



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA PARA
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE**

Autor: María Milena Oñate Pinedo
Tutora: Magdy De Las Salas

Panamá, marzo de 2018



**TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA PARA
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE**

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis y toda mi carrera universitaria a Dios por ser quien ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día

A mi familia, quienes pacientemente han sabido compartir el tiempo familiar para así lograr este objetivo.

A todas las personas, que de una forma directa o indirecta han colaborado con la realización de este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Ante todo quiero agradecer a Dios y a mi familia que me apoyaron incondicionalmente durante todo el proceso de formación y en los momentos más difíciles de mi vida.

A todas aquellas personas que de una u otra forma incidieron para que con sus aportes se lograra este triunfo en mi vida personal y profesional.

A la profesora Magdy de las salas por asesorarme a lo largo de la tesis y acompañarme en este camino que hoy culmina en el presente proyecto, por compartir sus conocimientos conmigo.

A la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, por la formación otorgada desde sus profesionales en las diversas áreas del conocimiento que integra la maestría de Ciencias de la Educación.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CUADROS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
Planteamiento del Problema.....	13
Objetivos de la Investigación	18
Justificación de la Investigación.....	19
Alcances y Limitaciones	21
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	1
ANTECEDENTES.....	2
BASES TEÓRICAS	9
SISTEMA DE VARIABLES	34
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	37
NATURALEZA DE LA investigación	37
TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	42
VALIDEZ y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	44
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	49
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	54
CONCLUSIONES	122

RECOMENDACIONES.....	126
Bibliografía.....	129
ANEXOS.....	133
ANEXO A INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.....	134
ANEXO B INSTRUMENTO	147
ANEXO C CONFIABILIDAD	152
ANEXO D BASES DE DATOS	154

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°	Pág.
1 Sistematización de las variables.....	36
2 Distribución de la población.....	42
3 Ponderación de las respuestas	44
4 Escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°	Pág.
1 Dimensión elementos de trabajo en equipo	49
2 Dimensión componentes de trabajo en equipo	51
3 Dimensión métodos de trabajo en equipo	52
4 Variable trabajo en equipo.....	53

Lcda. Oñate, María. TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA PARA DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Maestría Ciencias de la Educación. 2018

RESUMEN

Esta investigación se propuso analizar el trabajo en equipo como estrategia de fortalecimiento del proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe. Se estableció por sustento teórico de autores como Furguerle (2012), Trujillo (2004), y Benavides (2009), entre otros. La investigación se enfocó metodológicamente en el paradigma positivista, asimismo es de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transeccional y de campo. La población sometida a estudio se constituyó por personal docente de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, Departamento del Cesar, Colombia, a los cuales se les aplicó un instrumento de 30 ítems. En tal sentido, se determinó la confiabilidad del mismo a través del método Alfa de Cronbach obteniéndose como resultado un Alpha de 0,90 lo cual ubicó al instrumento como muy confiable; asimismo se tomaron las consideraciones de cinco (05) expertos en la temática para adecuar las preguntas al contexto estudiado de la manera más pertinente posible. Para el tratamiento estadístico, los datos se analizaron de manera descriptiva a través de frecuencias, porcentajes y promedios generales. Como resultado se mostró que el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente, hasta el momento, se encuentra en el rango de Moderadamente Deficiente. Es decir, que al identificar los elementos del trabajo en equipo, al caracterizar los componentes del trabajo en equipo y al describir el método para el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza del docente en esta institución, se describe la categoría como eventos o actividades que ocurren ocasionalmente. Se emitieron una serie de recomendaciones que permitirán reforzar los puntos débiles detectados en el estudio.

Palabras Clave: Trabajo en Equipo, Institutos Educativos, Estrategias de Enseñanza

Lcda. Oñate, María. TEAMWORK AS A TEACHING STRATEGY FOR TEACHERS OF THE RAFAEL URIBE URIBE INSTITUTION. Metropolitan University of Education, Science and Technology. Master's Degree in Educational Sciences. 2018

ABSTRACT

This research was proposed to analyze teamwork as a strategy to strengthen the teaching process in the Rafael Uribe Uribe educational institution. It was established by the theoretical support of authors such as Furguerle (2012), Trujillo (2004), and Benavides (2009), among others. The research was methodologically focused on the positivist paradigm, it is also descriptive, with a non-experimental, transectional and field design. The population under study was constituted by teaching staff of the Rafael Uribe Uribe Educational Institution, Department of Cesar, Colombia, to which a 30-item instrument was applied. In this regard, the reliability of the instrument was determined through the Cronbach's Alpha method, obtaining as a result an Alpha of 0.90, which placed the instrument as very reliable; Likewise, the considerations of five (05) experts in the subject were taken to adapt the questions to the context studied in the most pertinent way possible. For the statistical treatment, the data were analyzed descriptively through frequencies, percentages and general averages. As a result, it was shown that teamwork as a teaching strategy for the teacher, up to now, is in the Moderately Deficient range. That is, by identifying the elements of teamwork, by characterizing the components of teamwork and by describing the method for teamwork as a strategy for teaching the teacher in this institution, the category is described as Events or activities that Occasionally. A series of recommendations were issued that will reinforce the weak points detected in the study.

Key Words: Teamwork, Educational Institutes, Teaching Strategies

INTRODUCCIÓN

Es muy común encontrar la idea de trabajo en equipo especialmente en los ámbitos laborales como grupos de varias personas que pueden organizarse con objetivos específicos, en algunos casos siendo estos grupos temporales y otras veces permanentes. El objetivo del trabajo en equipo es poner más capacidades, inteligencias, ideas y destreza al servicio de una tarea o actividad, de modo tal que por el mismo hecho de compartir esa actividad los resultados se den de manera más rápida y sólida.

De allí, trabajar bajo este esquema no implica que todos los miembros se enfoquen en la misma tarea, o que cada uno tenga que ser capaz de desempeñar las funciones de los demás. Al contrario, se trata de una sinergia en la que todos aportan algo desde su experiencia y habilidades, enriqueciendo el trabajo y logrando grandes resultados. Bien encaminado ayuda a maximizar las fortalezas de cada integrante, sacando lo mejor de sí y complementándolo con las de los demás.

Cabe destacar que para el presente estudio se pretende asumir el trabajo en equipo como una dinámica especial que puede variar de grupo a grupo y que es, en definitiva, lo que hace que ese conjunto de personas funcione o no. Así, lo que puede servir para un grupo de personas puede no ser útil para otro. De allí, la importancia de la variable a estudiar en el contexto educativo, tal como lo señala en su teoría Robbins (2010), plantea que un empleado se identifica con una organización, sus metas y quiere seguir formando parte de ella, teniendo una participación elevada en el trabajo en equipo, el cual debe identificarse con lo que hace.

Para ello se ha estructurado el estudio en cuatro capítulos cuyo contenido se muestra a continuación: Capítulo I: Contextualización del problema, el

problema, se maneja lo relacionado al planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos, la justificación y alcances y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, denominado Marco Teórico, se exponen los antecedentes de la investigación, así como también las bases teóricas que sustentan el estudio, las cuales permiten definir, caracterizar y ampliar la información sobre la variable objeto de estudio, para proceder a su definición operacional y conceptualmente y el capítulo III, conocido como Marco Metodológico, contiene el tipo y diseño de la investigación, población, técnicas para la recolección de la información, instrumento, validez, confiabilidad y técnica para analizar los datos. Seguidamente las referencias bibliográficas.

En el Capítulo IV, denominado Resultados de la Investigación, la investigadora señala los datos recolectados en la institución educativa Rafael Uribe Uribe del municipio de San Diego, en el Departamento del Cesar, Colombia, permitiendo darle un tratamiento estadístico el cual fue analizado y discutido basándose en autores así como antecedentes, lo que llevó a verificar la importancia de la investigación. Finalmente se presentan las Conclusiones, Recomendaciones, así como los anexos correspondientes.

CAPITULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A pesar de las nuevas tendencias gerenciales aplicadas en este siglo por las organizaciones modernas, producto del crecimiento vertiginoso de la población que demanda sus servicios sean estos públicos o privados; en estos momentos se han visto presionadas por los pronunciados cambios que ha originado la vulnerable economía global, situación a considerar por las instituciones educativas en la actualidad. En ese sentido, el interés mundial se ha desplazado hacia la aplicación de enfoques eficientes para la gestión docente en las diferentes instituciones educativas a nivel global que por décadas son los factores fundamentales para la transformación de la sociedad.

De esta forma, se está generando una nueva etapa en la evolución del sistema educativo, el cual en estos momentos enfrenta la revolución tecnológica ya conocida como la era de la tecnología de la información y comunicación, la cual demanda mejorar los tiempos de respuestas en todos los ámbitos organizacionales; no obstante, esta revolución lo cual se hace palpable en el comportamiento y actitudes que asume el docente frente a los retos que exige el proceso de enseñanza.

En el mismo orden de ideas, Furguerle (2012), enfatiza en su ensayo la importancia del trabajo en equipo para la calidad del aprendizaje; resaltando que para ello se hace necesario poner en practica la teoría de las 5C, complementariedad, coordinación, comunicación, compromiso, confianza, las cuales al ser combinadas y puestas en práctica por la institución, el docente

generara mayor sentido de pertenencia en la labor desempeñada y por ende hacia la organización; señala además que el trabajo en equipo contribuye al comportamiento emocional al momento de dar cumplimiento a las metas establecidas por los involucrados.

Por esta razón, el trabajo en equipo representa la elaboración de estrategias relacionadas con el crecimiento individual, colectivo e inclusivo que permiten obtener cambios significativos que permiten asumir los cambios que demanda el sistema educativo a nivel global; así mismo, la institución debe considerar el trabajo en equipo como un proceso participativo y sistemático alineado a las necesidades de los estudiantes y al mismo tiempo, integrando las capacidades y talentos de todos los miembros que forman parte de la institución.

De tal manera, que impulsar y guiar el proceso de enseñanza soportándose en el trabajo en equipo para asegurar que los nuevos conocimientos tengan impacto en la transformación de la sociedad, implica un esfuerzo constante con la naturaleza subjetiva del mismo y con la idiosincrasia del personal involucrado. Por lo tanto, esto requiere especial atención a los procesos individuales y sociales en la adquisición del conocimiento en el contexto de la organización, lo que modificará la cultura de trabajo para descubrir un campo nuevo en el desarrollo organizacional. Esto teniendo en cuenta que estos aspectos, constituirán un baluarte fundamental que consolidará el provecho de nuevas habilidades adquiridas por el docente.

No obstante, el trabajo en equipo se ha hecho evidente en estos últimos años, ya sea por la clara necesidad de plantear un trabajo en equipo como una actividad que afecta a toda la empresa y no solo al departamento de recursos humanos, o porque la organización ha comprado la idea de las competencias

basadas en el éxito que en otras se ha obtenido o, sencillamente, se ha impulsado en forma extrema de educación y formación y la necesidad de plantearse en esta forma que al darle solución se puede traducir en un contundente beneficio para la empresa y sus organizaciones, que entienden que el trabajo en equipo es el eje motor impulsando hacia toda gestión por pequeña que sea hacia el éxito.

En atención a lo señalado, surge la necesidad de orientar el presente estudio en función del trabajo en equipo tomando además de las referencias anteriores lo señalado por Trujillo (2004), quien afirma que el docente visto sólo como ente transmisor de conocimiento, puede ser reemplazado quizás por un buen libro. En la actualidad, ese papel debe ser replanteado por el de ente mediador, guía - facilitador, en el desarrollo óptimo y flexible de procesos vivenciales de construcción de conocimiento, donde se dé el espacio en el grupo de estudiantes para el desarrollo de la creatividad, la capacidad de obrar libremente y la capacidad de actuar y vivir como un ser en comunidad.

Cabe destacar, que la referencia anterior permite asumir para esta investigación una combinación sobre los aportes planteados por Furguerle (2012) y Trujillo (2004), que estarán orientados al trabajo en equipo desde la perspectiva de los espacios libres para la creatividad colectiva, complementariedad, comunicación, compromiso y confianza; de allí que, a través de estos elementos se pretende conocer en la institución la situación real sobre el trabajo en equipo en el proceso de aprendizaje; tomando en cuenta que cuando el estudiante sale de la escuela se enfrenta a un trabajo, asociativo, colaborativo o lo que es lo mismo que en equipo; mientras que la estrategia docente que orienta el sistema educativo se basa en el trabajo individual; lo que estaría ocasionando una distorsión tanto en el docente como en el estudiante.

Al respecto, señala Trujillo (2004) si se toma en cuenta que el trabajo en equipo pudiera proveer un amplio rango de estrategias para promover un aprendizaje académico a través de la comunicación y cooperación con los alumnos. Aquello implica que los estudiantes se ayuden mutuamente a aprender, compartir ideas y recursos, y planifiquen colaborativamente/cooperativamente el qué y el cómo estudiar. Los profesores no dictan instrucciones específicas, más bien permiten a los estudiantes elegir y variar sobre lo esencial de la clase y las metas a lograr, de este modo facilita la participación de los estudiantes en su propio proceso de enseñanza.

Estas evidencias motivaron a la investigadora, a plantear el presente estudio considerando que en estos momentos de cambio se requiere pasar del individualismo en aula al trabajo en equipo, tomando en cuenta que la sociedad requiere de ciudadanos con competencias colaborativas, participativas que permitan desde el convivir la transformación de una sociedad autoritaria regida por las decisiones unidireccionales y pasar a un sistema educativo participativo que oriente el proceso de enseñanza en función del trabajo en equipo.

A tal efecto, para constatar la realidad sobre el proceso de enseñanza, la investigadora consideró pertinente realizar una visita en la institución, para conocer desde la experiencia del docente en la práctica de su proceso de enseñanza la aplicación del trabajo en equipo; para lo cual fueron abordados algunos docentes de forma informal y sin utilizar ninguna técnica de encuesta, solo fueron anotados algunos aspectos de interés para el estudio que se plasman a continuación; muy poco se genera un trabajo en equipo por iniciativa de los mismos docentes, por cuanto cada docente está cargado de trabajo y no es posible compartir algunas estrategias de enseñanza compartidas con el resto de los docentes de la institución.

Así mismo, contaron que solo en actividades complementarias eran organizados los estudiantes en equipos de trabajo; mientras que para el resto

de las materias ocasionalmente se orientaba la clase de forma colaborativa o en equipos de trabajo. Es importante resaltar que al abordar algunos estudiantes del último grado, al consultarles sobre su interés de trabajar en equipo, manifestaron que les gustaría trabajar solo con sus amigos, mientras que los docentes respondieron que resultaba difícil coincidir con sus compañeros. Ante estas evidencias, se despierta el interés de indagar a través de esta investigación sobre el trabajo en equipo para la enseñanza.

Lo referido permite referir la teoría de Benavides (2009) sobre el trabajo en equipo; quien afirma que este se logra a través de factores claves como son: conocimiento, experiencias, habilidades y roles, en contribuir con los resultados y objetivos institucionales con eficiencia y eficacia, de una manera siempre ética y socialmente responsable. En virtud de lo antes expuesto, los trabajadores se consideran como el principal y más valioso activo de la organización, presentándose como herramienta indispensable para enfrentar el desafío dentro de la competitividad del mercado.

Sin embargo; para efectos de este estudio la investigadora consideró abordar la problemática descrita a partir de la combinación realizada por los autores Furguerle (2012) y Trujillo (2004) relacionando las 5C; cuyo propósito es el de orientar los objetivos de la investigación utilizándolas para describir la situación real en el contexto de la Institución de Educación Rafael Uribe Uribe; donde de acuerdo a la visita realizada se consideró como el objeto de estudio donde como población serán abordados los docentes que atienden los últimos grados al igual que sus estudiantes; está se realizará mediante un censo poblacional, considerando la accesibilidad y en número finito de la misma.

Razón por la cual, esta investigación permitirá conocer la realidad sobre el trabajo en equipo en el contexto ya referido. Asumiendo la actitud de los

docente en función con situaciones de inconformidad, relacionadas con el trabajo en equipo, donde serán determinantes los espacios libres para la creatividad colectiva, complementariedad, comunicación, compromiso y confianza, estos elementos determinarán si el trabajo en equipo puede ser considerado como una herramienta para el proceso de enseñanza; de allí que los resultados que se obtengan a través de la técnica seleccionada por la investigadora, permitirá conocer de fuente primaria si es una necesidad latente en la institución objeto de estudio

Adicionalmente, los resultados obtenidos permitirán orientar las acciones para proponer lineamientos basados en el trabajo en equipo para el proceso de enseñanza. La situación antes mencionada conlleva a formularse la siguiente interrogante: ¿Cómo el trabajo en equipo ser una estrategia que permita promover el proceso de aprendizaje en la institución educativa Rafael Uribe Uribe?

¿Cuáles son los elementos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe?

¿Cuáles son los componentes del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe?

¿Cuáles son los métodos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar el trabajo en equipo como estrategia de fortalecimiento del proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe

Objetivos Específicos

Identificar los elementos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

Caracterizar los componentes del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe, Uribe

Describir los métodos del trabajo en como estrategia de enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene su justificación en los requerimientos de una sociedad cuyo problema en la actualidad están soportados en función del individualismo que está ocasionando algunas limitaciones en las acciones y comportamientos de los ciudadanos que viven en comunidades pero sin asumir lo colaborativo o lo que es lo mismo el trabajo en equipo. Además de ello, responde a la posibilidad que el estudio llene un vacío cognitivo con relación al problema del individualismo en el aula de clase; es decir, si el estudio contribuye a apoyar una teoría o a reformularla; o si se puede lograr

una nueva perspectiva o puntos de vista sobre el problema seleccionado como objeto de estudio. También se considera si la investigación concede aportes a la solución de problemas teóricos, metodológicos, prácticos o de tipo social.

