

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El trabajo en equipo en los estudiantes de educación superior

Trabajo Académico

Para optar el Título de segunda especialidad profesional en Psicopedagogía

Autora:

Lourdes Manuela Vicencio Segovia

Juanjui - Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El trabajo en equipo en los estudiantes de educación superior

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (presidente)

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

Juanjui - Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El trabajo en equipo en los estudiantes de educación superior

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido
y forma.

Lourdes Manuela Vicencio Segovia. (Autora)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

Juanjui - Perú

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Juanjui a veintidós días del mes de febrero del año dos mil veinte, se reunieron en el colegio Maximino Cerezo, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Aña (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *“El trabajo en equipo en los estudiantes de educación superior”*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Psicopedagogía al señor(a) **VICENCIO SEGOVIA, LOURDES MANUELA**.

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 16.

Por tanto, **VICENCIO SEGOVIA, LOURDES MANUELA**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el Título de Segunda Especialidad Profesional en Psicopedagogía.

Siendo las trece horas el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.


Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
Presidente del Jurado


Dr. Andy Kid Figueroa Cardena
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Aña
Vocal del Jurado

El trabajo en equipo en los estudiantes de educación superior

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	www.liderazgolean6sigma.com Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2 %
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
8	www.revistas.usp.br Fuente de Internet	1 %
9	redined.mecd.gob.es Fuente de Internet	



		1 %
10	repositorio.ucm.edu.co Fuente de Internet	1 %
11	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
15	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
16	www.ieschiquian.com Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
18	dspace.ort.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
19	www.diocesephoenix.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo.
Asesor.

DEDICATORIA

A mi esposo, hijas y padres por ser el soporte en mi aprendizaje, a mis estudiantes que comparten mis sueños de progreso y deseo de servicio a la educación de nuestro país.

INDICE

DEDICATORIA.	vii
ÍNDICE.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I.....	14
ANTECEDENTES	14
1.1. Antecedentes Nacionales.....	14
1.2. Antecedentes Internacionales	15
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. Definición de trabajo en equipo.....	18
2.2.Características de trabajar en equipo.	18
2.3. Importancia del trabajo en equipo.....	19
2.4. Etapas de desarrollo de un equipo.....	20
2.5. Las responsabilidades en un Equipo de Trabajo	22
CAPÍTULO III.....	24
LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL PERÚ	24
3.1. Descripción de la Educación Superior	24
3.2. Los Institutos de Educación Superior	24
3.3. Los estudiantes de Educación Superior	25
3.4.La enseñanza en Educación Superior	26
CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS CITADAS	30

RESUMEN

La presente investigación expone un estudio descriptivo sobre el trabajo en equipo en la Educación Superior, se da a conocer las etapas para desarrollar eficientemente el trabajo en equipo, su importancia, características, beneficios y su funcionamiento organizacional. Esta investigación es de tipo descriptivo que recogió información de diferentes libros, investigaciones realizadas en otras universidades, revistas y otros. Finalmente, se llegó a la conclusión de que el trabajo en equipo es muy importante para desarrollar las competencias de los estudiantes de Educación superior, pues, incrementa la motivación de los estudiantes, evita la deserción escolar al sentir el apoyo de sus pares, por lo que, interactuar con los demás le permite tener una diversidad de ideas y tomar una decisión más pertinente.

Palabras clave: Equipo, Educación Superior.

ABSTRACT

This research presents a descriptive study on teamwork in Higher Education, it reveals the stages to efficiently develop teamwork, its importance, characteristics, benefits and its organizational functioning. This research is of a descriptive type that collected information from different books, research carried out in other universities, magazines and others. Finally, it was concluded that teamwork is very important to develop the competencies of Higher Education students, as it increases the motivation of students, avoids school dropout by feeling the support of their peers, therefore That, interacting with others allows you to have a diversity of ideas and make a more pertinent decision.

Keywords: Team, Higher Education.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “El trabajo en equipo en los estudiantes de Educación Superior” nace del interés por fortalecer la formación profesional de los estudiantes, quienes cuando se desempeñen como profesionales pondrán a prueba su capacidad para interactuar y alcanzar metas. Por esta razón, la introducción abarca el planteamiento del problema de investigación, las preguntas, así como los objetivos, la justificación y los materiales del trabajo.

