, se realizó el diagnóstico participativo para iniciar con la aplicación de la propuesta. En la socialización de la problemática y en la construcción del objeto de estudio se describe el problema de estudio.

## Técnicas para integrar colectivos

Revisando bibliografía se pueden encontrar metodologías participativas para el trabajo e integración de colectivos. El Observatorio internacional de ciudadanía y medio ambiente sostenible (CIMAS, 2009) propone las siguientes:

Sociodrama	Línea del tiempo	Red multimedia	Deriva o transecto
DRAFPO	Cronograma de proceso		Sociogramas
Philips 6/6	Grupo nominal	Juego de frases	Árbol de problemas
Las 9 cuestiones	Matriz reflexiva	Ponderaciones EASW	Asamblea participativa
Coherenciómetro	FODA	Lluvia de ideas	Flujogramas
Preguntas y primeras ideas		Muestra de posicionamientos	

Tabla 00: Técnicas participativas para el trabajo en colectivos.

Geilfus (2009) propone técnicas para la organización de colectivos para trabajo social; revisadas y adaptadas se pueden utilizar en educación. Las descritas en su obra son: Perfil de grupo, Estrategias de vida, Diagrama de Venn, Mapa social, Línea de tendencias, Gráfico histórico y Análisis estacional.

Para el desarrollo adecuado de las técnicas se requiere conocerlas, hacer los registros, sistematizar e interpretar los resultados. Todo el proceso debe ser planeado. El coordinador o el colectivo en conjunto valora la pertinencia de cada técnica (tener un propósito y cumplirlo) y las ordena para que la secuencia permita analizar las dimensiones requeridas (personal, colectivo, laboral, etc.).

## Conclusión

Una comunidad educativa aglutina los intereses individuales de cada integrante. Las acciones aceptadas de forma libre, el respeto a la pluralidad, los fines y valores, construyen la identidad y permiten formar hábitos. El trabajo educativo se realiza en grupos de personas. Dejar de ser un equipo para transitar a una comunidad de aprendizaje, al colectivo de trabajo colegiado, es una decisión personal que puede ser desarrollada y potenciada por los responsables de coordinarlos.

Existen equipos y grupos de trabajo formados por la obligación de cumplir con alguna labor. Con liderazgo y proyectos de trabajo planeados a corto, mediano y largo plazo, se pueden construir

colectivos. La adecuación a un bien común es un requisito para asumirse a la comunidad. La gran variedad de técnicas se pueden adecuar a los contextos educativos. Son muchas las ventajas de trabajar en colectivos, los esfuerzos que se realicen reeditarán en resultados para todos y con seguridad trascenderán el ámbito educativo.

## Bibliografía

- Álvarez-Gayou, J. J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.
- Bugueño, X. G., Barros, C. (2008). *Formación de equipos de trabajo colaborativo*. Chile: Valores UC. En línea: <http://valoras.uc.cl/fichas/formacion-de-equipos-de-trabajo-colaborativo/>
- CIMAS, (2009). *Metodologías participativas*. España: Ministerios de sanidad y política social.
- Díaz, C. E. (2015). *La articulación del plan de estudios de la maestría en educación básica: Universidad Pedagógica Nacional Unidad 164*. México: IPEP.
- Falieres, N., Antolin, M. (2004). *Los grupos de aprendizaje en la institución escolar*. Argentina: Círculo Latino Austral.
- Ferreiro, G. R. (2009). *Nuevas alternativas de aprender y enseñar, aprendizaje colaborativo*. México: Trillas.
- Ferreiro, G. R. Espino, C. M. (2013). *El ABC del aprendizaje cooperativo, trabajo en equipo para aprender y enseñar*. México: Trillas.
- Geilfus, F. (2009). *80 Herramientas para el desarrollo participativo*. Costa Rica: IICA.
- Kemmis, S. (1992). *Cómo planificar la investigación acción*. España: Laertes.
- Mars, L. V. (s/f). *El autoconcepto, en Psicología evolutiva: desarrollo de la identidad personal y la identidad de género*. España: Psicología Online. En línea: <http://www.psicologia-online.com/pir/definicion-del-autoconcepto.html>
- Martínez, M. M. (2013). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.
- Pérez, S. G. (1998). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Métodos (Tomo I)*. Madrid: La Muralla.
- Perrenoud, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. México: Graó.
- Ruiz, O. J. I., Ispizua, M. A. (1989). *La decodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. España: Universidad de Deusto Bilbao.
- Valerio, S. A. R. (2014). *El cuento: estrategia didáctica para mejorar la comprensión lectora en estudiantes de telesecundaria*. México: IMCED.