Teóricamente, este estudio aportará resultados importantes sobre el análisis del trabajo en equipo como estrategia para fortalecer el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe; que le permita a la institución crecer competitivamente en la actualidad, abordándolos desde la teoría de trabajo en equipo, basados inicialmente en las teorías de Furguerle (2012), Trujillo (2004) y Benavides (2009), las cuales serán desarrolladas e incorporados nuevos autores en el capítulo II. Cabe destacar que esta investigación generaría así nuevos aportes y argumentos en el estudio del trabajo en equipo dentro de las instituciones educativas en Colombia.

Desde el punto de vista de su practicidad, los resultados de esta investigación permitirán conocer la realidad sobre el trabajo en equipo en el sector objeto de la investigación.

Igualmente, la investigación se justifica desde el punto de vista metodológico, por representar una fuente de consulta para otros estudios en el área y contribuirá con elementos validados empíricamente, los cuales pueden ser utilizados para otras organizaciones con miras a profundizar sobre el trabajo en equipo en el sector estudiado.

ALCANCES Y LIMITACIONES

La presente investigación tiene como objetivo analizar el trabajo en equipo para el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, en el departamento del Cesar, municipio de san Diego en Colombia. Enmarcado en la línea de investigación Neurociencias, en el área de la Neurogerencia y en el eje Trabajo en Equipo, durante el periodo septiembre de 2017 hasta septiembre de 2018. Con este propósito se han tomado como bases teóricas las teorías de Furguerle (2012), Trujillo (2004), y Benavides (2009), entre otros.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Todo trabajo de investigación requiere un sustento teórico con el propósito de poder fortalecer los argumentos planteados en el primer capítulo, asimismo las unidades de análisis reseñadas en esta sección permiten desarrollar la investigación en el sentido que permiten profundizar sobre la realidad del tema tratado así como sus aspectos de carácter metodológico, a fin de verificar las situaciones planteadas.

Por esta razón podría decirse que el Capítulo II titulado Marco Teórico, se divide en dos partes, primeramente se trabajan los antecedentes, los cuales representan la revisión de investigaciones previas relacionadas con las variables que se analizarán en la investigación. El propósito está en ubicar dentro de esas investigaciones que guardan coincidencias con el estudio propio, unidades de análisis similares para sustentar el trabajo además del soporte metodológico de utilidad como referente para dar continuidad al trabajo.

Luego se presentan las bases teóricas, quizás una de las partes más extensas de la investigación, pues en ella se exponen diversos criterios de estudiosos como científicos especialistas en el tema de investigación en relación con el tema seleccionado para investigar. El propósito es profundizar en lo que se está estudiando, analizando cada una de las posturas de los autores lo cual conducirá al investigador no solo a considerar un criterio propio sobre la temática sino que a su vez puede contrastar esos conceptos y definiciones con la realidad del contexto donde se circunscribe su investigación.

ANTECEDENTES

En este sentido, con el objeto de obtener el fundamento teórico de la variable de esta investigación, se realizó una revisión bibliográfica que brinda importantes aportes según autores e investigadores que hacen referencia al problema en estudio, los cuales servirán de fundamento a la variable trabajo en equipo, los cuales se han desarrollado por varios autores y ha sido extensamente profundizado en algunas investigaciones, por lo cual se han considerado algunos resultados y conclusiones de estas investigaciones en cuanto a esta materia; por lo cual se presentan cinco antecedentes de cada variable.

Primeramente se inició la revisión de diversos trabajos que se corresponden con la variable trabajo en equipo, para lo cual se revisó la investigación realizada por Ferrer (2013), con su investigación titulada: Trabajo en Equipo en las Pequeñas y Medianas Organizaciones del Departamento del Cesar, a fin de obtener su título de Maestría en Administración en la Universidad de los Andes; para lo cual se estableció como propósito estudiar cómo se lleva a cabo la formación del trabajo en equipo en las PYMES ubicadas en la ciudad de Valledupar, Departamento del Cesar, Colombia.

Asimismo se fijó como objetivos específicos: Identificar los objetivos de la formación del trabajo en equipo en las PYMES, describir las fases del proceso de trabajo en equipo en las PYMES, identificar los elementos considerados en el plan financiero en las PYMES y finalmente establecer las estrategias de trabajo en equipo utilizadas en las PYMES ubicadas en la ciudad de Valledupar, Departamento del Cesar, Colombia.

En cuanto al sustento teórico de la investigación, se utilizaron los aportes de autores como Santandreu y Santandreu (2000), Besley y Brigham (2001), Díez y López (2001), Francés (2001) entre otros. Asimismo, la metodología usada en esta investigación consistió en un estudio de tipo descriptivo, de campo, con diseño no experimental, y para recolectar los datos se contempló la construcción de un cuestionario.

El cual constó de 62 preguntas que incluyeron respuesta de tipo abiertas y cerradas, aplicados a la población de 10 organizaciones. Dicho cuestionario fue validado por cinco (5) expertos en el área de gestión del conocimiento, y su confiabilidad fue determinada mediante el método Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de 0,97; lo cual lo hace muy confiable. Como datos relevantes se encontró que la planificación estratégica incidió en el trabajo en equipo de las organizaciones objeto de estudio, tanto a corto como a largo plazo, afectando el proceso de decisión, de inversión y financiamiento.

Por otra parte, en los resultados de la investigación se evidenció que el control financiero no fue formal pues no existieron planes con los cuales comparar y medir los resultados obtenidos y se pudo concluir que, las organizaciones objeto de ese estudio mostraron signos de formación del trabajo en equipo y estratégica a nivel medio, pues desarrollaron las operaciones a través de la experiencia empírica en el mercado y las exigencias que el entorno les fue presentando, en un ambiente complejo de competencia y cambios vertiginosos.

El aporte de este trabajo a la investigación fue de gran valía, puesto que aborda un completo análisis de la variable trabajo en equipo, ya que el desarrollo de la misma se realizó de manera muy detallada y completa,

específicamente en organizaciones pequeñas como las reseñadas en el estudio propio, lo cual contribuyó de manera muy significativa para el despliegue de las bases teóricas y metodológicas de la presente investigación. Así mismo, la investigación guarda relación con el perfil metodológico que seguirá esta investigación, además de ser referente para la elaboración de instrumentos de medición de las variables ya previstas para profundizar el problema.

Asimismo, González (2012), llevó a cabo una investigación titulada Acción gerencial de los directivos y el trabajo en equipo en instituciones de educación básica y primaria colombianas, desarrollada para obtener el grado de Magister en Educación en la Universidad Pontificia Bolivariana, por lo cual se estableció como objetivo determinar la acción del director y el trabajo en equipo en los institutos de educación básica y primaria de la ciudad de Villavicencio, Departamento del Meta, Colombia.

Para consolidar la investigación se fijaron objetivos específicos que procuraron identificar las etapas de la formación del trabajo en equipo, determinar los beneficios de la formación del trabajo en equipo, analizar la aplicación de estrategias para la formación del trabajo en equipo, así como establecer lineamientos con base en el trabajo en equipo en instituciones de educación básica y primaria colombianas.

Con el propósito de profundizar en cada uno de los objetivos señalados para la investigación, la misma se centró en las teorías aportadas por Besley y Brigham (2001), Bodie y Merton (1998), Brealy y Myers (1998), Diez y López (2001), Francés (2001), Grinblatt y Titman (2003), Suarez (2003), Santandreu y Santandreu (2000), y en cuanto a la variable de estudio trabajo en equipo fue conceptualizada por Satrústegui, (2004). A nivel metodológico, el estudio

fue de tipo descriptivo, con un diseño de campo, no experimental y transeccional.

La población estuvo constituida por siete institutos educativos de la zona oeste de la ciudad de Villavicencio. La metodología utilizada para la recolección de datos fue un cuestionario, estructurado por 65 ítems con diversas alternativas de respuestas. Se consideró la validez de contenido de cinco (5) expertos y la confiabilidad arrojada fue determinada mediante el método Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de 0,98.

Los resultados obtenidos revelaron que los elementos del proceso de formación que inciden en el trabajo en equipo se encontraron en un nivel medio con tendencia hacia alto; así mismo, para el análisis funcional de la gerencia en torno al trabajo en equipo se apreció un desempeño de medio hacia alto. Además según se evidenció el proceso de formación de trabajo en equipo, se identificó que en las Fases de desempeño de esa responsabilidad se ubicaba en una categoría baja. Así mismo, las modalidades de formación del trabajo en equipo aplicado en estas organizaciones, se ubicó en un nivel medio ya que para las mismas se midieron los resultados e indicadores de gestión, se planificaron acciones correctivas y se aplicaron ocasionalmente para favorecer a la empresa.

La investigación generó un aporte significativo al conocimiento en cuanto al desarrollo de las bases teóricas de la variable objeto de estudio, la cual se despliega de un modo muy claro y con información relevante, motivo por el que fue considerada para la elaboración de la presente investigación. De igual manera el manejo metodológico representó un referente para la realización de la investigación seleccionada.

En este mismo orden de ideas, Pérez (2012) llevó a cabo una investigación titulada, “Trabajo en equipo y las funciones sociales del supervisor”, en las instituciones del nivel de educación inicial, la cual fue presentada ante la Universidad de La Guajira para obtener el título de Magister en Educación; trazándose como propósito analizar el proceso de planificación estratégica y formación del trabajo en equipo que se lleva a cabo en las instituciones del nivel de educación inicial.

La investigación fue soportada teóricamente por los aportes de David (2003), Garrido (2003). En cuanto al sentido metodológico, el tipo de investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño no experimental transaccional. La población estuvo conformada por treinta (30) sujetos, a los cuales se aplicó un censo con la utilización de un cuestionario estructurado.

En cuanto a los resultados se identificó que la mayoría de los entrevistados (64%) estuvieron de acuerdo en que las operaciones de procura se realizaron bajo solvencia del trabajo en equipo, así como un 67% manifestó una tendencia positiva con respecto a la planificación e inspección. En relación al desempeño del personal, la mayoría de los entrevistados consideró la existencia de debilidades en cuanto a la capacitación y adiestramiento (53%), el dominio de los procesos de gestión (59%) y falta de experiencia (54%). Sin embargo, el tiempo de entrega de los materiales fue generalmente óptimo (84%). Los procedimientos del proceso de compra están documentados y se rigen por pasos predefinidos.

En cuanto a los aspectos técnico-financieros un 70% de los entrevistados consideró que las condiciones del trabajo en equipo de la industria soportaron los planes anuales de compra. Un 64% presentó una tendencia favorable con

relación a la calidad de los materiales adquiridos. Al tiempo que para el 63% de los entrevistados la gestión no contó con la mejor tecnología del sector.

Por lo tanto, en cuanto a los aportes la investigación arrojó fortalezas desde el punto de vista financiero, en cuanto a la definición formal de los procedimientos, así como en la función de planificación y seguimiento. Mientras que el desempeño del personal destacó como un factor susceptible de mejora. El aporte de la presente investigación es el desarrollo a niveles teórico y metodológico el estudio del trabajo en equipo, en donde el análisis de la misma fue de gran utilidad para abordar la variable objeto de estudio.

Otro trabajo de interés fue el de Herrera (2010), quien desarrolló un trabajo titulado “Coaching como técnica del educador y fortalecimiento del trabajo en equipo”, la cual fue presentada en la Universidad de la Guajira para optar al título de Magister en Educación; para ello se estableció como objetivo determinar la relación entre Coaching como técnica del Supervisor Educativo y fortalecimiento del Trabajo en Equipo en Escuelas de Educación Básica.

Este estudio se fundamentó en Somers 2000, Salazar y Molano 2000, Cook 2000 Benavides 2004, Sánchez 2006, Holpp 2003, Hernández, Fernández y Baptista 2006 e Ivancevich 2006, entre otros. Metodológicamente el estudio fue de tipo no experimental, su diseño fue transversal o transaccional. La población estuvo conformada por 366 sujetos, a los cuales se aplicó un instrumento para la recolección de datos en forma de cuestionario con preguntas dicotómicas, con opciones de respuesta si y no, conformado por 73 ítems, al cual se aplicó el método Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad arrojando como resultado 0,91.

Como resultados de la investigación se concluyó que el trabajo en equipo es de gran importancia para el educador, pero a su vez se observó que un

porcentaje de la población estudiada desconoce la importancia del trabajo en equipo para la toma de decisiones, por lo que se incluyeron recomendaciones que coadyuven al mejoramiento del rendimiento del personal.

Esta investigación coincide con el estudio propio al presentar análisis teóricos y metodológicos similares para abordar el trabajo en equipo, lo cual permitió extender el desarrollo de la variable en cuanto a dimensiones e indicadores; esto implicó el modelo de instrumentos para estudiar la población y el análisis de los postulados propuestos por los autores

Finalmente, Fernández (2011), elaboró una investigación titulada “Trabajo en Equipo para la Integración de las Entidades Bancarias con la comunidad”, la cual fue presentada en la Universidad del Norte para optar por título de Magister en Administración de Empresas; en este sentido estuvo dirigida a promocionar el trabajo en equipo en instituciones del Departamento del Magdalena.

En cuanto al sustento teórico, tomó aportes de Chiavenato (2005), Perdomo (2004), Llanos (2007), Garrido (2003), entre otros. En relación al aspecto metodológico, este estudio se enmarcó en la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo descriptiva con un diseño transeccional, no experimental, con una población constituida por diez (10) gerentes a quienes se aplicó un instrumento por variable compuesto por 25 y 28 ítemes respectivamente aplicados a 120 clientes referidos a las variables estudiadas, ambos validados por cuatro expertos, aplicando en coeficiente Alpha Cronbach, dando como resultado 0,93.

En cuanto a los datos recolectados, fueron representados en cuadros y gráficos con la frecuencia y porcentajes registrados sobre las opiniones de los encuestados de acuerdo a la escala respuesta utilizada. Los resultados

obtenidos arrojaron como resultado la baja integración de la comunidad con las instituciones bancarias, de lo cual se infiere la importancia del trabajo en equipo como un mecanismo de proyección de ingresos ante la comunidad con el objeto de captación de clientes y la falta de diagnóstico social que proyectó la necesidad de implantar una propuesta innovadora para la solución de los aspectos destacados.

Esa investigación se considera relevante puesto que guarda relación con aspectos conceptuales relacionados a la sustentación teórica de la variable trabajo en equipo, es decir, de la aplicación de métodos y procedimientos del pronóstico de ingresos, de efectivo así como de la planeación de las utilidades dentro de instituciones con trabajo en equipo para mejorar la calidad de la gestión bancaria.

BASES TEÓRICAS

Toda investigación, fortalece su piso académico y científico a partir de las discusiones y propuestas que generan los postulados de otros autores que de alguna manera se relacionan con la investigación y por consecuencia representan insumos para el estudio. De tal manera, que al especificar aquellos aportes que abren la ventana a discusiones de reafirmación teórica, se permiten explicar de manera detallada, concisa y profunda todo el proceso de investigación.

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es un proceso que busca racionalizar las tareas y equipos apoyados en la unificación de criterios y el compromiso en tareas particulares y de interés organizacional. Al respecto, Butteriss (2008) señala que el trabajo en equipo permite promover intervenciones y trabajar con otros cuando es apropiado para la empresa, a fin de colaborar en la solución de problemas, desarrollando nuevas ideas u oportunidades. Entre los comportamientos claves se encuentran:

- Utilizar las disciplinas de la definición del rol, la fijación de objetivos, agenda y propósito de equipo, con el fin de realizar tareas de equipo.
- Facilitar dinámicas interpersonales de equipo eficaces, utilizando reglas básicas, resolución de conflictos, herramientas de evaluación para asegurar la plena participación.
- Desempeñar los roles de líder de equipo y facilitador.
- Ofrecer asesoramiento y consejo a los líderes de equipo y a directivos en materia de eficacia de equipos.
- Desarrollar oportunidades de realizar proyectos en equipo, en la organización, basados en resolver problemas mediante soluciones innovadoras.

En efecto, el comportamiento clave del trabajo en equipo se centra en definir roles seleccionando sus tareas sus propósitos, estableciendo dinámicas que se regulan a través de la participación y el liderazgo en equipo, esto demanda espacios de asesoramiento para crear oportunidades de equipos de

alto desempeño, que contribuyan de manera asertiva a la solución e innovación.

Para Senlle (2008) el líder es el respaldo del equipo, el que potencia a las personas para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad. Según el autor, el liderazgo se presenta como el motor que induce a las personas para que aprovechen sus capacidades y posibilidades en beneficio de la organización y de sí mismo.

Desde esta visión, existen muchos objetivos en las organizaciones educativas que no dependen del buen hacer de un individuo, ni siquiera del de varias personas aisladas, sino de una realidad específica que además de sujetos incluye relaciones, normas y sentimientos.

Esta realidad suele llamarse equipo. Un equipo es una organización social con identidad propia que experimenta unas dinámicas y produce unos efectos no reducibles a la suma de sus miembros, liderar un equipo; por tanto, es algo más complejo que ejecutarlo sobre un conjunto o grupo de personal.

De ahí, que la dinámica del liderazgo es una condición necesaria para la eficacia del trabajo en equipo, el papel más importante es crear, mantener y reforzar los objetivos compartidos de los miembros de la organización. Por eso, lo primero que tiene que preocupar al líder de un equipo es rodearse de personas con una composición adecuada de aptitudes técnicas, capacidad de toma de decisiones y habilidades de trato interpersonal para conseguir cumplir con éxito las metas de la organización.

Así mismo, Gento (2008) considera que el trabajo en equipo puede entenderse como el resultado de la actividad de un conjunto de personas que actúan con un método, tienen un objetivo común y la responsabilidad sobre el

resultado. Este trabajo en equipo parte del compromiso de cada uno de los miembros del grupo para contribuir con su esfuerzo y en la medida que les corresponda a impulsar la consecución de los objetivos comunes.

Pero, para que esta contribución individual o sectorial sea equitativa y con incidencia eficaz sobre los resultados, conviene que se lleve a cabo de acuerdo con una distribución previa de las responsabilidades a cubrir, de este modo, la contribución solidaria tendrá un efecto multiplicador sobre el esfuerzo de todos y cada uno de los miembros.