En el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel Superior Universitario y no Universitario (Institutos) se recurre al trabajo en grupo, mas no es pertinente afirmar que “trabajar juntos” es de por sí un hecho de “trabajar en equipo”, cuando solo se les reúne a los estudiantes por orden de lista, por apellidos o según números pares y por último por sorteo, sin considerar las habilidades de los estudiantes y la forma de interactuar. Esta situación, repercute de forma negativa en la formación profesional con productos académicos deficientes, los conflictos internos e incluso la deserción escolar. Los estudiantes de la región de la selva peruana no son ajenos a esta realidad, pues a este hecho, se suma sus particularidades lingüísticas, sociales, culturales y económicas, que influyen en su aprendizaje, muchos de los jóvenes que eligen el estudio superior no universitarios, es decir Institutos tecnológicos y pedagógicos, proceden de pueblos originarios cuya lengua puede ser: Shawi, Kukama Kukamiria, aguajun, shapra, kandoshi y otros, quienes tienen dificultades para adaptarse al sistema de enseñanza, a las relaciones interpersonales y a la convivencia con estudiantes castellanohablantes.

La educación actual requiere una escuela comprensiva e inclusiva, donde tengan cabida todos los estudiantes, que se tenga en cuenta sus necesidades educativas, se respete su derecho a una igualdad de oportunidades, y posibilidades, esto implica un cambio, en la que, los estudiantes asumen el proceso de aprendizaje como suyo, se consideran capaces de aprender eficazmente, y se benefician como individuos y que en ese proceso también conllevan el aprendizaje de sus compañeros (Pérez y Poveda, 2008).

Aunque, es frecuente escuchar a los estudiantes que prefieren trabajar solos, debido a malas experiencias, donde solo unos trabajan y los otros miran, donde no respetan el

horario ni la organización, generando retraso y estrés, por ejemplo, los estudiantes del VII ciclo de la especialidad Comunicación del IESPP Mons. Elías Olázar, en una encuesta aplicada el año 2016, tenían un promedio de edad entre 19 a 28 años de edad, en su mayoría prefería trabajar en forma individual porque consideraba que sus compañeros eran irresponsables e inmaduros. Esta situación, generó el planteamiento del problema de investigación con las preguntas como ¿Cuáles son las etapas para desarrollar eficientemente el trabajo en equipo con los estudiantes de Educación Superior? ¿Cuáles son los beneficios del trabajo en equipo en los estudiantes de Educación Superior? ¿Cuáles son las responsabilidades de los miembros de un equipo? ¿Cuáles son las condiciones para lograr un trabajo en equipo eficiente?

El trabajo de investigación se justifica en su importancia, toda vez que, trabajar en equipo en la educación superior es todo un reto para docentes y estudiantes, debido a que, las nuevas tendencias laborales consideran que para alcanzar el éxito se debe desarrollar talentos en equipo, talentos que difícilmente se puede encontrar en un solo individuo, por lo tanto, si los docentes de Educación Superior quieren desarrollar las competencias de los futuros profesionales deben usar estrategias como el Aprendizaje basado en equipos para generar en el estudiante el incremento de la motivación, permitir la interacción entre pares y con los demás, con el trabajo cohesionado se cumplen las tareas en menos tiempo y se mejora las habilidades personales ayudando a superar miedos internos para compartir ideas.

Para obtener este trabajo de investigación se planteó como objetivo general:

- Conocer la importancia del trabajo en equipo en el aprendizaje de los estudiantes de Educación Superior.

Siendo los objetivos específicos:

- Describir los antecedentes de estudio.
- Describir las características y las responsabilidades de los miembros del equipo en los estudiantes de Educación Superior.
- Señalar las condiciones para lograr un trabajo en equipo en los estudiantes de Educación Superior.

En el capítulo II, se presenta algunos antecedentes de carácter nacional e internacional respecto al problema de investigación.

En el capítulo III, se expone el marco teórico, que parte por los conceptos fundamentales del trabajo en equipo. En la segunda parte, se explica las etapas de desarrollo y las responsabilidades dentro de un equipo de trabajo.

Finalmente, en la última parte de marco teórico, se describe las características de la educación superior no universitaria.