Sin embargo, los equipos de trabajo funcionan bajo condiciones humanas que de manera organizada y sistematizada llegan a objetivos predeterminados por una planificación de proyectos, que al asignar tareas particulares, ensamblan una acción educativa y técnica con fines previamente concebidos. Así mismo, puede afirmarse que un equipo de trabajo, es un conjunto integrado por docentes, directivos, alumnos y representantes, capaces de llegar a la unificación de criterios en la búsqueda de metas establecidas.

Elementos de Trabajo en equipo

De acuerdo con Ivancevich (2008), se han identificado determinados principios de trabajo en equipo que pueden ser utilizados por la alta dirección de las organizaciones, con el fin de conducirla hacia una mejora en el desempeño. Asimismo, la adopción de un sistema de elementos del trabajo en equipo debería ser una decisión estratégica que tome la dirección de la organización

Probablemente, la frase trabajo en equipo sea una de las más utilizadas al momento de pensar en cuáles son los factores que ayudarían a conseguir las metas que como organización o grupo se han propuesto. Sin embargo, la expectativa de trabajar en equipo descansa en algunas premisas que habría que revisar y considerar, si en realidad se quiere obtener un objetivo de éste.

Al respecto señalan García y Dolan (2010) los equipos integran de manera natural desempeño y aprendizaje. Al traducir propósitos a largo plazo en metas de desempeño definibles y luego, al desarrollar las destrezas necesarias para medir esas metas, el aprendizaje no solo ocurre a medida que el equipo avanza, sino que se fortalece. Hay que enfatizar que es un aprendizaje colectivo, así que la primera ganancia es un aprender para interactuar y resolver problemas aprovechando el insumo de los miembros del equipo.

En otras palabras, un aprendizaje sobre el proceso de avanzar hacia la sinergia (aprendizaje organizacional y aprender-haciendo), lo cual significa la capacidad del equipo de ir más allá del aporte de cada persona, para crear un producto colectivo.

Davis y Newstrom (2010) señalan para efectos de aprovechar su propia experiencia, es conveniente recordar las ocasiones en las que se percibe que hay trabajo en equipo, aunque algunas de esas ocasiones no se lo propusieran como tal. Posiblemente bastó un buen desafío o una tarea completa.

Además de esta experiencia, puede aprovechar la vivencia sondeando los factores de los cuales se hablan, de allí que se mencionan algunos elementos que deben ser considerados al momento de constituir un equipo de trabajo:

Capital Intelectual

Al respecto, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2010) la actual sociedad del conocimiento, los intangibles han adquirido la mayor responsabilidad en la creación de valor empresarial. Por este motivo, se hace muy interesante el cuidadoso estudio del capital intelectual que las organizaciones disponen. Una aproximación al concepto de capital intelectual, así como la estructuración e identificación de sus componentes a través del análisis conjunto de enfoques tradicionales y otros más vanguardistas.

Desde las posturas más novedosas, durante los últimos años han sido numerosos los autores que han tratado de conceptualizar lo que entendemos por capital intelectual. De la revisión de diferentes propuestas, podemos señalar que engloban un conjunto de activos inmateriales, invisibles o intangibles, fuera de balance, que permiten funcionar a la empresa, creando valor para la misma.

Sobre la base de lo expuesto anteriormente, una clasificación del capital intelectual debería responder, básicamente, a las dos dimensiones expuestas por Nonaka y Takeuchi (2010): epistemológica y ontológica. Centrándose en esta última, se aprecia una clara relación entre el conocimiento creado a nivel individual (ya sea tácito o explícito) y la medida de la eficacia de dicho proceso o capital humano.

Opina Davis y Newstrom (2010), el conocimiento que se crea a nivel de grupo y que generalmente supone un saber hacer de alguna función esencial de la organización, o capital tecnológico, entendido en una concepción amplia y dinámica, como anteriormente pusimos de manifiesto; el conocimiento que se crea a nivel de organización, básicamente responde a las necesidades de

coordinar e integrar las diferentes actividades y saberes que se crean a lo largo de la organización.

De lo comentado hasta el momento, es importante entender por capital intelectual, desde la lógica de recursos y capacidades, el conjunto de recursos intangibles y capacidades de carácter estratégico, que posee o controla una organización. De esta se desprende inmediatamente que el término capital intelectual, pese a ser novedoso, engloba aspectos ampliamente tratados en la literatura especializada desde hace más de una década.

Así como también, dotando a la misma de coherencia en su quehacer; por último, el conocimiento creado a nivel interorganizativo, permitiendo a la misma conocer para poder evaluar el entorno en el cual desarrolla su actividad asemejando el concepto de capital relacional, siendo en estos momentos una estrategia determinante.

Competencias

Según Ivancevich (2008) las competencias son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. Las competencias son los conocimientos, habilidades, y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar prácticas en el mundo donde se desenvuelve.

Siguiendo con lo señalado por Robbins y Coulter (2010), las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar resolviendo problemas del contexto con idoneidad ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. Antes de dar

a conocer los diferentes tipos de competencias es necesario definir ¿Qué son las competencias?, en este caso, nos referimos como competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

Señala Alles (2008) el desarrollo de las competencias, así como su movilización, debe entenderse como un proceso de adaptación creativa en cada contexto determinado y para una familia de situaciones o problemas específicos, se integran mediante un proceso permanente de reflexión crítica, fundamentalmente para armonizar las intenciones, expectativas y experiencias a fin de realizar la tarea docente de manera efectiva, variando en su desarrollo y nivel de logro según los grados de complejidad y de dominio.

En consecuencia, las competencias asumen valor, significatividad, representatividad y pertinencia según las situaciones específicas, las acciones intencionadas de los recursos cognitivos y materiales disponibles, aspectos que se constituyen y expresan de manera gradual y diferenciada en el proceso formativo del estudiante; operan un cambio en la lógica de la transposición didáctica. Se desarrollan e integran mediante procesos de contextualización y significación con fines pedagógicos para que un saber susceptible de enseñarse se transforme en un saber enseñado en las aulas y, por lo tanto, esté disponible para que sea movilizadado por los estudiantes durante su aprendizaje.

Finalmente luego de los señalamientos anteriores, su evaluación auténtica debe ser continua, mediante la elaboración de estrategias que consideren el desarrollo para la mejora como aspecto que integran el

desempeño de una competencia, igualmente se concretan en diferentes contextos de intervención.

Plataforma Tecnológica

Según Mayer, Caruso y Salovey (2009) la creciente presencia de las tecnologías Internet en las compañías está provocando un fuerte aumento de la demanda de soluciones que posibiliten su adaptación a los mercados de la nueva economía. El dinamismo de la industria del software y el hardware, su heterogeneidad y el sorprendente ritmo de aparición de nuevos dispositivos de acceso a servicios e información, dificultan la elección de estas soluciones.

Por esta razón, es necesario contar con una plataforma tecnológica que permita incorporar fácilmente nuevas soluciones independientemente de su origen tecnológico, integrar fácilmente aplicaciones y servicios ya existentes en la empresa, y desarrollar, implantar y gestionar nuevas aplicaciones de negocio.

Así mismo señala Ivancevich (2008) la plataforma tecnológica aporta al sistema de información de la compañía un modelo de aplicaciones que permita que éstas se puedan diferenciar y gestionar por separado en función de su ámbito y funcionalidades. Servicios de infraestructura que ofrezcan entornos de ejecución y que posibiliten la incorporación de nuevos componentes a las aplicaciones existentes.

A la hora de elegir la plataforma es necesario contar con una visión estratégica que tenga en cuenta cómo están evolucionando las empresas que disponen de plataformas actualizadas y cuáles serán los retos a los que se

quieren enfrentar a corto plazo en base a las nuevas posibilidades que se les presentan.

Al respecto afirma Gómez y Balkin (2008) el establecimiento o reconversión de una plataforma tecnológica es un buen momento para prepararse para funcionar y el soporte para esta nueva "funcionalidad empresarial" tendrá que tomarse en cuenta desde el proceso de análisis al de implantación.

Así, pues con estos tres grandes requisitos se pueden definir el conjunto de prestaciones con las que una plataforma tecnológica empresarial debe contar. En primer lugar, la plataforma debe basarse en los estándares de la industria para proteger la inversión y permitir la integración con software especializado de otros fabricantes. En el panorama actual es imprescindible contar con un sistema abierto que permita la interacción con otros servidores webs, por lo que es recomendable que se base en estándares.

Por otro lado es necesaria una alta escalabilidad, capaz de asimilar un rápido crecimiento y gestionar entornos cambiantes cuando el número de usuarios y peticiones al sistema es imprevisible y puede verse sometido a grandes fluctuaciones, la escalabilidad es crítica; en aquellas transacciones que manejen información crítica del negocio, que se realicen y sean atendidas por servidores web.

Igualmente, debe garantizarse que ningún proceso comprendido en una transacción fallida actúe sobre el sistema. Si se necesitan sistemas de encriptación, se recomienda un sistema basado en mecanismos de claves públicas. Soporte para autenticación de firmas digitales y finalmente, entre el resto de requisitos funcionales que debería contemplar una plataforma tecnológica.

Cultura Corporativa

Para Robbins y Coulter (2010) la cultura organizacional o corporativa enfatiza los supuestos y profundos patrones de significado, los valores, las normas y las expectativas, filosofías, marcos de referencia o las regularidades conductuales observables como los ritos, rituales, y estructuras. El término apareció de forma casual en la literatura inglesa en los años 60, como sinónimo de clima, cabe destacar la gran influencia que sobre la cultura corporativa tiene el fundador, es decir, la empresa verá reflejada en ella la personalidad de su creador, aunque con el tiempo puede quedar oculta a causa de los cambios llevados a cabo por los grupos o subgrupos de personas que componen la organización.

Según Davis y Newstrom (2010) la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

Razón por la cual las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles y cumplir metas. Uno de los roles más importantes de la alta dirección es dar forma a la cultura que, con personalidad, tendrá un efecto importante en la filosofía y el estilo administrativo. La filosofía de una persona ofrece lineamientos para la conducta. El estilo se refiere a la forma en que se hace algo. El estilo administrativo es la manera distinta en la que se comporta un administrador.

Ahora bien, siguiendo las consideraciones de Ivancevich (2008) es necesario crear la estructura idónea para alcanzarlo de manera eficaz, ya que se comprenderán mejor las relaciones existentes entre los diversos procesos involucrados en la realización del producto. Así mismo, explica el autor que, como resultado de la medición y evaluación de los resultados de los procesos se obtiene una mejora continua del sistema, estableciéndose los objetivos y metas de cada proceso de manera consistente con los globales de la organización.

Según las situaciones descritas, el investigador de este trabajo considera que cuando una organización ha definido sus objetivos, la administración del sistema de procesos permite que el personal comprenda mejor la importancia de sus funciones y responsabilidades para el logro de los objetivos comunes, es decir, los de la organización.

Componentes de Trabajo en equipo

Según Davis y Newstrom (2010) es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas, para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros; tales como: Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada, los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común, aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor.

Para Hackman (2010), el equipo requiere tener un objetivo único en común y que todos los miembros de ese equipo participen en el logro del mismo. Cuando se habla de un equipo de trabajo, se hace referencia a un conjunto de personas que están enfocadas en un objetivo en común y ese

objetivo es separado en partes y asignado con responsabilidad a cada uno de los miembros. Si no se concretan cada una de esas partes el objetivo no se alcanza.

Por lo tanto, el equipo de trabajo se diferencia de un grupo en que los integrantes de ese grupo en realidad tienen sus propios objetivos individuales, no hay un objetivo común que los auto dirija ni que los concentre por fragmentos”, explica. El equipo requiere tener un objetivo único en común y que todos los miembros de ese equipo participen en el logro del mismo.

A criterio de Díaz y Hernández (2004), es importante considerar los siguientes aspectos que se deben considerar al momento de poner en práctica los componentes o elementos para el trabajo en equipo que todo gerente debe estar evaluando y todo miembro de un equipo debe estar considerando. Para saber qué tanto está alineado con los objetivos del equipo tenemos: complementariedad, compromiso, confianza, coordinación de acciones y comunicación efectiva. Para el caso del presente estudio la investigadora solo asumirá la complementariedad, el compromiso y la confianza, considerándoles como los componentes esenciales del trabajo en equipo, atendiendo lo referente al constructivismo desde el aprendizaje significativo.

Complementariedad

A criterio de Madrigal (2010), la complementariedad representa en la actualidad un enfoque del constructivismo, el cual se configuró fundamentalmente a partir de las aportaciones de tres enfoques: el psicogenético propuesto por Piaget, el cognitivo de Ausubel y el sociocultural de Vygotsky. Surgió como una corriente epistemológica, preocupada por discernir sobre los problemas relativos a la construcción del conocimiento. Es importante destacar que si bien, entre los tres enfoques existen algunas

desavenencias, es digno resaltar la importancia que le atribuyen a la actividad mental constructiva del aprendiz, constituyendo esto su punto de encuentro y complementariedad; este último orientando una estrategia de aprendizaje alternativo denominado aprendizaje cooperativo o trabajo en equipo.

Según esta perspectiva el conocimiento es construido y reconstruido de forma activa por sujetos cognoscentes, quienes realizan esta tarea a partir de sus problemas o cuestiones relevantes, en la interacción con otros y dependiendo de las coordenadas espacio-temporales en las que se encuentren.

Sostiene el referido autor, esta perspectiva emerge como alternativa ante la crisis del paradigma mecanicista, motivada ésta por la asfixiante estrategia de simplificación, linealidad, fragmentación y especialización del conocimiento. La imposibilidad de acceder a una comprensión de la realidad como un todo ocasionó que los problemas y situaciones de la vida se analizarán y abordarán de manera parcializada y descontextualizada. En este sentido, la perspectiva compleja se orienta hacia la búsqueda de articulaciones e interdependencias entre conocimientos que hasta hace muy poco habían sido considerados inconexos.

Para Hackman (2010), se refiere al hecho sobre las áreas y a la experticia que son diferentes a las de otro miembro del equipo. Es decir, cada parte, cada miembro del equipo le aporta al logro del objetivo una experticia única y diferente al del resto de los miembros, eso hace que lo que no hago yo, lo haces tú y permite de esa manera conformar un todo.

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE - 2014), este concepto es el resultado de combinar los principios clásicos de economía de división del trabajo y ventaja comparativa. La

complementariedad implica que cada actor de la cooperación concentre su intervención en los ámbitos en los que más valor añadido puede aportar, en relación con lo que hacen los demás. Es un concepto esencial en la eficacia de la ayuda.

Compromiso

Para Lehman (1998 - citado por Álava y Aldecoa 2013), el ser humano es capaz de tomar conciencia sobre la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello. En tal sentido, el compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es la acción que habla más alto que las palabras, es hacerse al tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo. Comprometerse y mantener los compromisos, son la esencia de la proactividad.

Según Díaz y Hernández (2004), es lo que hace que te sientas involucrado y que perteneces al equipo. Es lo que te hace mantenerte trabajando y aportándole al equipo a pesar de las adversidades, de las crisis y de los obstáculos. Es súper necesario dentro de un equipo porque de otra manera, los integrantes entrarían y saldrían de los logros de los objetivos cada vez que sus necesidades particulares se lo solicitaran.

Al respecto, Llapa, Trevizan y Tadeu (2008) consideran el compromiso como un mecanismo que produce comportamientos sólidos, que favorecen el involucramiento de las personas con líneas consistentes de actividad, que ellas mismas eligieron para la obtención de sus propósitos. Así mismo, el

compromiso es comprendido como la totalidad de presiones normativas internalizadas para actuar en un camino que se entrecruza con los intereses organizacionales.

Confianza

Kanter, Moss y Rosabeth(2006). Se refieren a la parte que tiene que ver con la confianza en mí mismo, la confianza en cada uno de los miembros del equipo en su individualidad y en sus capacidades y en el aporte que es necesario desde la individualidad para el logro del objetivo. También está la confianza de que todo el equipo lo puede lograr, la confianza de que cada uno de los miembros está dando lo que se requiere y tiene lo que se requiere para que ese logro del objetivo se alcance entre todos.

Al respecto Gibson y col., (2010) el equipo de trabajo se define como un conjunto de individuos que son interdependientes en sus tareas, que comparten responsabilidades, que se ven a sí mismos y son vistos por otros, como una entidad que forma parte de un sistema mayor, que maneja sus relaciones por medio de los límites organizacionales.

Este concepto puede aplicarse fácilmente a cualquier tipo de trabajo, por ejemplo, en una agencia de diseño gráfico, la tarea de los ejecutivos de cuentas requiere de una excelente atención al cliente, pero a la vez depende del departamento de marketing, encargado de contactar y capitalizar previamente a dichos clientes. Ambos sectores son responsables del cumplimiento de objetivos de la empresa y forman parte de la fuerza de trabajo de una compañía, aunque realicen diferentes tareas.

Entre las muchas aproximaciones a la definición y la naturaleza de la confianza, Mayer y cols. (2010) la concibe como la buena voluntad de una persona de ser vulnerable a las acciones de otra, basada en la expectativa de que ésta realizará una acción determinada importante para quien confía, sin tener que llegar a controlar y monitorear dicha acción.

Así como este autor toma partido en el complejo ejercicio académico de lograr una definición sobre la confianza, muchos otros desde diferentes enfoques teóricos lo han hecho. Luhman (2009) desde un enfoque mucho más allá del sociológico, la entiende como un requerimiento operacional clave para que la sociedad no se vea abocada al caos o al miedo, retardando e incluso paralizando la capacidad de decisión a todo nivel.

Es así, como el emprender un estudio profundo de la episteme del término confianza, existen variadas conceptualizaciones. Williamson (2013), argumenta el no tener sentido el tratamiento de dicho concepto, esto en virtud de darle una nueva etiqueta a algo ya conocido y comprendido por los actores, quienes de manera interesada y racional calculan y evalúan riesgos de oportunidad. En este sentido para el mencionado investigador el retomar las complejidades del término no aporta al esclarecimiento de los procesos organizacionales y empresariales, sino que por el contrario los hace más ininteligibles y poco explicativos.

Método para el Trabajo en Equipo

Según Bustamante y Pérez (2009), el método para el trabajo en equipo pretende, además de permitir el cumplimiento de los objetivos que se marca el equipo, aplicar estructuras de trabajo que puedan canalizar para resolver las disfuncionalidades humanas. Es un método que cuenta con técnicas y pasos

o etapas específicas a seguir. El equipo que va a servirse de este método de trabajo no debe existir a priori, es decir, el equipo es una estructura dinámica que nace para responder a unas necesidades y objetivos concretos en un tiempo limitado. Sus miembros no han de permanecer como equipo después de haber finalizado el motivo por el que se unieron.

Razón por la cual, los proyectos de acción en trabajo social nacen de la percepción de las necesidades de una población. Estas necesidades, definidas como carencias identificadas por parte del que las sufre, pueden ser diferentes más o menos valoradas dependiendo del contexto cultural de las preferencias o percepciones individuales.

De allí, lo que sí es lícito es que la prestación de servicios para satisfacer necesidades manifiestas contribuye a inducir la demanda masiva, dedicándose los profesionales a solucionar éstas mediante proyectos a corto y medio plazo. Es importante, sin embargo, ir más lejos en esta concepción para realizar un trabajo en equipo que permita, mediante técnicas de observación y exploración, detectar cualquier signo de necesidades potenciales que abrán ser resueltas a largo plazo.

Al respecto, señala Ivancevich (2008) para la formación de este equipo debe existir, como mínimo, un principio de negociación, por el que los miembros se comprometen a unirse y a trabajar en base a unas motivaciones concretas y a través del método de trabajo en equipo. Como el equipo es una estructura cerrada, se deberá asegurar un mínimo de cohesión interna así como una conexión de éste con el entorno institucional. Se trata de favorecer las negociaciones tanto a nivel interno (un animador que las garantice es imprescindible) como a nivel externo (es importante que nuestros proyectos

hayan sido promovidos y para ello debe haber una negociación con las instituciones y otros colaboradores).

En el mismo contexto refieren Davis y Newstrom (2010) sobre el método propiamente dicho, donde se hace referencia tanto a la negociación de la constitución del equipo con la institución u otros colaboradores, como a la negociación interna de los objetivos del equipo. La negociación de la constitución del equipo con las instituciones pasa por la transmisión de todas las informaciones relativas al proyecto, descripción general del proyecto de equipo, estructuras de negociación que se van a dar al sí del equipo y con la institución.

En esta primera negociación es importante cerciorarse de cualquier resistencia institucional así como las perspectivas que ésta da al proyecto y al equipo. En cuanto a la negociación de los objetivos del equipo, han de tenerse en cuenta tres etapas, referentes al paso de una motivación individual a un trabajo en equipo: Descripción de la situación de partida, inventario de hipótesis sobre la situación y negociación de los objetivos.

En el primero de los casos, es necesaria una primera descripción para corroborar que todos los miembros del futuro equipo tienen los mismos intereses y parten de una misma situación, a la cual aplicar el método de trabajo.

Intermediación

Para Díaz (2008), la mayoría de las organizaciones, existe la intermediación como un proceso para crear un intermediario en línea o nuevo. Para el consumidor, los intermediarios son los nuevos vendedores. Antes de

que existiera la red, los consumidores tenían poca oportunidad de intercambiar opiniones y productos; sin embargo, con la nueva tecnología la cual abarca una gran amplitud y profundidad de la red; se le ha dado al consumidor un mercado nuevo y más amplio.

Dentro del cual la intermediación ha sido el más óptimo y favorable para ello. Por su parte, Koulopoulos y Frappaolo (2009), indican que la intermediación es la conexión entre el conocimiento y las personas. La intermediación se refiere a la función del agente que reúne a quienes buscan determinada parte de conocimiento con aquellos que pueden suministrarla. Su rol es emparejar a un buscador de conocimiento con las fuentes personales de conocimiento que sea óptima para ese buscador.

La intermediación asincrónica, se presenta cuando la exteriorización no ocurre de manera simultánea. La mayoría de las bases de conocimientos operan de esta forma: el conocimiento se rapta y clasifica en la base de conocimientos, a menudo antes de que haya surgido una necesidad específica de ese conocimiento dentro de la organización.

Al respecto, Benavides (2009) señala que cuando un buscador de conocimiento necesita de ese conocimiento, la base de conocimientos puede buscarse y el conocimiento relevante se puede extraer. La intermediación sincrónica, se presenta cuando la exteriorización y la interiorización ocurren simultáneamente. Aquí, el conocimiento no se almacena mientras se transfiere; en cambio el proveedor y el buscador de conocimiento se vinculan mediante la comunicación directa. Aunque este enfoque puede parecer menos eficiente que la intermediación asincrónica, es mucho más común en la transferencia del conocimiento tácito porque permite un diálogo más complejo entre quienes intercambian conocimientos.

Para la autora la intermediación no es más que la conexión que existe entre la organización y el consumidor final o cliente. Para el caso de las instituciones escolares es la relación entre la escuela y su entorno como factor importante para la elaboración de los proyectos educativos comunitarios.

En la actualidad sin la presencia de la acción comunitaria es casi imposible resolver algunos problemas puntuales en la escuela como es el desempeño adecuado del gerente educativo. Por su parte Díaz (2008), define la intermediación como “la conexión entre el buscador de conocimiento con quien lo puede suministrar”. Por lo tanto, este proceso se enfoca en la transmisión del conocimiento tácito (no explícito o documentado) y tiene como base la experiencia e intereses de los individuos, porque puede relacionar a quienes necesitan saber con las personas que tienen el conocimiento.

De todo esto se desprende, que la intermediación es un proceso de conocimiento transmitido desde la empresa hasta los individuos finales. Mientras que, para Marzal (2009), la intermediación se concentra en la transferencia de conocimientos explícitos, puesto que en ella se intercambian conocimientos tácitos, poniendo en contacto a quien busca determinados conocimientos con la mejor fuente de conocimientos disponible.

En el contexto específico de la gerencia educativa, destacan las funciones de la escuela en la sociedad y como su actividad tienen como base la intermediación del conocimiento, esto relaciona el fenómeno social con el educativo, y refleja la existencia de una función de significativa importancia en las organizaciones de educativas colombianas. Al respecto de esto, Benavides (2009) plantea que las organizaciones educativas, tienen una capacidad organizadora de los procesos de socialización en el núcleo de las sociedades modernas, de habilitación para funcionar cotidianamente en la sociedad, y de

transmisión uso de conocimiento, que tiene como consecuencia directa en lo social, llegar a producirse a sí misma, por la intermediación del conocimiento.

En este sentido, se ha de tener en cuenta que la actuación como organizador social, inscribe a la escuela dentro de un proyecto cuyo propósito es lograr que la educación sea masiva y, por ende, que todos tengan acceso a ella. Es de hacer notar, que las instituciones educativas se convierten en intermediarias del conocimiento porque en estos espacios, la persona tiene la posibilidad de aprender una serie de aspectos importantes, con lo cual puede optimizar su capacidad de pensamiento y por ende, su actuación será mejora.

En este sentido, la intermediación tiene una serie de pasos y condiciones que determinan cómo hacer para el logro del conocimiento que está en el ambiente y de qué manera puede beneficiar a los demás, de allí la necesidad de adecuar los mismos. Por todo ello, cuando se analiza el proceso de intermediación desde la gerencia de las organizaciones educativas, el director ha de aplicar aquellos procesos que permitan intermediar el conocimiento organizacional, aprovechando los conocimientos e intereses individuales y propiciar conectar a aquellas personas que requieran determinados conocimientos en esa área

De todo lo anteriormente expuesto, se concluye y coincide con la teoría aportada por Koulopoulos y Frappaolo (2009); ya que los mismos tienen óptimas aseveraciones con respecto a la intermediación. Identificando así los roles enmarcado dentro de esta categoría y la existencia o conexión que se tiene entre las personas y la organización.

Exteriorización

Al respecto refiere Ryback (2008) cuando el individuo no sabe exteriorizar sus sentimientos, es el cuerpo el que habla. Es así como dolores de estómago, migrañas, alergias, depresión, angustia o ansiedad no se deben exactamente a una patología orgánica, sino más bien a la exteriorización de algo que se mantiene guardado internamente. Mente y cuerpo están íntimamente ligados y sabiendo esto, es mucho más fácil entender por qué hay algunas personas a quienes se les presentan ciertas dolencias físicas que describen como una enfermedad equis a la cual hay que dar tratamiento.

Sin embargo, cuando se acude a uno, dos o más médico buscando una respuesta para estos padecimientos y ninguna parece ser satisfactoria, la inquietud podría dirigirse hacia otro lado uno más profundo, en el cual la gran mayoría de las veces se encuentra escondida la verdadera razón del sufrimiento. A este proceso se le llama somatización y significa transformar problemas psíquicos en síntomas orgánicos de manera involuntaria”.

Según Díaz (2012) es necesario distinguir la causa por la cual se producen las somatizaciones, no es lo mismo si es causada a través de un factor psicológico que cuando hay una enfermedad que genera esta manifestación corporal. Además señala que las somatizaciones pueden también provenir de algunas enfermedades específicas como las autoinmunes de las cuales aún no se conoce su causa, pero que sí son reconocibles por sus expresiones, las que en su mayoría son relacionadas con el dolor. La fibromialgia, el lupus y la esclerosis múltiple son algunas de ellas.

Al respecto, Gallegos (2009) menciona que muchas veces algunos de pudieran estar resfriándose seguido o haciendo alergias más a menudo. Esto

significa que algo está pasando en su sistema neurológico, que es como el sistema de defensa que se tiene. Además de los padecimientos orgánicos, trastornos como la depresión o el estrés también pueden generar diferentes somatizaciones en las personas. Al respecto, refiere además, las depresiones influyen directamente en el estado anímico hay todo un proceso químico de por medio donde la gente se pone más irritable, le molestan más cosas e incluso en el cuerpo también se presentan manifestaciones.

Interiorización

Para Mahieu (2012) se refiere a la identidad es identificación, identificación desde otros y que nuestra identidad es, con anterioridad nuestra, personal una identidad para otros. Solo desde los otros se puede tener noticia inicial de quiénes somos. La realidad radical de nuestra identidad personal no es nuestro cuerpo, en el que obviamente tiene que apoyarse, sino las relaciones específicas con que hemos estado respecto de los otros. La individualidad personal y su identidad son una construcción social, una realidad social.

Al abordar a Blumer (2011), sobre la interiorización del individuo, toma en consideración que el interaccionismo simbólico descansa en tres supuestos fundamentales, el primero es que los hombres se relacionan con las cosas y con ellos mismos, de acuerdo con los significados que tienen para ellos. El segundo supuesto es el que esos significados se derivan o surgen en el proceso de interacción social. Y el tercero el de que la utilización y modificación de esos significados se produce a través de un proceso activo de interpretación de la persona al tener que vérselas y tratar con los objetos de su entorno. De aquí se deduce que la identidad personal surge a través de un proceso social.

De igual forma Cooley (2009) desarrolla el concepto del yo espejo o del yo reflejado, y refiere que el sentimiento, de autovaloración o cualquiera otra idea que tienda a formar el concepto de sí mismo la auto identificación o identidad personal surge a través de la captación de la imagen de uno mismo en el otro, pone de manifiesto, como el yo, deviene en objeto, para sí mismo desde otro.

En el mismo contexto Mead (2011) otorga un papel fundamental al lenguaje en la emergencia y constitución de la realidad social. Para él la persona no sólo surge de un contexto social sino que es, en sí misma una construcción social y una estructura social. La adopción o experimentación de la actitud de otro es lo que construye la conciencia de sí. Para que la persona se constituya plenamente es necesario, además de asumir la actitud de los otros aisladamente, adoptar la actitud de la comunidad o grupo de la que forma parte como un todo; no solo sitúa el campo de la identidad en el nivel de las relaciones interpersonales, sino en el de la organización social y la cultura.

Este autor proporciona una visión sociologista de la personalidad que elimina la individualidad específica de la persona concreta al disolverla en el contexto de sus determinaciones sociales. Su objeto fue mostrar ese necesario entronque de lo individual en lo colectivo y viceversa. Así mismo, Goffman (2009) amplía la perspectiva desde el proceso de socialización primaria. Señalando que en toda situación de interacción el individuo proyecta una definición de la misma de la cual forma parte importante su propia autodefinición; ésta tiene que ser revalidada por los otros partícipes en la misma.

Considera además, que el yo, tiene, para este autor dos aspectos: uno como actor y otro como carácter, imagen o persona que se intenta representar, un yo – actor y un yo – actuado o representado. El primero es el que programa

y prepara los detalles de la representación y el segundo el que resulta proyectado en la representación misma. Además distingue tres niveles en el proceso de conformación y funcionamiento de la identidad estigmatizada: el de la identidad social, el de la identidad personal y el de la identidad del yo.

SISTEMA DE VARIABLES

Definición Nominal: Trabajo en Equipo

Definición Conceptual

Según Lepeley (2009), trabajo en equipo es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio. Desde esta perspectiva, el trabajo en equipo tiene relación con la satisfacción de necesidades o el gusto de personas que crean una demanda para ese producto. El trabajo en equipo es un proceso conformado por un conjunto de principios y esfuerzos para mejorar los procesos y los productos que requiere involucrar tanto a la gerencia y empleados como a la empresa, para llegar a un producto o servicio de trabajo en equipo, donde el gerente pueda lograr sus objetivos con menor esfuerzo.

Definición Operacional

El trabajo en equipo se medirá a través de las dimensiones: Elementos de trabajo en equipo, componentes de trabajo en equipo y métodos de trabajo en equipo, conjuntamente con sus indicadores plasmados en el cuadro de operacionalización realizado por Oñate (2017)

Cuadro 1
Sistematización de las Variables

Objetivo General: Analizar el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa, Rafael Uribe Uribe			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Identificar los elementos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe	Trabajo en Equipo	Elementos de Trabajo en Equipo	Capital Intelectual
			Competencias
			Plataforma Tecnológica
			Cultura Corporativa
Caracterizar los componentes del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe, Uribe		Componentes de Trabajo en Equipo	Complementariedad
			Compromiso
			Confianza
Describir el método para el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe		Métodos de Trabajo en Equipo	Intermediación
			Exteriorización
			Interiorización

Fuente: Oñate (2017)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

A través del presente capítulo se explica la serie de pasos metodológicos que se realizarán para lograr alcanzar los objetivos propuesto en esta investigación, en atención a ello, se explicará el contexto epistemológico, el tipo y diseño de la investigación, también se tomará en cuenta la población así como las unidades de análisis. De igual modo, se establecerán las técnicas y se especificará el instrumento que se utilizará para recoger la información, además de la validez y confiabilidad, y las técnicas de análisis de datos.

NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

Al abordar una investigación exige, por parte del investigador, ubicarse dentro de un contexto epistemológico, es decir, seguir una metodología determinada en aras de cubrir las expectativas del hecho científico. En tal sentido, el investigador ha seguido un paradigma positivista. Al respecto, González y Rodríguez (2012) afirman que desde el punto de vista metodológico, se suele denominar con un enfoque cuantitativo a las investigaciones que, predominantemente tienden a usar instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio requiere el uso de modelos matemáticos y de la estadística. Se parte de un concepto establecido a priori. Utiliza una estrategia deductiva.

El objetivo fue explicar los fenómenos mediante el establecimiento de sus relaciones causales y lograr la verificación o comprobación de la teoría pre establecida. Tomando en cuenta estas teorías se realizó una investigación con

características cuantitativas dirigidas a analizar el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

En cualquier investigación es necesario que tanto el objeto de estudio así como los resultados obtenidos posean la máxima exactitud, confiabilidad y validez, es por ello que el investigador debe utilizar un proceso secuencial metodológico que responda a los interrogantes en la formulación de la investigación a su vez defina el tipo de investigación puesto que considera la profundidad con la que el investigador aborda las variables de estudio.

De acuerdo al objetivo planteado y teniendo en cuenta que el presente estudio pretende analizar el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, se considera que la investigación es analítica ya que pretende medir en forma independiente los conceptos sobre el trabajo en equipo, tema central del estudio.

Ahora bien, en relación con el propósito del estudio, la presente investigación trasciende la descripción de los hechos, situándose en un nivel analítico, orientándose a recolectar, ordenar e interpretar los datos de forma sistemática, reflexionando sobre el significado de los elementos, componentes y técnicas del trabajo en equipo asociados a la variable abordada, intentando comprender las interconexiones que explican su integración.

A este respecto, Hurtado (2012) indica que un estudio analítico, trata de entender el problema en términos de sus componentes esenciales intentando descubrir las interconexiones que explican su integración. Por su parte, Cerda

(2011) define el tipo de investigación analítica como aquella que tiene por objetivo analizar un evento y comprenderlo en términos de sus aspectos menos evidentes, incluye tanto el análisis como la síntesis.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Al respecto, Sabino (2011) plantea el diseño de investigación, se ocupa precisamente de esta tarea, su objeto es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determine las operaciones necesarias para hacerlo.

Con base en lo expresado por Hernández y otros (2010), el diseño de la investigación constituye el plan o estrategia seleccionada para dar respuesta a las interrogantes planteadas y sirve de orientación al investigador, sobre lo que debe hacer para alcanzar los objetivos. De igual manera, refieren los autores antes mencionados que dentro de los tipos de diseños existentes la presente investigación se situó en el no experimental, ya que se observaron los fenómenos y situaciones en su contexto natural, sin ninguna variación intencional, por parte del autor.

En tal sentido, el presente estudio tiene un diseño no experimental, porque no pretende manipular ni controlar la variable, no ofrece demostraciones. Como manifiestan Hernández y otros (2010), los diseños no experimentales de investigación se realizan sin manipular las variables intencionalmente, se observa el fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural para después analizarlos.