La investigación del trabajo monográfico corresponde a una investigación básica, y el método utilizado es descriptivo exploratorio, puesto que, hay muchos aspectos por investigar.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

El tema de estudio El trabajo en equipo en los estudiantes de Educación Superior es de gran relevancia, pues existen estudios que anteceden al presente, los mismos que exponen su importancia para lograr el clima institucional, control de emociones y la construcción de Planes institucionales, a continuación, se mencionan:

1.1. Antecedentes Nacionales.

Vásquez (2017) en su tesis titulada “Actitud al trabajo en equipo y predisposición para realizar el Proyecto Educativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chuquibamba, Arequipa, su población estaba constituido por docentes, administrativos y directivos, el instrumento utilizado fue la escala valorativa, quien llega a la siguiente conclusión: El tipo de actitudes socio afectivas que predomina hacia el trabajo en equipo del personal que labora en el instituto de educación superior tecnológico público “Chuquibamba”, Arequipa 2017, son la motivación por concretizar un proyecto, el compañerismo entre quienes forman parte de la Institución, el compromiso por la tarea asumida, la colaboración entre los diferentes actores del Instituto y la disposición para el trabajo en equipo; encontrándose en el nivel regular al 48%, en el nivel alto al 37% y en el nivel bajo al 15%.

Huamaní (2018), en su tesis titulada: “El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST) de la Provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo”, en esta investigación la muestra de estudio estaba comprendida por 177 individuos entre docentes y directivos, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento cuestionario, la conclusión fue que “existe una relación significativa entre el nivel de inteligencia emocional y la actitud para el trabajo en equipo, es decir, que los docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la provincia de Ica muestran que su actitud para trabajar en interacción con sus pares y superiores es resultado de la

influencia de sus emociones, ya sean positivas o negativas, con un nivel de correlación positiva de 0,898. Por lo tanto, si se toma en consideración el coeficiente de determinación ($r^2= 0,806$) se tiene que la actitud para el trabajo en equipo está determinada en un 80,6% por la inteligencia emocional de los docentes y directivos de los IEST de la provincia de Ica.

Tarazona (2018) en su estudio para obtener el grado de maestro tuvo como objetivo determinar la eficiencia al aplicar el programa “motivación para el éxito” en la mejora de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018. De metodología cuantitativa, con diseño cuasi experimental, cuya muestra fue 56 estudiantes, con quienes se trabajó el programa; como instrumento se utilizó el cuestionario, la información fue procesada a través del programa SPSS 20. Los resultados demuestran que la aplicación del programa “motivación para el éxito” mejora eficientemente el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo, mejorando de un 0% al 48% y según la “ t_0 ” calculada, superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($5,147 > 1,083$) y un valor $P=0,00$. Concluye que la aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el trabajo en equipo de un 0% al 50%.

Morales (2017) en su estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y el aprendizaje de Administración en los estudiantes del primer ciclo de la carrera profesional de Negocios Internacionales de la Universidad César Vallejo, 2016. Usó metodología cuantitativa, con diseño no experimental correlacional, cuya muestra fueron 150 estudiantes. Usó la técnica de la encuesta con cuestionario dicotómico para la variable trabajo en equipo y se aplicó un examen para medir la segunda variable, el aprendizaje de administración. En la investigación se trabajó con la teoría del aprendizaje significativo. Concluye que como el valor de P es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe evidencia de correlación entre las variables trabajo en equipo y el aprendizaje de administración.

1.2. Antecedentes Internacionales

Aguilar (2016), en su tesis titulada “Trabajo en equipo y clima organizacional”, para lo cual consideró una población conformada por 30

colaboradores, utilizó como instrumento de recojo de datos un cuestionario con interrogantes con tres opciones: sí, no y por qué, para lograr determinar la relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional, con los resultados se llegó a la conclusión de que: El trabajo en equipo carece del reforzamiento del jefe en la empresa, siendo el jefe quien dirige las acciones de sus colaboradores, pues en ocasiones se ausenta de sus labores y los trabajadores encuentran respuesta o salida a sus dificultades en forma oportuna.

Tamayo, Besoain-Saldaña, Aguirre, & Leiva (2017) en su estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la percepción de estudiantes universitarios respecto al trabajo interprofesional e interdependencia entre los miembros del equipo en su inserción en la atención primaria. Usó un estudio de tipo analítico y transversal, cuyo instrumento fue un cuestionario auto-administrado, siendo la muestra 704 estudiantes de Universidades del Estado en Santiago de Chile. Sus resultados expresan que 97,8% de los estudiantes opinan que el trabajo interprofesional es importante; mientras que un 27,1% declara que no fue informado sobre su importancia en los planes de estudios. De los encuestados, los médicos y enfermeras sobresalen como los más importantes en el equipo. Concluyen que los elementos indispensables para generar el trabajo interprofesional son los espacios de desarrollo y el respaldo institucional, a su vez se debe involucrar a cada unidad académica usando sus espacios formativos con ese fin, por lo que, el trabajo en equipo aún es una tarea pendiente.

Lerís, Letosa, Usón, Allueva, & Bueno (2017). En su artículo de investigación consideran que para la formación y evaluación de la competencia de trabajo en equipo se debe tener en cuenta los factores que influyen y mejoran la eficacia de los equipos. Respecto al modelo Inputs-Mediators-Outputs, describe esos factores en tres fases; en la primera fase (Inputs) se recogen los aspectos que muestran la heterogeneidad de los miembros del equipo visto como una variable que favorece la eficacia de ciertos tipos de equipos. Los investigadores presentan un caso en la educación superior, consideraron un grupo experimental cuyo equipo estaba compuesto de forma heterogénea en cuanto a los estilos de aprendizaje y un grupo de control constituido aleatoriamente, con el propósito de contrastar la influencia de esa diferente

composición con el rendimiento académico. Los resultados indican que no hay diferencias entre el grupo experimental y el de control respecto a las calificaciones del alumnado; sin embargo, el estudio muestra un incremento sustancial del número de estudiantes que permanecieron en las asignaturas en comparación con los tres cursos anteriores. A su vez, se demostró que un buen coordinador debe poseer el estilo de aprendizaje activo; por lo que, se debe ir probando otros estilos de aprendizaje en equipo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Definición de trabajo en equipo.

Las exigencias actuales requieren individuos con una mayor apertura y adaptabilidad hacia el cambio, pues, los cambios se dan en menos tiempo y las actitudes influyen positiva o negativamente, cuando es positivo, los integrantes de un equipo apoyan los objetivos de competitividad de su organización. Estos cambios, hacen de relevancia conocer de manera más precisa las características y actitudes del estudiante, y con ello contribuir al desarrollo organizacional.

Para Ander-Egg y Aguilar (2001) el trabajo en equipo: “Se trata de un pequeño número de personas que, con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos” (p.13).

Por su parte, Mahieu (2002), considera que el equipo es antes que nada un instrumento de administración de heterogeneidad, pues, intervienen personas con diferentes habilidades, quienes actúan coherentemente para logro de una meta, donde la diversidad facilita soluciones eficientes.

2.2. Características de trabajar en equipo.

Trabajar en equipo se diferencia de un grupo de trabajo o reunión de personas, por sus características que a continuación se nombran:

- Prima el espíritu de complementariedad entre los miembros del equipo, según Katzenbach y Smith (2000) sobresale el compromiso y la confianza entre los miembros, a su vez, quienes lideran saben delegar responsabilidades y los otros aceptan responsabilidades, es una situación en la que se debe vencer el arraigado individualismo y donde la cohesión grupal es indispensable para la existencia del equipo, todos se consideren mutuamente responsables.

- Se produce la combinación de habilidades de acuerdo con las necesidades que exige la tarea de forma adecuada. Según Katzenbach y Smith (2000) las habilidades pertenecen a tres categorías: la primera corresponde a habilidades cognitivas, la segunda a la resolución de problemas y la tercera es la toma de decisiones, para lograrlo se requiere del uso de una comunicación en torno a la escucha activa, asertividad, emprendimiento y proactividad.
- Se establecen relaciones de interdependencia entre los miembros del equipo, lo que implica colaboración y coordinación en sus funciones y actividades. El líder realiza una distribución de responsabilidades para cada individuo y su responsabilidad en el trabajo conjunto.
- Predomina un liderazgo compartido, es decir, que los miembros del equipo participan en las decisiones que afectan al equipo, esto le otorga un sentido de propiedad y de compromiso.
- Se genera sinergia entre los integrantes del equipo, gracias a la interacción entre los integrantes se provoca el aporte de cada miembro, por lo que, el resultado que obtiene el equipo es la suma de las contribuciones y la pluralidad de sus aportes, lograr la sinergia entre sus miembros es muestra de excelencia en el proceso y en el resultado como equipo (Blake, Mouton y Allen, 1993).
- Cada miembro sabe su importancia en el equipo, toma consciencia de cuál es su rol y respeta el rol de los demás, y evita las confusiones en cuanto a quien tiene que realizar cada tarea (Hartzler, 1999).