Al mismo tiempo, Palella y Martins (2011) define el diseño no experimental como el que se realiza sin manipular en forma deliberada la

variable, el investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos.

Igualmente, en opinión de Babaresco (2011), los diseños de investigación pueden ser experimental o no experimental; en este caso, se eligen los segundos, dado que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, según el diseño no experimental, no se construye ninguna situación, sino que se analizan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador.

De igual forma, la investigación es transeccional, ya que se realizó en un solo momento, de acuerdo al criterio de Sabino (2011) de manera que se recopilaban elementos suficientes para el análisis del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe.

Según Hernández y otros (2010), la investigación transaccional o transversal consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, en una variable o concepto y proporcionar su descripción, es decir, las investigaciones se efectúan en un período determinado, sin la realización de seguimiento alguno y las inferencias son consideradas como temporales.

En este sentido Chávez (2010) define la investigación transversal como el estudio que mide una sola vez la variable, los criterios de uno o más grupos de unidades en un momento dado, sin pretender evaluar la evolución de esas unidades. Por otra parte, según Méndez (2010), los diseños descriptivos transversales, consisten en estudiar la variable en un solo momento. No obstante, el análisis de la variable de investigación, se hizo según los criterios

de la investigadora, en un tiempo único pudiendo conocer el comportamiento de ellas, sin inferencia de su opinión para interpretarlas.

Por otro lado, tal como lo afirman Hernández y otros (2010), el presente estudio se consideró de campo al realizarse la recolección de los datos directamente en el lugar donde sucedieron los hechos y de esa manera determinar de la mejor forma cómo es el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe.

En función del tipo de datos que van a ser recopilados, la investigación de campo es vinculante con lo contemplado por Sabino (2011) al decir que este diseño de investigación es aquel donde los datos se recogen en forma directa de la realidad mediante el trabajo del propio investigador (datos primarios), producto de la investigación. De igual manera Arias (2012), plantea que las investigaciones de campo consisten en la recolección de fundamentos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular las variables y en donde el investigador obtiene la información pero no altera las consideraciones existentes.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Al respecto, explica Rodríguez (2012), que la población forma parte del universo poblacional, conformada en atención al determinado número de variables que se van a estudiar; variables que la hacen ser un subconjunto particular con respecto al resto de los integrantes del universo. En este sentido, Arias (2012) expresa que la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.

En general en este orden de ideas, Bavaresco (2012) señala que la población son todos los sujetos vinculados directamente con el estudio. La población de acuerdo con Chávez (2010) es el universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados, y está constituida por características o estratos que permiten distinguir los sujetos unos de otros.

En tal sentido, y dado que toda investigación tiene sujetos que ayudan a obtener los datos, para el desarrollo de este estudio se tomó en cuenta a todo personal docente de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, constituyéndose así en el universo poblacional del presente estudio, por tanto no se hizo necesaria la extracción de una muestra dado que se tomaron en cuenta todas las unidades que lo conforman. En el siguiente cuadro, se presenta la distribución de la población de estudio, conformada por el personal antes descrito y que conforma la plantilla de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe. (Cuadro 2)

Cuadro 2
Distribución de la Población

Docentes	Personal
Preescolar	5
Básica Primaria	23
Básica Secundaria	17
Media	9
TOTAL	54

Fuente: Elaboración Propia (2017)

TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Un elemento medular de toda investigación lo constituyen los datos referidos a las variables en estudio, pero éstos no pueden depender de la memoria del investigador que observa, las cuales requieren de instrumentos que permitan registrarlas y conservarlas de manera sistemática. Una vez establecido el diseño y tipo de investigación se procede a organizar la técnica de recolección de datos que le permitirá al investigador construir el instrumento para recopilar la información y así obtener los insumos indispensables para analizar las variables. Bavaresco (2012), sostiene que las técnicas conducen a la verificación del problema, planteando por consiguiente, cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establecerá sus herramientas.

Para Méndez (2010), el éxito de la investigación depende de la calidad de la información que se obtiene de las fuentes, así como de su tabulación, ordenamiento, procesamiento y presentación. Para Bavaresco (2012), la recolección de datos se basa en la elaboración de un plan detallado de procedimientos que conduzcan a la agrupación de información con un propósito específico. Tal aspecto, está centralizado en la adquisición de datos pertinentes sobre la variable y los aspectos involucrados en la investigación.

Al respecto Fontaines (2012), afirma que las técnicas para la recolección de los datos son los procedimientos utilizados por el investigador para obtener información. También plantea que puede ser de dos tipos, documental y de campo. Técnica documental para el autor señalado, es el proceso operativo que consiste en obtener y registrar organizadamente la información en libros, revistas, diarios, informes científicos entre otros. Mientras tanto la técnica de campo es el procedimiento por medio del cual se obtiene y registra la información directamente en el lugar en el que ocurren los fenómenos, hechos o situaciones objeto de investigación.

Como técnica de recolección de la información se utilizó la observación mediante encuesta, la que, según Hernández y otros (2010), consiste en la interrogación de los sujetos o protagonistas de los hechos estudiados para un instrumento adecuado en el que se registra los datos observados y que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente. En opinión de Arias (2012), la investigación por encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo o en relación con el tema particular.

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado, para este estudio se diseñó un cuestionario contentivo de 30 ítems referido a la variable Trabajo en Equipo; determinándose como las alternativas de respuesta las siguientes opciones: Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N); con puntuaciones del 5 al 1 respectivamente, según se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 3
Ponderación de las Respuestas

Alternativa de Respuesta	Ponderación
Nunca	1
Casi Nunca	2
Algunas Veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validez

En cuanto a la validez del instrumento, ésta se define como la capacidad que posee un instrumento para medir los resultados de lo que se pretende, con claridad, Rodríguez (2012) plantean, la validez constituye un requisito esencial para todo instrumento de recolección de información; ya que a través de este se obtendrá la información valiosa, necesaria, válida y confiable para el desarrollo de la investigación.

Al respecto Hernández y otros (2010), afirman que la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir, es decir, personas de gran experiencia en el campo de la investigación y conocedoras del área del estudio aportan sus opiniones en relación a los ítems elaborados y su consistencia con los objetivos, dimensiones y variables. Para lograr esto, el cuestionario diseñado fue validado por un grupo de expertos profesionales en la materia.

Para Hurtado (2012), es el grado en que un instrumento realmente mide lo que quiere medir, considerando para ello la validez del contenido que consiste en solicitar la opinión a expertos, quienes analizarán la pertinencia de los ítems con los indicadores, dimensiones, objetivos y la variable de la presente investigación. Las opiniones y recomendaciones de investigación deben ser consideradas para elaborar la versión final del cuestionario.

Con base a lo anterior, el instrumento diseñado fue sometido a un proceso de validación de contenido, a través de la técnica del Juicio de Expertos, la cual consiste en una revisión lógica del instrumento que se consigue por medio de un grupo de personas a las que se consideran expertos en el campo al que ha de aplicarse el instrumento. Esto garantiza que el

cuestionario sea cónsono con los objetivos que pretende alcanzar la investigación.

Para lograr esto, el cuestionario diseñado fue validado por un grupo de cinco (05) expertos (Anexo A) en el área de metodología y educación, estableciéndose de esta forma el referido Juicio de Expertos, quienes determinaron la pertinencia de cada ítem, considerando las variables, objetivos, dimensiones, indicadores e ítems.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad, para Hernández y otros (2010), la misma es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Del mismo modo para Chávez (2010), se refiere al grado de congruencia realizado para la medición de la variable.

De esta manera, para el cálculo de la confiabilidad del cuestionario en esta investigación se utilizó, el Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual requiere solo una aplicación del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre (0) y (1); la ventaja de utilizar éste método radica en que no es necesario dividir en dos mitades los ítems del instrumento de medición, sencillamente se aplica la medición y se calcula despejando la siguiente fórmula:

$$r_{tt} = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2_t} \right]$$

Dónde:

K= Numero de Ítems

$\sum$ = Sumatoria

rtt = Coeficiente de Alfa-Crombach

S_i^2 = Varianza de puntaje de cada ítem

S_t^2 = Varianza de puntajes totales.

Teniendo en cuenta la fórmula anteriormente descrita, se calculó el coeficiente para la confiabilidad del instrumento con ítems continuos los cuales fueron aplicados para los sujetos de la investigación, permitiendo así analizar el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe. Estos coeficientes, dicho en otras palabras, expresan en qué grado los ítems discriminan o diferencian a los sujetos simultáneamente.

Cuadro 4
Escala para la Valoración del Coeficiente de Confiabilidad

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz (2012)

Despejando la formula se obtiene para el cuestionario relacionado con la variable, se tiene:

$$r = \frac{30}{30 - 1} \left[1 - \frac{59.05}{440.55} \right] = \frac{30}{29} [1 - 0.13] \quad r = 0.90$$

Cabe destacar que una vez desarrollada la fórmula de Cronbach se obtuvo una confiabilidad de $r = 0,90$ para el instrumento, señalando con ello que éste era muy confiable, por lo que se procedió a su aplicación a la población seleccionada. (Anexo C)

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Tabla 1
Dimensión Elementos de Trabajo en Equipo

Alternativas de Respuesta		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		TOTAL		Promedio	Categoría
		5		4		3		2		1					
Indicadores	Ítems	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr		
Capital Intelectual	1 - 3	4	7,41	7	12,96	9	16,67	21	38,89	13	24,07	54	100,00	2,41	Mod. Deficiente
Competencias	4 - 6	10	18,52	19	35,19	11	20,37	12	22,22	2	3,70	54	100,00	3,43	Mod. Eficiente
Plataforma Tecnológica	7 - 9	1	1,85	2	3,70	16	29,63	21	38,89	14	25,93	54	100,00	2,17	Mod. Deficiente
Cultura Corporativa	10 - 12	2	3,70	3	5,56	20	37,04	19	35,19	10	18,52	54	100,00	2,41	Mod. Deficiente
Total Dimensión	1 - 27	17	7,87	31	14,35	56	25,93	73	33,80	39	18,06				
Baremo de Interpretación del Promedio o Media															
Categorías				Rangos				Promedio Total de la Dimensión							
Eficiente				4,21 - 5,00				2,60							
Mod. Eficiente				3,41 - 4,20											
Ni Eficiente Ni Deficiente				2,61 - 3,40											
Mod. Deficiente				1,81 - 2,60				Mod. Deficiente							
Deficiente				1,00 - 1,80											

Fuente: Elaboración Propia (2017)

En cuanto a la información expresada en la tabla 1, referida a la dimensión Elementos de Trabajo en Equipo, el indicador Capital Intelectual presenta que la opción Moderadamente Deficiente ha obtenido el mayor número de respuestas (21), lo que representa el 38,89%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Deficiente con el 24,07%, Ni Eficiente Ni Deficiente con el 16,67%, Moderadamente Eficiente con el 12,96% y Eficiente con el 7,41%.

Igualmente, el indicador Competencias, muestra que la opción Moderadamente Eficiente tiene el mayor número de respuestas (19), representando el 35,19%. A continuación, las respuestas de los encuestados se ubican en Moderadamente Deficiente con el 22,22%, Ni Eficiente Ni Deficiente con el 20,37%, Eficiente con el 18,52% y Deficiente con el 3,70%.

Seguidamente, el análisis muestra que el indicador Plataforma Tecnológica presenta que la opción Moderadamente Deficiente presenta el mayor número de respuestas (21), lo que representa el 38,89%. A continuación, los encuestados han respondido Ni Eficiente Ni Deficiente con el 29,63%, Deficiente con el 25,93%, Moderadamente Eficiente con el 3,70% y Eficiente con el 1,85%.

Del mismo modo, el indicador Cultura Corporativa presenta que la opción Ni Eficiente Ni Deficiente muestra el mayor número de respuestas (20), representando el 37,04%. A continuación, las respuestas de los encuestados se ubican en Moderadamente Deficiente con el 35,19%, Deficiente con el 18,52%, Moderadamente Eficiente con el 5,56% y Eficiente con el 3,70%.

Estos resultados arrojan un promedio de 2,60, determinando que la dimensión Elementos de Trabajo en Equipo se encuentra en la categoría Moderadamente Deficiente según el baremo que ha sido construido para tal fin.

Tabla 2
Dimensión Componentes de Trabajo en Equipo

Alternativas de Respuesta		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		TOTAL		Promedio	Categoría
		5		4		3		2		1					
Indicadores	Ítems	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr		
Complementariedad	13 - 15	17	31,48	16	29,63	10	18,52	8	14,81	3	5,56	54	100,00	3,67	Mod. Eficiente
Compromiso	16 - 18	18	33,33	15	27,78	11	20,37	9	16,67	1	1,85	54	100,00	3,74	Mod. Eficiente
Confianza	19 - 21	11	20,37	17	31,48	9	16,67	12	22,22	5	9,26	54	100,00	3,31	Ni Eficiente Ni Deficiente
Total Dimensión	16 - 24	47	28,83	48	29,45	30	18,40	29	17,79	9	5,52				
Baremo de Interpretación del Promedio o Media															
Categorías				Rangos				Promedio Total de la Dimensión							
Eficiente				4,21 - 5,00				3,58							
Mod. Eficiente				3,41 - 4,20											
Ni Eficiente Ni Deficiente				2,61 - 3,40				Mod. Eficiente							
Mod. Deficiente				1,81 - 2,60											
Deficiente				1,00 - 1,80											

Fuente: Elaboración Propia (2017)

A continuación, en la tabla 2, que detalla a la dimensión Componentes de Trabajo en Equipo, el indicador Complementariedad muestra que la opción Eficiente muestra el mayor número de respuestas (17), representando el 31,48%. A continuación, los encuestados han respondido Moderadamente Eficiente con el 29,63%, Ni Eficiente Ni Deficiente con el 18,52%, Moderadamente Deficiente con el 14,81% y Deficiente con el 5,56%.

Con respecto al indicador Compromiso, presenta que la opción Eficiente muestra el mayor número de respuestas (18), lo que representa el 31,48%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Moderadamente Eficiente con el 29,63%, Ni Eficiente Ni Deficiente con el 18,52%, Moderadamente Deficiente con el 14,81% y Deficiente con el 5,56%.

A continuación, los encuestados han respondido que el indicador Confianza muestra que opción Moderadamente Eficiente como la que ofrece el mayor número de respuestas (17), es decir, el 31,48%. Adicionalmente, las respuestas de los encuestados se ubican en Moderadamente Deficiente con el 22,22%, Eficiente con el 20,37%, Ni Eficiente Ni Deficiente con el 16,67% y

Deficiente con el 9,26%. Estos resultados arrojan un promedio de 3,58, indicando que la dimensión Componentes de Trabajo en Equipo se ubica en la categoría Moderadamente Eficiente según el baremo que ha sido construido para tal fin.

Tabla 3
Dimensión Métodos de Trabajo en Equipo

Alternativas de Respuesta		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		TOTAL		Promedio	Categoría
		5		4		3		2		1					
Indicadores	Ítems	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr		
Intermediación	22 - 24	5	9,26	6	11,11	10	18,52	16	29,63	17	31,48	54	100,00	2,37	Mod. Deficiente
Exteriorización	25 - 27	7	12,96	6	11,11	12	22,22	16	29,63	13	24,07	54	100,00	2,59	Mod. Deficiente
Interiorización	28 - 30	8	14,81	9	16,67	12	22,22	15	27,78	10	18,52	54	100,00	2,81	Ni Eficiente Ni Deficiente
Total Variable	25 - 33	20	12,35	21	12,96	34	20,99	47	29,01	40	24,69				
Baremo de Interpretación del Promedio o Media															
Categorías				Rangos				Promedio Total de la Variable							
Eficiente				4,21 - 5,00				2,59							
Mod. Eficiente				3,41 - 4,20											
Ni Eficiente Ni Deficiente				2,61 - 3,40				Mod. Deficiente							
Mod. Deficiente				1,81 - 2,60											
Deficiente				1,00 - 1,80											

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Tal como puede observarse en la tabla 3, referida a la dimensión Métodos de Trabajo en Equipo, el indicador Intermediación presenta que la opción Deficiente tiene el mayor número de respuestas (17), es decir, el 31,48%. Seguidamente, los entrevistados han respondido Moderadamente Deficiente con el 29,63%, Ni Eficiente Ni Deficiente con el 18,52%, Moderadamente Eficiente con el 11,11% y Eficiente con el 9,26%.

Igualmente, el indicador Exteriorización, revela que la opción Moderadamente Deficiente tiene el mayor número de respuestas (16), representando el 29,63%. A continuación, los encuestados han respondido Deficiente con el 24,07%, Ni Eficiente Ni Deficiente con el 22,22%, Eficiente con el 12,96% y Moderadamente Eficiente con el 11,11%.

Del mismo modo, las respuestas señalan que el indicador Interiorización presenta que la opción Moderadamente Deficiente tiene el mayor número de respuestas (15), lo que representa el 27,78%. Posteriormente, las respuestas de los encuestados se ubican en Ni Eficiente Ni Deficiente con el 22,22%, Deficiente con el 18,52%, Moderadamente Eficiente con el 16,67% y Eficiente con el 14,81%.

Estos resultados arrojan un promedio de 2,59, ubicando a la dimensión Métodos de Trabajo en Equipo en la categoría Moderadamente Deficiente según el baremo que ha sido construido para tal fin.