2.3. Importancia del trabajo en equipo.

Las Instituciones educativas hoy en día deben adoptar otras formas de trabajo, tal es el caso del trabajo en equipo, en todos los niveles de organización ya sea entre administrativos, docentes, estudiantes y otros campos laborales porque le permite grandes resultados.

Trabajar en equipo, en la escuela, puede incrementar el desarrollo de competencias y preparar al estudiante para la vida. Las principales razones de la importancia de trabajar en equipo son:

- **Incremento de la motivación:** Cuando existe un clima de entendimiento entre los

miembros del equipo, gracias a que se conocen y respetan su forma de ser, esto fortalece su motivación interna; los integrantes actúan mostrando su competencia y plena voluntad de ayudar a los otros sobrepasa el deseo de reconocimiento individual.

- **Se desarrolla el Aprendizaje:** Cuando los miembros de un equipo de trabajo interactúan consiguen aprender más y en menos tiempo, además, frente a una dificultad, lo analizan desde diversas perspectivas y obtienen una solución creativa mucho más rápida.
- **El equipo logra resultados con eficiencia:** El equipo logra alcanzar mayor nivel de eficiencia cuando está cohesionado, esto implica comprender y aprovechar sus diferencias, cada quien confía en la capacidad de su compañero y asume su rol con responsabilidad, de esta manera las tareas se cumplen con facilidad en el tiempo programado y se obtiene el resultado deseado. Aun cuando hay un inconveniente de uno de sus miembros, los otros saben cómo ayudar.
- **Mejora las habilidades personales:** El clima de confianza entre los miembros del equipo favorece para vencer algunos temores y emociones, pues en el proceso de funcionamiento cada miembro aprende a conocer y expresar sus fortalezas y limitaciones, la interacción permite recibir el apoyo del otro, incorporándose al grupo para compartir ideas y opiniones.

2.4.Etapas de desarrollo de un equipo.

Lograr constituir un equipo requiere de acciones progresivas que se ejecutan por etapas, tenemos:

- **Etapas de Formación:** es una etapa preliminar durante la cual los miembros del equipo de trabajo entran en contacto, en este proceso se parte por un estado pasivo, queriendo conocer quiénes forman parte del grupo, no hay situaciones polémicas o de discusión. En este proceso, el desempeño del líder del equipo es vital, porque, es quien asume la dirección y acompañamiento del grupo. Existe una dependencia hacia el líder, puesto que, los integrantes del grupo de trabajo están en una etapa de familiarización, conocimiento y descubrimiento por saber o entender exactamente el rol que desempeñarán en el equipo y si está acorde con sus intenciones.

- Etapa de Agitación: se produce cuando los miembros del equipo pueden comenzar a entablar discusiones y diferencias de opiniones o desacuerdos hacia el líder, contradicciones entre los integrantes del equipo o simplemente cuestionamientos en cuanto a la misión o metas del equipo. Es normal que en esta etapa algunos miembros buscan notoriedad dentro del equipo, mientras otros se sienten inseguros y se excluyen, esta etapa es crucial, pues algunos podrían abandonarlos. No es fácil tomar decisiones porque las discusiones grupales se extienden y lleva tiempo llegar a un acuerdo, pero con la ayuda y dirección pertinente del líder se irá superando las distracciones o conflictos.
- Etapa de Estabilidad: se alcanza un mejor entendimiento entre los miembros del equipo, se observa mayor conocimiento de sus funciones y se comprometen con el propósito en común. Una vez que hayan logrado mayor confianza entre sí, aceptan las diferencias y valoran de cada miembro sus fortalezas y experiencias. El equipo de trabajo ya no depende exclusivamente del líder del equipo. Puede aún darse desacuerdos retrocediendo a la etapa de ‘Agitación’ pero una vez logrado el consenso vuelve a la etapa de ‘Normalización’. Los integrantes del equipo tienen una participación más directa en la toma de decisiones donde el líder ha comenzado a delegar tareas.
- Etapa de Desempeño: es el máximo nivel de desarrollo del equipo, porque cada miembro asume su función y su desempeño contribuye a lograr la meta común, es decir, que todos tienen claro qué deben aportar y cómo interactuar usando una comunicación asertiva, brindando confianza y complementariedad en las acciones planificadas. De producirse alguna discrepancia, ésta se resuelve inmediatamente y retoman sus funciones con autonomía. Durante esta etapa el líder actúa motivando a los miembros del equipo, saca lo mejor de ellos en el plano individual o profesional, les brinda aclaraciones, les ayuda a superar conflictos y promueve un aprendizaje perenne.