Tabla 4
Variable Trabajo en Equipo

Alternativas de Respuesta		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		TOTAL		Promedio	Categoría	Población	
		5		4		3		2		1							
Dimensiones	Ítems	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr				
Elementos de Trabajo en Equipo	1 - 27	17	7,87	31	14,35	56	25,93	73	33,80	39	18,06	216	100,00	2,60	Mod. Deficiente	54	
Componentes de Trabajo en Equipo	16 - 24	47	28,83	48	29,45	30	18,40	29	17,79	9	5,52	163	100,00	3,58	Mod. Eficiente	54	
Métodos de Trabajo en Equipo	25 - 33	20	12,35	21	12,96	34	20,99	47	29,01	40	24,69	162	100,00	2,59	Mod. Deficiente	54	
Total Variable	1 - 45	84	15,53	100	18,48	120	22,18	149	27,54	88	16,27						
Baremo de Interpretación del Promedio o Media																	
Categorías				Rangos				Promedio Total de la Dimensión									
Eficiente				4,21 - 5,00				2,89									
Mod. Eficiente				3,41 - 4,20													
Ni Eficiente Ni Deficiente				2,61 - 3,40													
Mod. Deficiente				1,81 - 2,60				Ni Eficiente Ni Deficiente									
Deficiente				1,00 - 1,80													

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Con relación a la información expresada en la tabla 4, que muestra los resultados de la variable Trabajo en Equipo, la dimensión Elementos de Trabajo en Equipo muestra que la opción Moderadamente Deficiente ha obtenido el mayor número de respuestas (73), es decir, el 33,80%. Seguidamente, los entrevistados han respondido Ni Eficiente Ni Deficiente con el 25,93%, Deficiente con el 18,06%, Moderadamente Eficiente con el 14,35% y Eficiente con el 7,87%.

En cuanto a la dimensión Componentes de Trabajo en Equipo, presenta que la opción Moderadamente Eficiente tiene el mayor número de respuestas (48), representando el 29,45%. Posteriormente, las respuestas de los encuestados se ubican en Eficiente con el 28,83%, Ni Eficiente Ni Deficiente con el 18,40%, Moderadamente Deficiente con el 17,79% y Deficiente con el 5,52%.

Seguidamente, el análisis muestra que la dimensión Métodos de Trabajo en Equipo ha obtenido el mayor número de respuestas en la opción Moderadamente Deficiente con un total de 47, es decir, el 29,01%. Adicionalmente, las respuestas de los encuestados se ubican en la opción Deficiente con el 24,69%, Ni Eficiente Ni Deficiente con el 20,99%, Moderadamente Eficiente con el 12,96% y Eficiente con el 12,35%.

En resumen, los datos anteriores muestran que un promedio de 2,89, colocando a la variable Trabajo en Equipo dentro de la categoría Ni Eficiente Ni Deficiente según el baremo que ha sido construido para tal fin.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Al analizar el primer objetivo, identificar los elementos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe y referida a la dimensión Elementos de Trabajo en Equipo, el indicador Capital Intelectual presenta la opción Moderadamente Deficiente al constatar que el personal encuestado casi nunca facilita la formación para sus docentes el trabajo en equipo, ni este proceso de formación incrementa el rendimiento de los alumnos que trabajan en equipo.

Resultados que difieren de Gibson, Ivancevich y Donnelly (2010) quienes señalan que la actual sociedad del conocimiento, los intangibles han adquirido

la mayor responsabilidad en la creación de valor empresarial. Por este motivo, se hace muy interesante el cuidadoso estudio del capital intelectual que las organizaciones disponen. Una aproximación al concepto de capital intelectual, así como la estructuración e identificación de sus componentes a través del análisis conjunto de enfoques tradicionales y otros más vanguardistas.

Por su parte, el indicador Competencias, muestra la opción Moderadamente Eficiente al observarse que según el personal encuestado casi nunca en la institución se hacen evaluaciones periódicas de las competencias que poseen los docentes para el trabajo en equipo; ni los objetivos de la institución determinan el tipo de habilidades mostradas por los equipos de trabajo en docentes.

Evidenciándose, que estos resultados difieren de la teoría manejada por Ivancevich (2008) al señalar que las competencias son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. Las competencias son los conocimientos, habilidades, y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar prácticas en el mundo donde se desenvuelve.

Seguidamente, el análisis del indicador Plataforma Tecnológica presentó la opción Moderadamente Deficiente al indicar los docentes encuestados que no dispone la institución de aulas virtuales para facilitar el trabajo en equipo, tampoco los espacios virtuales para los docentes facilitan en trabajo en equipo para la institución y que la plataforma disponible para el acceso de los docentes no cuenta con coberturas apropiadas.

Estos resultados difieren de Mayer, Caruso y Salovey (2009) quienes señalan que la creciente presencia de las tecnologías internet en las

compañías está provocando un fuerte aumento de la demanda de soluciones que posibiliten su adaptación a los mercados de la nueva economía. El dinamismo de la industria del software y el hardware, su heterogeneidad y el sorprendente ritmo de aparición de nuevos dispositivos de acceso a servicios e información, dificultan la elección de estas soluciones.

Del mismo modo, el indicador Cultura Corporativa se presentó como Ni Eficiente Ni Deficiente al demostrarse que los encuestados indicaron que algunas veces en la institución se promueve la cultura corporativa para el trabajo en equipo, pocas veces los docentes desarrollan su trabajo en grupo alineados a la cultura corporativa de la institución, y los alumnos casi nunca se manejan en función de la cultura corporativa promovida por el docente.

Aspectos que difieren de Davis y Newstrom (2010) al señalar que la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

Por consiguiente, atendiendo las teorías que soportan el trabajo en equipo se comparan los resultados y difieren con lo expresado por Ivancevich (2008), quien señala que se han identificado determinados principios de trabajo en equipo que pueden ser utilizados por la alta dirección de las organizaciones, con el fin de conducirla hacia una mejora en el desempeño. Así mismo, la adopción de un sistema de elementos del trabajo en equipo debería ser una decisión estratégica que tome la dirección de la organización.

En atención a los comentarios anteriores puede inferirse que es responsabilidad del equipo de rectores poner en práctica el uso de estos

elementos por lo menos en el porcentaje reglamentado para incluir algunas estrategias adicionales en los planes de formación de cada institución.

En relación al segundo objetivo caracterizar los componentes del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe, Uribe, que detalla a la dimensión Componentes de Trabajo en Equipo, el indicador Complementariedad mostró la opción Eficiente, al indicar las respuestas del personal encuestado, casi siempre el trabajo en equipo permite aumentar la complementariedad, que este casi siempre se orienta como estrategia docente el proceso de enseñanza y que para aumentar el rendimiento de los estudiantes la institución plantea la necesidad.

Resultados que coinciden con lo señalado por Madrigal (2010), para quien la complementariedad representa en la actualidad un enfoque del constructivismo, el cual se configuró fundamentalmente a partir de las aportaciones de tres enfoques: el psicogenético propuesto por Piaget, el cognitivo de Ausubel y el sociocultural de Vygotsky. Surgió como una corriente epistemológica, preocupada por discernir sobre los problemas relativos a la construcción del conocimiento.

Con respecto al indicador Compromiso, presentó la opción Eficiente al constatar que siempre se considera que el trabajo grupal afianza el compromiso de los docentes que participan; casi siempre sienten que cuando trabaja con sus compañeros se afianza el compromiso por su trabajo y que cuando la institución apoya el trabajo grupal el rendimiento del docente se incrementa con impacto positivo en los alumnos.

En este sentido, contrasta con lo expresado por Díaz y Hernández (2004), quienes indican que el compromiso es lo que hace que te sientas

involucrado y que perteneces al equipo. Es lo que te hace mantenerte trabajando y aportándole al equipo a pesar de las adversidades, de las crisis y de los obstáculos. Es súper necesario dentro de un equipo porque de otra manera, los integrantes entrarían y saldrían de los logros de los objetivos cada vez que sus necesidades particulares se lo solicitaran.

Por su parte en el indicador Confianza se demostró como Moderadamente Eficiente al indicar los encuestados que algunas veces comparten el trabajo con los compañeros aumenta la confianza entre los grupos. Consideran que la confianza es un elemento que facilita el trabajo del docente en equipo y que siempre se promueve el trabajo en equipo en el aula para aumentar la confianza entre los alumnos.

Indicando estos resultados semejanza con lo señalado por Kanter, Moss y Rosabeth (2006) quienes refieren la confianza como la parte que tiene que ver con la confianza en mí mismo, la confianza en cada uno de los miembros del equipo en su individualidad y en sus capacidades y en el aporte que es necesario desde la individualidad para el logro del objetivo.

Por lo tanto, estos resultados indican que la dimensión Componentes de Trabajo en Equipo es Moderadamente Eficiente en estas instituciones. En consecuencia, coincide con Davis y Newstrom (2010) para quien el trabajo en equipo es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas, para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros; tales como: Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada, los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.

Al analizar el tercer objetivo, dirigido a describir el método para el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza del docente en la Institución

Educativa Rafael Uribe Uribe, tal como puede observarse en la dimensión Métodos de Trabajo en Equipo, el indicador Intermediación se presenta como Deficiente al observarse que los encuestados nunca asumen el trabajo en equipo en clases para fomentar la cultura de intermediación entre los estudiantes. Para ellos, el trabajo en equipo nunca se convierte en la estrategia de intermediación de la institución, ni permite la vinculación docente –alumno.

Aspectos que difieren de Koulopoulos y Frappaolo (2009), quienes indican que la intermediación es la conexión entre el conocimiento y las personas. La intermediación se refiere a la función del agente que reúne a quienes buscan determinada parte de conocimiento con aquellos que pueden suministrarla. Su rol es emparejar a un buscador de conocimiento con las fuentes personales de conocimiento que sea óptima para ese buscador.

En el indicador Exteriorización, revela que es Moderadamente Deficiente al señalar los encuestados que casi nunca cuando se trabaja en equipo se logra que el alumno exteriorice sus inquietudes en clases. Por otra parte, las estrategias de exteriorización se logran de forma inmediata en el trabajo grupal y la relación entre docentes mediante el trabajo grupal facilita la exteriorización de ideas que son compartidas con el resto de los equipos de trabajo.

Evidenciándose un contraste con lo señalado por Ryback (2008) cuando el individuo no sabe exteriorizar sus sentimientos, es el cuerpo el que habla. Es así como dolores de estómago, migrañas, alergias, depresión, angustia o ansiedad no se deben exactamente a una patología orgánica, sino más bien a la exteriorización de algo que se mantiene guardado internamente. Mente y cuerpo están íntimamente ligados y sabiendo esto, es mucho más fácil entender por qué hay algunas personas a quienes se les presentan ciertas

dolencias físicas que describen como una enfermedad equis a la cual hay que dar tratamiento.

Igualmente, el indicador Interiorización, indicó que es Moderadamente Deficiente cuando indicaron los encuestados que pocas veces el trabajo colaborativo permite interiorizar las experiencias positivas en el docente. Indicando que algunas veces cuando se trabaja en equipo se valora lo importante de poner de manifiesto el conocimiento para lograr su transferencia y que a veces la interiorización limita el trabajo en equipo como estrategia docente.

Coincidiendo estos resultados con Mahieu (2012) se refiere a la identidad es identificación, identificación desde otros y que nuestra identidad es, con anterioridad nuestra, personal una identidad para otros. Solo desde los otros se puede tener noticia inicial de quiénes somos. La realidad radical de nuestra identidad personal no es nuestro cuerpo, en el que obviamente tiene que apoyarse, sino las relaciones específicas con que hemos estado respecto de los otros.

Por lo tanto, estos resultados indican que la dimensión Métodos de Trabajo en Equipo es Moderadamente Deficiente en estas instituciones. Difiriendo con Bustamante y Pérez (2009), el método para el trabajo en equipo pretende, además de permitir el cumplimiento de los objetivos que se marca el equipo, aplicar estructuras de trabajo que puedan canalizar para resolver las disfuncionalidades humanas. Es un método que cuenta con técnicas y pasos o etapas específicas a seguir.

Por último, al analizar la Variable Trabajo en Equipo, con relación a los resultados de la dimensión Elementos de Trabajo en Equipo, ésta se mostró como Moderadamente Deficiente. En cuanto a la dimensión Componentes de

Trabajo en Equipo, se presentó Moderadamente Eficiente. Mientras que la dimensión Métodos de Trabajo en Equipo como Moderadamente Deficiente.

Así mismo, los datos anteriores muestran que la variable Trabajo en Equipo dentro de la categoría Ni Eficiente Ni Deficiente. Según la opinión de los docentes que participaron como informantes, destacando que en el aula se está prestando mayor atención a lo cognitivo, que a la práctica a través de experiencias compartidas en equipos de trabajo; sin embargo a pesar que desde la práctica está comprobado que el trabajo en equipo en una de las estrategias más importante para motivar a los estudiantes durante el proceso de enseñanza, en la institución estudiada no se percibe de la misma manera, por lo cual al ser contrastado con la teoría manejada por Butteriss (2008) quien señala que el trabajo en equipo permite promover intervenciones y trabajar con otros cuando es apropiado para la empresa, a fin de colaborar en la solución de problemas, desarrollando nuevas ideas u oportunidades. No observándose de esta manera en la institución estudiada.

Aunado a esto, el sistema educativo colombiano; requiere de cambios en las estrategias de enseñanza debido a que los modelos tradicionales se basan en resultados y no están orientados a fortalecer la solidaridad, el apoyo mutua, cooperación, colaboración entre otros elementos que caracterizan al trabajo en equipo. Asimismo, esta investigación demostró que muchas puertas se han cerrado en la institución objeto de estudio por cuanto, la individualidad se impone en el aula de clase, limitando al estudiante a despertar su creatividad, ser innovador y prepararse para su adaptación a los requerimientos del país de contar con una educación con calidad.

Cabe destacar, que otro aspecto importante evidenciado a través de esta investigación fue la incongruencia entre los lineamientos pedagógicos dentro

del sistema educativo de los niveles primarios y básicos en Colombia; donde los lineamientos de gobierno apuntan desde la práctica educativa se apoya el uso del trabajo en equipo como estrategia del docente para el proceso de enseñanza; dicha orientación está amparada por la Ley 1014 del 26 de enero de 2006; la cual establece las bases para que en los niveles primaria y secundaria se impulse el trabajo colaborativo en el aula de manera que se puede lograr una verdadera transformación del estudiante desde el ser.

Sin embargo; esto solo se puede lograr si se cuenta con un personal docente dispuesto a asumir la estrategia del trabajo en equipo de forma transversalizada en las diferentes materias contempladas en el plan de estudio; el desempeño de los estudiantes se lograría con mayor rapidez y estaríamos formando un ser humano, basado en el respeto, la tolerancia entre otras características que están estrechamente; vinculadas con el desempeño del docente.

CONCLUSIONES

A continuación, en este segmento de la investigación se expondrán de manera resumida, sucinta y concisa, una serie postulados derivados del análisis profundo, visión reflexiva y estudio crítico, procurado por la autora de la presente investigación, con la finalidad e intención de explicar brevemente el fenómeno abordado, sintetizando el contenido del mismo, y permitirle a todos aquellos estudiosos, lectores e interesados en el problema planteado, finiquitar su comprensión a buen término.

Para el primer objetivo, identificar los elementos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, se concluyó que estos elementos no son considerados como estrategias durante el proceso de enseñanza; lo cual permite inferir que es el individualismo lo que hasta ahora prevalece en el estudiante que se está formando en Colombia, mientras que por otra parte el gobierno orienta el cumplimiento del trabajo asociativo solidario.

Esta situación obedece a las limitaciones encontradas en el aula según las apreciaciones de los docente que opinaron con respecto a; que casi nunca en la institución se hacen evaluaciones periódicas de las competencias que poseen los docentes para el trabajo en equipo; ni los objetivos de la institución determinan el tipo de habilidades mostradas por los equipos de trabajo en docentes. La institución no dispone de aulas virtuales para facilitar el trabajo en equipo, tampoco los espacios virtuales para los docentes facilitan en trabajo en equipo y la plataforma disponible para el acceso de los docentes no cuenta con coberturas apropiadas. Algunas veces en la institución se promueve la cultura corporativa para el trabajo en equipo, pocas veces los docentes desarrollan su trabajo en grupo alineados a la cultura corporativa de la institución.

En relación al segundo objetivo Caracterizar los componentes del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, se concluyó que los docentes no caracterizan los mismos durante el proceso de enseñanzas por no considerarlo una política de la institución para el trabajo en equipo que desarrollado el docente que permite aumentar la complementariedad, este casi siempre se orienta como estrategia docente en el proceso de enseñanza y que para aumentar el rendimiento de los estudiantes la institución plantea la necesidad.

Así mismo, lo anterior descrito permite asumir que los docentes sienten que cuando trabajan con sus compañeros se afianza el compromiso por su trabajo y que cuando la institución apoya el trabajo grupal, el rendimiento del docente se incrementa con impacto positivo en los alumnos. Algunas veces comparten el trabajo con los compañeros aumenta la confianza entre los grupos. Consideran que la confianza es un elemento que facilita el trabajo del docente en equipo y que siempre se promueve el trabajo en equipo en el aula para aumentar la confianza entre los alumnos.

Para el tercer objetivo, dirigido a Describir el método para el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, se concluyó que los docentes de esta institución nunca asumen el trabajo en equipo en clases para fomentar la cultura de intermediación entre los estudiantes. Para ellos, el trabajo en equipo nunca se convierte en la estrategia de intermediación de la institución, ni permite la vinculación docente –alumno.

De igual modo, se concluyó que el docente no utiliza esta estrategia; por lo tanto, cuando practica con los estudiantes el trabajo en equipo se logra que el alumno exteriorice sus inquietudes en clases. Por otra parte, las estrategias de exteriorización se logran de forma inmediata en el trabajo grupal y la

relación entre docentes mediante el trabajo grupal facilita la exteriorización de ideas que son compartidas con el resto de los equipos de trabajo.

Además, pocas veces el trabajo colaborativo permite interiorizar las experiencias positivas en el docente. Indicando que algunas veces cuando se trabaja en equipo se valora lo importante de poner de manifiesto el conocimiento para lograr su transferencia y que a veces la interiorización limita el trabajo en equipo como estrategia docente. Es por ello, que esta investigación permite reflexionar sobre el daño que se le está haciendo a la sociedad desde la escuela cuando la orientación del estudiante está en función de sus formación individual, razón por la cual se pudiera afirmar que parte de los problemas sociales de un país están en la base de una formación individualista y no para propiciar el apoyo asociativo.

Por último, se concluyó que de acuerdo al objetivo general analizar el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa, Rafael Uribe Uribe, la población consultada demostró a través de la información plasmada en la estadística; que la estrategia del trabajo en equipo ésta se comportó de forma deficiente. Es decir, que al identificar los elementos del trabajo en equipo, al caracterizar los componentes del trabajo en equipo y al describir el método para el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza del docente en esta institución, se describe la categoría como Eventos o actividades que ocurren ocasionalmente.

No obstante a pesar de que el trabajo en equipo, está considerado por los autores manejados para esta investigación como una de las estrategias que permite asumir los cambios y enfrentarlos desde la asociatividad organizacional que ha dado los mejores resultados en la gerencia moderna y ha permitido que las empresas de hoy sean referentes de rentabilidad en el mundo financiero.

Además de las investigaciones científicas que demuestran que los niños, niñas y jóvenes aprenden más rápido a través de la conformación de equipos de trabajo, se fortalecen los valores, colectivos, la cooperación, colaboración solidaridad entre todos; no se entiende que en el país se siga apostando a un modelo educativo que de una u otra forma si se mira los métodos de evaluación pudiera decirse, que están orientados a la exclusión; mientras que el Gobierno por otro lado orienta en la Ley 1014 del 26 de enero de 2006, en la formación académica de debe orientar la asociatividad para emprender de forma solidaria y cooperativa, de manera que se logre transformar al estudiante desde la independencia desde el ser y hacer.

De allí que, a través de esta investigación se logra llamar a la reflexión en primer lugar a la institución objeto de estudio para que a partir de la socialización se generen propuestas desde la experiencia docente, de los beneficios que generaría para el futuro esta estrategia aplicada en el proceso de enseñanza aprendizaje.

RECOMENDACIONES

En esta parte de la investigación, se presentan una serie de apreciaciones y valoraciones sobre aquellos consejos y sugerencias, en base al estudio realizado y analizado, orientadas a analizar el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa, Rafael Uribe Uribe, por todo lo cual, se recomiendan acciones a ser adoptadas a continuación:

Para el primer objetivo, identificar los elementos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe se recomienda:

- Facilitar la formación para los docentes sobre trabajo en equipo, para incrementar el rendimiento de los alumnos para el trabajo cooperativo.
- Realizar evaluaciones periódicas de las competencias que poseen los docentes para el trabajo en equipo; buscando que los objetivos de la institución determinan el tipo de habilidades mostradas por los equipos de trabajo en docentes.
- Disponer en la institución de aulas y de espacios virtuales para que los docentes faciliten el trabajo en equipo.
- Promover en la institución la cultura corporativa para que los docentes desarrollen su trabajo en grupo alineados a la cultura de la institución.

En relación al segundo objetivo caracterizar los componentes del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe, Uribe, se recomienda:

- Que el trabajo en equipo desarrollado por los docentes permita aumentar la complementariedad, orientada como estrategia para el proceso de enseñanza para aumentar el rendimiento de los estudiantes.

- Lograr que los docentes sientan que cuando trabajan con sus compañeros se afianza el compromiso por su trabajo y que cuando la institución apoya el trabajo grupal, el rendimiento del docente se incrementa con impacto positivo en los alumnos.

- Incentivar al personal a compartir el trabajo con los compañeros para que de esta forma aumente la confianza entre los grupos. Considerando que la confianza es un elemento que facilita el trabajo del docente.

Para el tercer objetivo, dirigido a describir el método para el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, se recomienda:

- Asumir en la institución el trabajo en equipo en clases para fomentar la cultura de intermediación entre los estudiantes.

- Convertir el trabajo en equipo en la estrategia de intermediación de la institución, permitiendo la vinculación docente –alumno.

- Lograr que a través del trabajo en equipo se logre que el alumno exteriorice sus inquietudes en clases.

- Facilitar las estrategias de exteriorización de forma inmediata en el trabajo grupal.

- Permitir el trabajo colaborativo al interiorizar las experiencias positivas en el docente.

- Valorar el trabajo en equipo al poner de manifiesto el conocimiento para lograr su transferencia y la interiorización este como estrategia docente

BIBLIOGRAFÍA

- Álava Reyes, M.J. y Aldecoa, S. (2013). La Buena Educación: Enseñar con Libertad y Compromiso para convertir a los Niños en Adultos Felices. Ed. La Esfera de los Libros. España.
- Alles, M (2008). Desarrollo del Talento Humano. Basado en competencias.. España: Gránica
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Espíteme. Venezuela.
- Bavaresco, A. (2012). Proceso Metodológico en la Investigación. Editorial Ediluz, Venezuela.
- Benavides, O (2009). Competencias y Competitividad. Diseño para las Organizaciones Latinoamericanas. Colombia: Mc Graw Hill.
- Blumer, H. (2011). Coordinación de equipos de trabajo. Editorial Vértice.
- Bustamante, G. y Pérez, M. (2009). La práctica del trabajo en equipo del profesorado. Ed. Grao
- Butteriss, M. (2008). Reinventando Recursos Humanos. Ed. Gestión 2000
- Cerda, H. (2011). Los Elementos de la Investigación. Editorial El Búho. Bogotá, Colombia.
- Chávez, N. (2010). Introducción a la investigación educativa. 4ta. Reimpresión. Zulia, Venezuela.
- Cooley, R. (2009). Administración de Personal. Ed. Continental
- Davis, K. y Newstrom, J. (2010). Comportamiento Humano en el Trabajo. Mc Graw Hill.
- Díaz, D. (2012). El aprendizaje en equipo. Editorial Limusa.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2004). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Mc. Graw-Hil. México.
- Díaz, N. (2008). Dirección de equipos de trabajo. Editorial Paraninfo

Fernández, F. (2011). Trabajo en equipo para la integración de las entidades bancarias con la comunidad. Maestría en Administración de Empresas. Universidad del Norte.

Ferrer, O (2013). Trabajo en equipo en las pequeñas y medianas organizaciones ubicadas en la zona central del municipio Maracaibo. Maestría en Administración. Universidad de los Andes.

Fontaines, T. (2012). Metodología de la Investigación. Editorial Júpiter. Venezuela

Furguerle, J. (2012). Liderazgo del Directivo y el Trabajo en Equipo de los Docentes. Editorial Académica Española.

Gallegos, R. (2009). Comportamiento organizacional. Ed. Prentice Hall. Hispanoamérica.

García, S. y Dolan, S. (2010). La Dirección por Valores. España: Mc Graw Hill.

Gento, S. (2008). Instituciones Educativas para la calidad total. Editorial Muralla.

Gibson, G., Ivancevich, F. y Donelly, R. (2010). Las Organizaciones, Estructuras y Procesos. México: Mc Graw Hill.

Goffman, E. (2009). Análisis del Cambio Sociocultural. Ed. CIESAS.

Gómez, R. y Balkin, D. (2008). Gestión de Recursos Humanos. (1era. ed.). Madrid: Prentice Hall. Interamericana (UK).

González, F. y Rodríguez, M. (2012). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios. Ed. McGraw Hill. México

González, J. (2012). Acción gerencial de los directivos y el trabajo en equipo en institutos de educación básica y primaria colombianas. Maestría en Educación. Universidad Pontificia Bolivariana.

Hackman, R. (2010). Equipos que funcionan. Editorial Limusa S. A., Grupo Noriega Editores

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana Editores, SA de CV.

Herrera, M. (2010). Coaching como técnica del educador y fortalecimiento del trabajo en equipo. Maestría en Educación. Universidad de la Guajira.

Hurtado, J. (2012). El Proyecto de Investigación. Colombia. Ediciones Quiroz.

Ivancevich, J.M. (2008). Gestión Calidad y Competitividad. España: Mc Graw Hill.

Kanter, Moss Rosabeth.(2006). Confianza: cómo terminan las rachas ganadoras y perdedoras. En: www.resumido.com (2007).

Koulopoulos, Th. y Frappaolo, C. (2009): Gerencia del Conocimiento. McGraw Hill

Lepeley, J. (2009). Excelencia en el Liderazgo. Editorial Mc Graw Hifl. España

Llapa, Trevizan y Tadeu (2008). Reflexión conceptual sobre compromiso organizacional y profesional. Rev Latino-am Enfermagem 2008 maio-junho; 16(3).

Luhmann, N. (2009). Confianza. Ed. Anthropos.

Madrigal R (2010). Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje. Buenos Aires. Argentina: McGraw-Hill.

Mahieu, P. (2012). Trabajar en equipo. Siglo XXI

Marzal, G. (2009). La intermediación en el mercado de trabajo. Editorial Pirámide

Mayer, J., Caruso, D. y Salovey, P. (2009). El directivo emocionalmente inteligente. EDAF

Mead, G. (2011). La filosofía en el aula. Ediciones de la Torre.

Méndez, C. (2010), Metodología: Guía para la Elaboración de Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. Mc Graw Hill. Colombia.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2010). Capital intelectual e Innovación. Ed. Henry Xochipiltecatl Carreto

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Hacia una cooperación al desarrollo más eficaz. Informe de avances 2014.

Palella, S. y Martins, F. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.

Pérez, P. (2012). Trabajo en equipo y las funciones sociales del supervisor en las instituciones del nivel de educación inicial. Maestría en Educación. Universidad de La Guajira.

Robbins, S. (2010). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010): Administración, Ed. Prentice-Hall, México.

Rodríguez, M. (2012) Metodología de la Investigación Cualitativa. Editorial McGraw Hill. México

Ryback, D. (2008). Trabaje con su inteligencia emocional. EDAF.

Sabino, C. (2011). El Proceso de Investigación. Panamericana Editorial. Santafé de Bogotá - Colombia.

Senlle, A. (2008). Calidad y Liderazgo. Ed. Gestión 2000.

Trujillo, S. (2004). Gestión de Recursos Humanos en la Docencia. Madrid, Ediciones Díaz de Santos.

Vallejo, S. (2009). Clima Laboral. Ediciones Díaz de Santos

Williamson, O.E. (2013). Calculabilidad, Confianza y Organización Económica. Ediciones Ruz. México.



ANEXOS



ANEXO A

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Estimado(a) validador(a):

Respetuosamente me dirijo a usted para solicitar su valiosa colaboración en cuanto a la revisión del instrumento que se anexa, con el objeto de determinar la validez de los mismos. Este instrumento es necesario para continuar con la investigación denominada “TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA PARA DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN RAFAEL URIBE URIBE”, la cual tiene el propósito de analizar el trabajo en equipo como estrategia de fortalecimiento del proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe.

Con su colaboración, en la opinión sobre la pertinencia de los instrumentos, se cumple otra etapa de la investigación, cubriendo así los requisitos exigidos para la entrega de los trabajos de investigación, con lo cual se podrá optar Grado Académico de Magíster Scientiarum en Ciencias de la Educación.

Por tal motivo, su criterio sobre la validación del instrumento de medición aquí presentado, en cuanto a la pertinencia de la variable con los objetivos, dimensiones e indicadores y la redacción de los ítemes, así como también cualquier observación que usted esté dispuesto a realizar, será muy importante para el fortalecimiento de la misma.

Agradeciendo altamente su colaboración, quedo de usted.

Lcda. María Milena Oñate

1. Datos del Experto.

Nombres y Apellidos: _____

Título de Pre-Grado: _____

Título de Post-Grado: _____

Título de Doctorado: _____

Empresa o Institución donde labora _____

Cargo que ocupa: _____

Antigüedad en el Cargo: _____

Experiencia en el Área de Investigación: _____

2. Identificación del Trabajo de Grado

2.1. Título

Trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para docentes de la institución Rafael Uribe Uribe

2.2. Objetivo General

Analizar el trabajo en equipo como estrategia de fortalecimiento del proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe

2.3. Objetivos Específicos

Identificar los elementos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

Caracterizar los componentes del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe, Uribe

Describir los métodos del trabajo en como estrategia de enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

2.4. Sistema de Variables

Variable: Trabajo en Equipo

Definición Conceptual: Según Lepeley (2009), trabajo en equipo es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio. Desde esta perspectiva, el trabajo en equipo tiene relación con la satisfacción de necesidades o el gusto de personas que crean una demanda para ese producto. El trabajo en equipo es un proceso conformado por un conjunto de principios y esfuerzos para mejorar los procesos y los productos que requiriere involucrar tanto a la gerencia y empleados como a la empresa, para llegar a un producto o servicio de trabajo en equipo, donde el gerente pueda lograr sus objetivos con menor esfuerzo.

Definición Operacional:

El trabajo en equipo se medirá a través de las dimensiones: Elementos de Trabajo en equipo, Componentes de Trabajo en equipo y Métodos de Trabajo en equipo, conjuntamente con sus indicadores plasmados en el cuadro de operacionalización realizado por Oñate (2017).

Población

A los efectos de esta investigación, se consideraran como población objeto de estudio al personal directivo, administrativo y docente de la institución Educativa Rafael Uribe Uribe, tal como se indica en el cuadro presentado a continuación:

**Cuadro No. 1.
Distribución de la Población**

Docentes	Personal
Preescolar	5
Básica Primaria	23
Básica Secundaria	17
Media	9
TOTAL	54

Fuente: Elaboración Propia (2017)

A continuación se presenta el cuadro de Operacionalización de las variables donde se desglosan los objetivos, dimensiones e indicadores correspondientes.

Cuadro No. 2.
Construcción de la Variable Trabajo en equipo

Objetivo General: Analizar el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa, Rafael Uribe Uribe				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Identificar los elementos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe	Trabajo en Equipo	Elementos de Trabajo en Equipo	Capital Intelectual	1,2,3
			Competencias	4,5,6
			Plataforma Tecnológica	7,8,9
			Cultura Corporativa	10,11,12
Caracterizar los componentes del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe, Uribe		Componentes de Trabajo en Equipo	Complementariedad	13,14,15
			Compromiso	16,17,18
			Confianza	19,20,21
Describir el método para el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe		Técnicas de Trabajo en Equipo	Intermediación	22,23,24
			Exteriorización	25,26,27
			Interiorización	28,29,30

Fuente: Oñate (2017)

Instrumento de Validación - Variable Trabajo en Equipo													
Objetivo Específico: Identificar los elementos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe													
Dimensión	Indicador	No.	Items	Criterios de Validación									
				Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Elementos de Trabajo en Equipo	Capital Intelectual	1.	Se establecen programas de formación en los cuales la institución entrena a su personal										
		2.	La existencia de programas de capacitación permite el enriquecimiento de la institución										
		3.	El aumento en el proceso de formación de los docentes incrementa sus capacidades de atención al cliente										
	Competencias	4.	La institución diseña determinadas competencias que debe adquirir el individuo durante su desempeño										
		5.	Se hacen evaluaciones periódicas de las competencias que poseen los docentes										
		6.	Los objetivos de la institución determinan el tipo de habilidades mostradas por los docentes										

P = Pertinente, NP = No Pertinente, A = Adecuada, NA = No Adecuada

Instrumento de Validación - Variable Trabajo en Equipo													
Objetivo Específico: Identificar los elementos del trabajo en equipo como estrategia en la enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe													
Dimensión	Indicador	No.	Items	Criterios de Validación									
				Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Elementos de Trabajo en Equipo	Plataforma Tecnológica	7.	Se gestiona un espacio virtual en el cual los clientes puedan adquirir información oportuna sobre inquietudes en relación a la institución										
		8.	Se ofrecen sistemas de información virtual a fin de formar a su personal										
		9.	Se utilizan equipos para la consulta de los procesos por parte del personal de la institución										
	Cultura Corporativa	10.	La institución tiene establecido sus lineamientos de convivencia										
		11.	La dirección hace observaciones sobre el tipo de comportamientos demostrado por su personal										
		12.	Las interacciones entre los docentes con la dirección resultan efectivas para el aumento de la productividad de la organización										

P = Pertinente, NP = No Pertinente, A = Adecuada, NA = No Adecuada

Objetivo Específico: Caracterizar los componentes del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe, Uribe													
Dimensión	Indicador	No.	Items	Criterios de Validación									
				Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Componentes de Trabajo en Equipo	Complementariedad	13.	El trabajo en equipo desarrollado por los docentes permite aumentar la complementariedad para el logro de los objetivos institucionales.										
		14.	El trabajo en equipo se orienta como estrategia docente el proceso de enseñanza.										
		15.	Para aumentar el rendimiento de los estudiantes la institución plantea la necesidad.										
	Compromiso	16.	Considera que el trabajo grupal afianza el compromiso de los docentes que participan.										
		17.	Siente que cuando trabaja con sus compañeros se afianza el compromiso por su trabajo.										
		18.	Cuando la institución apoya el trabajo grupal el rendimiento del docente se incrementa con impacto positivo en los alumnos.										