No está determinado cuánto tiempo se requiere para pasar de una etapa a otra, pues, esto dependerá de la actitud con que respondan los miembros al asumir su función, la experiencia que trae cada quien, y la madurez con que enfrenten los conflictos.

2.5. Las responsabilidades en un Equipo de Trabajo

Cada miembro del equipo cumple una función importante dentro de la organización y ninguno es superior o inferior, por lo que, la descripción de las funciones que asumirá cada miembro al trabajar en equipo solo constituye parte de las normas básicas de trabajar en equipo, deben ser claras para favorecer el proceso de madurez del equipo. A continuación, se precisan las responsabilidades:

Del Líder. Ser líder es poseer autoridad para lograr la actuación voluntaria de sus miembros, es decir, conseguir que confluyan sus acciones con sus propósitos, entre los roles que desempeña el líder tenemos:

- Planea y organiza acciones de trabajo. Programa acciones, gestiona o asigna tareas, dirige reuniones, busca consensos que derivan del trabajo propio del grupo; a su vez acompaña al grupo.
- Motiva al equipo a alcanzar los objetivos. Direcciona las actividades hacia el logro de la meta y evita que se desvíen del camino, si encuentra errores lo ve como oportunidades de aprendizaje, propicia la participación de todos para alcanzar un trabajo eficiente.
- Impulsa la interacción social. Animar que se trabaje en equipo, pues, cada miembro aporta para conseguir la meta, es un trabajo compartido donde se produce la sinergia.
- Establece una comunicación fluida. Facilita los canales de comunicación, siempre muestra predisposición a escuchar las sugerencias y mantiene un clima de armonía con los que constituyen el equipo.
- Entrena y genera compromiso. Se esmera por conocer a sus compañeros, los comprende y logra confianza, mejora el rendimiento, los ayuda y entrena, lo cual dará seguridad de sus miembros al momento de desempeñarse en sus funciones.
- Coordina con el facilitador del equipo. El líder mantiene comunicación activa con el facilitador del equipo, pues, en ocasiones el equipo requiere para su iniciación el apoyo de un facilitador. En la primera etapa de formación del equipo la coordinación entre el líder y el facilitador es muy necesario, ambos participan de reuniones antes y después de sus acciones.

De los Miembros del Equipo. Las relaciones armoniosas entre el líder y sus miembros generan un trabajo eficiente, sus responsabilidades son:

- Comparte ideas y aprendizaje. Las reuniones son oportunidades en las que

expresan sus conocimientos y experiencias adquiridas en su vida personal y profesional, lo cual, permite al grupo una diversidad de ideas y/o propuestas para programar actividades o solucionar dificultades.

- Comprende el propósito del equipo. Muestran disponibilidad para entender los procesos que deben seguir y asumir en la meta trazada por el equipo y muestran predisposición a un aprendizaje continuo porque sus aportes son valiosos.
- Participa en las reuniones. Demuestran voluntad para participar en las reuniones, no solo asisten, sino, participan, comparten y aportan ideas en las reuniones, es importante que participen oportunamente para emprender el trabajo en conjunto y no retrasar el trabajo.