P = Pertinente, NP = No Pertinente, A = Adecuada, NA = No Adecuada

Objetivo Específico: Caracterizar los componentes del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para el docente en la Institución Educativa Rafael Uribe, Uribe													
Dimensión	Indicador	No.	Items	Criterios de Validación									
				Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
	Confianza	19.	Compartir el trabajo con los compañeros aumenta la confianza entre los grupos.										
		20.	La confianza es un elemento que facilita el trabajo del docente en equipo.										
		21.	Promueve el trabajo en equipo en el aula para aumentar la confianza entre los alumnos										

P = Pertinente, NP = No Pertinente, A = Adecuada, NA = No Adecuada

Objetivo Específico: Describir el método para el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe													
Dimensión	Indicador	No.	Items	Criterios de Validación									
				Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Técnicas de Trabajo en Equipo	Intermediación	22.	La formación académica de los docentes es cónsona con los objetivos de la institución										
		23.	El aumento del proceso de formación del personal permite el mejoramiento del ambiente laboral										
		24.	Se establece una conexión entre los miembros de la dirección con los docentes										
	Exteriorización	25.	Los docentes relacionan el conocimiento que poseen con la institución										
		26.	Los conocimientos de los docentes determinan su clasificación en la organización										
		27.	El equipo de trabajo comparte el conocimiento para mejorar la calidad de atención a los clientes										

P = Pertinente, NP = No Pertinente, A = Adecuada, NA = No Adecuada

Objetivo Específico: Describir el método para el trabajo en equipo como estrategia de enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe													
Dimensión	Indicador	No.	Items	Criterios de Validación									
				Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Técnicas de Trabajo en Equipo	Interiorización	28.	Se promueve el proceso de formación individual en el equipo de trabajo										
		29.	La administración de los proyectos aplicados en la organización es responsabilidad de la dirección de la misma										
		30.	Se establecen mesas de trabajo donde cada integrante de la organización realice propuestas de acuerdo a sus conocimientos										

P = Pertinente, NP = No Pertinente, A = Adecuada, NA = No Adecuada

EVALUACIÓN ESPECÍFICA PARA LAS VARIABLES

DIFICULTAD ESPECÍFICA	TODOS	ALGUNOS	NINGUNOS	NÚMERO DE ÍTEMS CON DIFICULTAD:
LOS ÍTEMS:				
1. Son pertinentes con los objetivos				
2. Son pertinentes con la variable que pretenden medir				
3. Son pertinentes con la dimensión				
4. Son pertinentes con los indicadores				
5. Inducen y sugieren la(s) respuesta(s) de los mismos				
6. No son redactados de manera clara y accesible				
7. No se adecuan a la escala establecida				
8. Presentan confusión en su contenido				
9. Muestran alternativas que no son pertinentes				
10. Presentan demasiada información				
11. Señalan una secuencia inadecuada				
12. Tienen contenido repetitivo				

RESULTADO FINAL
Observaciones

SI

NO

Considera Válido el Instrumento:

☐
☐

Firma del Experto

C.I. _____



ANEXO B

INSTRUMENTO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TRABAJO EN EQUIPO

El presente instrumento, es un cuestionario con fines estrictamente académicos. Los datos serán tratados de forma confidencial, y utilizados con fines estadísticos y de análisis, por lo tanto, sus respuestas no serán identificadas con datos personales

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que se presentan a continuación antes de responder y marque con una X la respuesta que mejor exprese su opinión.

Gracias por su colaboración.

Nº	Ítem	S	CS	AV	CN	N
	Capital intelectual					
1	¿Facilita la formación para sus docentes el trabajo en equipo?					
2	¿La existencia de programas de capacitación permite el fortalecimiento para el aprendizaje colectivo?					
3	¿El proceso de formación de los docentes incrementa el rendimiento de los alumnos que trabajan en equipo?					
	Competencias					
4	¿La orientación en la formación para el trabajo colaborativo se fundamenta en las competencias?					
5	¿Se hacen evaluaciones periódicas de las competencias que poseen los docentes para el trabajo en equipo?					
6	¿Los objetivos de la institución determinan el tipo de habilidades mostradas por los equipos de trabajo en docentes?					
	Plataforma tecnológica					
7	¿Los espacios virtuales para los docentes facilitan en trabajo en equipo para la institución?					

Leyenda: (S) Siempre, (CS) Casi Siempre, (AV) Algunas Veces, (CN) Casi Nunca, (N) Nunca

Nº	Ítem	S	CS	AV	CN	N
8	¿Dispone la institución de aulas virtuales para facilitar el trabajo en equipo?					
9	¿La plataforma disponible para el acceso de los docentes cuenta con coberturas apropiadas?					
	Cultura corporativa					
10	¿Se promueve la cultura corporativa para el trabajo en equipo?					
11	¿Los docentes desarrollan su trabajo en grupo alineados a la cultura corporativa de la institución?					
12	¿Los alumnos se manejan en función de la cultura corporativa promovida por el docente?					
	Complementariedad					
13	¿El trabajo en equipo desarrollado por los docentes permite aumentar la complementariedad para el logro de los objetivos institucionales?					
14	¿El trabajo en equipo se orienta como estrategia docente el proceso de enseñanza?					
15	¿Para aumentar el rendimiento de los estudiantes la institución plantea la necesidad?					
	Compromiso					
16	¿Considera que el trabajo grupal afianza el compromiso de los docentes que participan?					
17	¿Siente que cuando trabaja con sus compañeros se afianza el compromiso por su trabajo?					

Leyenda: (S) Siempre, (CS) Casi Siempre, (AV) Algunas Veces, (CN) Casi Nunca, (N) Nunca

Nº	Ítem	S	CS	AV	CN	N
18	¿Cuándo la institución apoya el trabajo grupal el rendimiento del docente se incrementa con impacto positivo en los alumnos?					
	Confianza					
19	¿Compartir el trabajo con los compañeros aumenta la confianza entre los grupos?					
20	¿La confianza es un elemento que facilita el trabajo del docente en equipo?					
21	¿Promueve el trabajo en equipo en el aula para aumentar la confianza entre los alumnos?					
	Intermediación					
22	¿Asume el trabajo en equipo en clases para fomentar la cultura de intermediación entre los estudiantes?					
23	¿El trabajo en equipo se convierte en la estrategia de intermediación de la institución?					
24	¿Las estrategias del trabajo en equipo en el proceso de enseñanza permite la vinculación docente –alumno?					
	Exteriorización					
25	¿Cuándo se trabaja en equipo se logra que el alumno exteriorice sus inquietudes en clases?					
26	¿Las estrategias de exteriorización se logran de forma inmediata en el trabajo grupal?					
27	¿La relación entre docentes mediante el trabajo grupal facilita la exteriorización de ideas que son compartidas con el resto de los equipos de trabajo?					

Leyenda: (S) Siempre, (CS) Casi Siempre, (AV) Algunas Veces, (CN) Casi Nunca, (N) Nunca

Nº	Ítem	S	CS	AV	CN	N
	Interiorización					
28	¿El trabajo colaborativo permite interiorizar las experiencias positivas en el docente?					
29	¿Cuándo se trabaja en equipo se valora lo importante de poner de manifiesto el conocimiento para lograr su transferencia?					
30	¿La interiorización limita el trabajo en equipo como estrategia docente?					

Leyenda: (S) Siempre, (CS) Casi Siempre, (AV) Algunas Veces, (CN) Casi Nunca, (N) Nunca



ANEXO C

CONFIABILIDAD

CONFIABILIDAD - TRABAJO EN EQUIPO

Sujetos	Items																														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	2	1	1	4	3	4	1	1	1	5	1	3	2	4	1	1	4	1	61
2	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	124
3	5	3	5	5	5	5	2	2	5	4	5	3	3	5	3	4	3	2	5	3	5	3	5	3	3	4	3	3	1	5	112
4	5	5	5	1	5	5	4	4	1	1	5	5	2	5	2	5	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	122
5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	1	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	4	5	5	4	122
6	3	5	5	5	3	5	2	2	5	4	3	5	3	5	1	1	3	2	5	5	2	2	5	4	3	3	5	5	1	5	107
7	2	1	1	2	2	1	1	4	5	1	2	1	4	1	5	4	3	2	2	1	5	5	1	5	5	1	1	4	1	1	74
8	4	3	3	2	4	3	2	4	3	1	4	3	2	3	2	5	2	2	1	3	2	2	3	5	2	2	3	4	5	3	87
9	4	1	1	1	4	1	4	1	4	2	4	1	2	1	4	4	5	2	2	1	2	2	1	2	2	4	1	1	1	1	66
10	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	1	4	2	2	4	2	2	4	4	1	4	4	91
11	4	4	4	2	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	5	4	107
12	1	5	5	1	1	5	4	4	1	2	1	5	2	5	1	4	3	4	1	5	3	5	5	2	2	4	5	2	1	5	94
13	3	5	5	2	3	5	4	4	3	2	3	5	3	5	2	5	3	4	1	5	3	4	5	2	2	4	5	2	5	5	109
14	2	2	2	1	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	1	4	3	5	4	2	3	4	2	2	2	4	2	2	1	2	72
15	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	5	4	4	5	4	1	1	5	4	1	4	4	105
Σ	49	51	53	31	49	53	55	52	49	34	49	51	45	53	35	63	53	48	43	51	46	52	53	45	43	56	51	39	48	53	1453
S i²	1,6	2,3	2,4	1,6	1,6	2,4	1,7	1,7	2,5	1,5	1,6	2,3	1,3	2,4	1,5	1,0	1,3	1,9	2,7	2,3	1,6	2,0	2,4	1,6	2,0	1,5	2,3	2,1	3,6	2,4	59,0
S t²																															440,6

K	30
K/(K-1)	1,03
Si/St	0,13
1-(Si/St)	0,87
r	0,90

$$r = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

$$r = \frac{30}{29} \left(1 - \frac{59,05}{440,55} \right)$$

$$r = 1,03 (1 - 0,13)$$

$$r = 1,03 \times 0,87$$

$$r = 0,90$$



ANEXO D

BASES DE DATOS

		BASE DE DATOS - TRABAJO EN EQUIPO																																								
		Elementos de Trabajo en Equipo												Componentes de Trabajo en Equipo									Métodos de Trabajo en Equipo																			
		Capital Intelectual				Competencias				Plataforma Tecnológica				Cultura Corporativa				Complementariedad			Compromiso			Confianza			Intermediación				Exteriorización				Interiorización							
		1	2	3	TOT	4	5	6	TOT	7	8	9	TOT	10	11	12	TOT	13	14	15	TOT	16	17	18	TOT	19	20	21	TOT	22	23	24	TOT	25	26	27	TOT	28	29	30	TOT	
S U J E T O S	1	5	4	1	10	5	4	3	12	2	3	1	6	3	3	4	10	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	2	1	5	8	2	3	1	6	2	3	2	7	
	2	4	4	2	10	3	3	4	10	3	3	2	8	3	3	2	8	5	5	4	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	1	3	8	1	3	2	6	1	3	1	5	
	3	2	2	1	5	5	3	5	13	2	3	1	6	3	2	4	9	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	2	1	8	2	4	5	11	2	3	3	8	
	4	2	3	1	6	5	5	3	13	4	3	2	9	3	2	3	8	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	4	14	1	2	2	5	4	2	4	10	1	2	4	7	
	5	1	1	2	4	3	3	4	3	10	4	2	2	8	4	4	3	11	4	4	3	11	4	5	4	13	5	5	4	14	3	1	2	6	2	2	3	7	1	3	2	6
	6	4	2	2	8	3	4	4	11	1	3	3	7	2	2	4	8	4	4	5	13	4	4	5	13	5	5	1	11	3	3	4	10	4	5	2	11	5	2	1	8	
	7	5	2	1	8	5	4	4	13	1	2	1	4	5	3	3	11	4	5	5	14	3	4	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	2	1	2	5	4	3	2	9	
	8	5	3	2	10	5	5	3	13	1	2	1	4	1	3	3	7	5	5	5	15	3	5	5	13	3	1	4	8	1	2	5	8	1	5	5	11	2	3	3	8	
	9	2	2	2	6	4	5	3	12	1	2	5	8	2	1	3	6	5	5	5	15	5	3	4	12	3	2	3	8	4	2	2	8	2	5	5	12	2	3	2	7	
	10	4	3	1	8	5	4	5	14	3	2	3	8	3	3	1	7	4	4	5	13	4	3	4	11	2	2	4	8	3	2	2	7	2	3	1	6	4	1	3	8	
	11	4	2	4	10	5	4	5	14	3	2	2	7	3	3	5	11	2	5	2	9	4	3	2	9	4	2	3	9	5	3	3	11	2	1	1	4	1	3	3	7	
	12	3	2	4	9	4	4	3	11	2	3	1	6	3	2	3	8	2	4	4	10	5	3	4	12	1	2	4	7	5	1	1	7	3	2	2	7	1	1	2	4	
	13	3	2	1	6	5	4	4	13	3	2	1	6	2	3	2	7	3	5	3	11	5	3	5	13	5	1	4	10	4	4	1	9	3	5	2	10	3	3	2	8	
	14	1	3	2	6	3	3	2	8	2	3	1	6	4	3	2	9	3	2	3	8	4	2	3	9	5	1	3	9	1	3	1	5	3	1	1	5	2	5	2	9	
	15	3	2	2	7	2	2	4	8	2	2	3	7	3	3	2	8	2	5	4	11	4	2	5	11	5	2	4	11	3	2	2	7	3	3	3	9	5	4	5	14	
	16	2	2	2	6	2	5	2	9	2	2	3	7	5	1	3	9	1	4	4	9	5	3	5	13	2	2	4	8	3	3	3	9	1	1	2	4	2	3	3	8	
	17	2	2	1	5	3	4	1	8	2	4	3	9	2	3	3	8	3	5	3	11	5	3	3	11	3	3	4	10	3	3	1	7	1	4	2	7	1	2	4	7	
	18	3	3	2	8	3	3	2	8	2	1	3	6	3	3	5	11	2	2	5	9	5	2	5	12	5	2	4	11	2	3	5	10	2	3	1	6	3	1	5	9	
	19	3	2	1	6	3	4	4	11	3	1	3	7	3	2	2	7	3	4	4	11	4	2	5	11	4	1	3	8	1	1	2	4	2	2	1	5	1	4	4	9	
	20	3	2	2	7	2	4	2	8	3	4	5	12	5	3	2	10	3	3	4	10	1	3	3	7	1	2	3	6	1	1	3	5	2	2	2	6	1	2	3	6	
21	4	3	1	8	5	4	5	14	2	1	2	5	1	3	4	8	2	4	4	10	4	2	4	10	4	2	2	8	2	1	4	7	1	3	1	5	2	3	5	10		
22	1	1	1	3	3	5	1	9	2	1	3	6	2	1	3	6	2	3	4	9	2	3	4	9	2	1	5	8	1	1	1	3	1	3	1	5	1	4	4	9		
23	1	1	2	4	4	5	2	11	3	1	3	7	3	1	4	8	3	5	3	11	2	3	3	8	2	2	3	7	1	1	2	4	1	3	1	5	3	2	2	7		
24	1	1	1	3	5	3	4	12	2	1	2	5	5	3	1	9	3	4	4	11	4	2	2	8	4	1	5	10	1	1	2	4	2	3	1	6	3	4	5	12		
25	4	4	2	10	2	4	4	10	2	1	2	5	3	1	3	7	2	5	2	9	2	2	5	9	2	2	5	9	1	3	2	6	2	3	2	7	4	2	2	8		
26	2	2	4	8	4	4	2	10	1	1	3	5	2	2	1	5	2	5	4	11	1	3	4	8	1	1	4	6	2	1	2	5	4	3	2	9	1	2	2	5		
27	3	2	2	7	4	2	5	11	2	2	2	6	3	3	5	11	3	3	3	9	2	3	3	8	2	2	2	6	2	2	2	6	3	3	2	8	3	2	2	7		
28	1	4	5	10	3	4	3	10	1	2	3	6	2	3	2	7	3	3	2	8	1	3	5	9	5	1	4	10	2	3	1	6	2	1	2	5	2	3	2	7		
29	5	2	2	9	4	4	4	12	3	2	3	8	2	3	2	7	3	4	5	12	2	2	5	9	2	2	3	7	2	1	1	4	2	1	2	5	1	3	2	6		
30	3	2	3	8	4	3	3	10	1	2	2	5	2	2	1	5	4	5	3	12	4	5	4	13	5	3	4	12	2	1	1	4	2	3	1	6	3	3	2	8		
31	2	2	2	6	4	4	2	10	2	2	2	6	2	2	3	7	4	1	1	6	4	3	2	9	1	5	4	10	1	1	1	3	2	3	1	6	1	2	1	4		
32	4	2	2	8	4	4	3	11	4	1	3	8	3	2	2	7	4	1	1	6	2	4	5	11	2	4	2	8	1	1	3	5	1	1	1	3	3	2	7			
33	5	3	3	11	4	4	1	9	3	2	3	8	2	3	2	7	2	1	1	4	5	5	3	13	4	2	5	11	1	4	3	8	5	3	1	9	1	2	1	4		
34	5	4	2	11	2	3	2	7	2	2	3	7	3	2	3	8	2	4	4	10	2	2	5	9	4	3	2	9	1	5	1	7	2	3	2	7	3	3	2	8		
35	4	2	2	8	2	1	2	5	2	3	2	7	3	3	3	9	2	2	2	6	4	4	5	13	2	3	4	9	2	1	5	8	3	2	1	6	1	1	1	3		
36	4	2	3	9	2	5	2	9	3	2	1	6	1	2	3	6	3	3	2	8	2	4	2	8	5	4	4	13	5	1	1	7	4	2	4	10	1	2	1	4		
37	3	2	2	7	3	3	2	8	3	2	3	8	2	2	1	5	3	1	4	8	5	3	5	13	3	4	5	12	4	1	1	6	2	2	1	5	3	3	1	7		
38	4	1	1	6	2	3	2	7	2	1	2	5	1	1	2	4	3	2	4	9	2	4	2	8	4	5	4	13	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	6		
39	4	1	1	6	4	3	4	11	2	2	1	5	2	1	3	6	2	3	2	7	3	4	3	10	3	3	4	10	5	2	1	8	1	1	1	3	2	3	2	7		
40	4	1	2	7	2	4	2	8	3	3	2	8	2	4	1	7	3	2	2	7	2	4	5	11	2	4	4	10	2	4	2	8	5	2	1	8	1	2	2	5		
41	5	2	1	8	3	4	2	9	3	3	1	7	1	1	3	5	3	4	4	11	2	4	4	10	3	3	4	10	3	4	2	9	3	4	3	10	4	4	5	13		
42	2	4	2	8	4	4	2	10	3	4	1	8	2	2	1	5	4	2	3	9	3	4	5	12	1	3	4	8	5	5	3	13	3	3	2	8	5	4	4	13		
43	3	3	1	7	1	3	4	8	1	2	3	6	3	3	2	8	4	4	5	13	4	4	4	12	4	2	5	11	2	2	3	7	5	3	4	12	5	5	5	15		
44	5	2	3	10	2	3	4	9	1	1	2	4	1	2	2	5	5	5	5	15	5	4	5	14	3	4	4	11	4	4	1	9	4	3	4	11	4	5	5	14		