Responsabilidades del Facilitador o Asesor. Los equipos de trabajo en su etapa de formación requieren del acompañamiento de un facilitador, son sus funciones:

- Actúa como agente externo para optimizar procesos de funcionamiento. Cuenta con una formación especializada, competente en el uso de métodos y técnicas, maneja conflictos, usa la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales.
- Centra a los miembros en el proceso de trabajo. Se encarga de encaminar a los miembros en el objetivo y les enseña a no desviarse de la meta, se esmera por facilitar herramientas que les permita tomar elegir propuestas y obtener soluciones favorables que optimicen el trabajo, ayuda a establecer la agenda con los temas de discusión.
- Desarrolla las habilidades de los miembros del equipo. Actúa de la mano del guía del equipo, facilita nuevos recursos y mejora las que ya existen, valora la participación de los miembros y los acompaña en acciones de planificación, practica una variedad de técnicas para mejorar las conductas y controlar las emociones de los integrantes del equipo, también estimula la participación de aquellos temerosos.

CAPÍTULO III

LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL PERÚ

3.1. Descripción de la Educación Superior

La educación en el siglo XXI se ha convertido en una herramienta indispensable para hacer frente a los desafíos del futuro, el futuro gira en torno al sistema económico que se encuentra en constante cambio y el conocimiento es un factor fundamental en la producción, por lo que, la educación influye en el aprendizaje de las personas y de la sociedad, brindándoles el desarrollo de habilidades y competencias para su desempeño en el mercado laboral y su interrelación social.

La Educación Superior cumple una función importante para el desarrollo de la sociedad, Misas (2004) afirma que la educación cumple una función social por intermedio de los docentes, la investigación y la proyección social, es la que se encarga de formar profesionales competentes, facilitando el procesamiento de conocimientos, usando estrategias para encontrar soluciones ante problemas sociales y en estrecha relación con la comunidad.

La docencia en Educación Superior implica de por sí trabajar en equipo, es decir, la iniciativa de los docentes para trabajar en grupo de manera colaborativa y cooperativa, consiguiendo un trabajo colegiado de alto nivel, desarrollando relaciones interpersonales que se consolidan en un clima institucional estable, lo cual se logra con un compromiso consciente de sus integrantes, que aportan soluciones positivas frente a los inesperados problemas.

En el Perú la Educación Superior se ofrece a través de la Educación Superior Universitaria y la Educación Superior no Universitaria, esta última se da en Institutos Tecnológicos, Institutos Pedagógicos e Institutos de Arte.

3.2. Los Institutos de Educación Superior

El Ministerio de Educación del Perú es el ente rector que autoriza y acompaña el funcionamiento de los Institutos de Educación Superior no universitarios, estos pertenecen a la segunda etapa del sistema educativo nacional, con énfasis en una formación aplicada.

En el Perú rige la Ley 30512 de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes que considera como sus fines (Ley 30512, Artículo 3):

La formación de personas en los campos de la ciencia, la tecnología y la docencia, contribuyendo en su desarrollo individual, social inclusivo y su desempeño adecuado en la sociedad, contribuye al desarrollo del país y su sostenibilidad de su crecimiento, ofrece una oferta formativa de calidad, suscita el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada acorde a las exigencias del mercado laboral.

Estos fines, involucran estudiantes que trabajen en forma cooperativa y colaborativa, para lo cual, formarán equipos de trabajo, participarán en equipos de trabajo durante su Formación Inicial Docente o Técnica, la misma que le permitirá ser competitivo para la demanda laboral.

3.3. Los estudiantes de Educación Superior

Corresponde a una generación conformada por estudiantes cuyas edades fluctúan entre los 18 y 30 años, que han nacido en una sociedad tecnológica, consumista e invadida de publicidad.

Actualmente, los estudiantes no están ajenos a la globalización y al contexto socio – cultural, lo cual los caracteriza de la siguiente manera:

- Constituyen la primera generación de nativos digitales.
- Establecen mecanismos de conexión digital, pero a la vez, son los más solitarios y aislados.
- Demuestran poca resistencia a la diversidad.
- Enfrentan un futuro que cambia constantemente y en menos tiempo, por lo que, la situación económica es compleja.
- Muestran dependencia familiar e inmadurez.
- Afrontan cambios acelerados con respecto a las relaciones sociales y el funcionamiento del sistema universitario.
- Muestran temor al fracaso y son muy exigentes en cuanto a retribuciones por su trabajo (Rodríguez, 2015).

Resulta necesario expresar que, ante situaciones difíciles buscan soluciones prácticas. La razón por la que optan por los estudios superiores es para acceder a un puesto de trabajo, tener mejores condiciones de vida y enfrentar la presión familiar, y respecto a mejorar actitudes y poseer valores pasan a un segundo plano, pues no es su prioridad, poseen cierto grado de optimismo respecto a su futuro personal, ocurre lo contrario respecto al futuro de su país, pues lo ven con cierto pesimismo.

Otra característica que llama la atención es que no se sienten cómodos frente a frente, pues es latente el uso del celular y no se miran durante la conversación, cada vez la mirada y la atención al oyente es menor, se sienten fastidiados cuando se quedan desconectados de sus aparatos electrónicos.

3.4. La enseñanza en Educación Superior

La enseñanza en Educación Superior está en un momento de transformación y búsqueda de un nuevo sentido del conocimiento, ya no puede estar ajeno a la realidad social y la demanda de calidad. La enseñanza universitaria en el Perú recibe la influencia de otras universidades del mundo, ahora, la creatividad juega un rol muy importante en el proceso de transformación de la sociedad. Los problemas, las crisis económicas y políticas se enfrentan y solucionan con creatividad del individuo y del equipo.

La creatividad genera nuevas ideas tanto del docente como del estudiante, desarrollar la creatividad y el pensamiento crítico son retos de la educación actual, por cuanto, es el estudiante quien irá desarrollando competencias propias de su carrera.

Los docentes apuntan a desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo y creativo del estudiante por ser activa, que responde a la motivación interna y externa. "El aprendizaje creativo hace referencia al conocimiento construido con la implicación activa del sujeto, desde su planificación hasta su internalización, caracterizado por la motivación intrínseca, estar centrado en el discente, carácter abierto del proceso y la autoevaluación" (S. de la Torre, 1993, p.272).

Según Botero (1995) el docente logra influir en los jóvenes por su calidad como persona, es decir, cuando irradia entusiasmo, dinamismo y capacidad de servicio, cuando se muestra comprometido con su función de guía, acompañante y

facilitador de recursos de motivación, por eso, el docente debe ser creativo con las actividades que organice

CONCLUSIONES

PRIMERO, el trabajo en equipo es muy importante para desarrollar las competencias de los estudiantes de Educación superior, porque incrementa la motivación de los estudiantes, evita la deserción al sentir el apoyo de sus pares, por lo que, interactuar con los demás le permite tener una diversidad de ideas y tomar una decisión más pertinente.

SEGUNDO, los antecedentes del estudio demuestran que las actitudes socioafectivas que predomina hacia el trabajo en equipo son la motivación, el compañerismo, el compromiso, la colaboración entre los diferentes actores del Instituto y la disposición para el trabajo en equipo, todas están resultan de la influencia de sus emociones positivas. A su vez, hay una correlación positiva entre trabajo en equipo y aprendizaje.

TERCERO, los estudiantes de Educación Superior deben asumir responsabilidades como miembros de un equipo porque cada uno desempeña un rol importante, todos contribuyen al logro del objetivo en común. Este les facilita el desarrollo del pensamiento crítico y creativo, para llegar a ser un equipo se sigue un proceso de cuatro etapas que parte por respetar la homogeneidad del grupo, se irán conociendo y con sus aportes alcanzarán un desempeño pleno y autónomo.

CUARTO, alcanzar un trabajo en equipo eficiente en Educación Superior responde a contar con las condiciones favorables que parten por identificar a un líder efectivo, que todos los miembros estén comprometidos con el objetivo y que sean capaces de posponer sus intereses personales.

RECOMENDACIONES

- A los docentes formadores de Educación Superior acompañar a los estudiantes en el proceso de formación de los equipos de trabajo, siendo los facilitadores en cada etapa de formación y encaminándolos a que cada miembro asuma su rol pertinentemente.
- El trabajo en equipo se logra a través de cuatro etapas que parten de la formación del equipo hasta alcanzar un desempeño pleno y autónomo en los estudiantes de Educación Superior.
- Las responsabilidades de los miembros del equipo impulsan la interacción social para alcanzar un trabajo eficiente y de calidad, en menos tiempo y de forma eficiente en los estudiantes de Educación Superior, el líder debe ser capacitado en manejo de grupo y solución de conflictos.
- Las condiciones para lograr un trabajo en equipo parten por contar con un líder efectivo, que tiene una visión clara del objetivo y genera el compromiso de sus miembros en el proceso de aprendizaje en su Formación Profesional Universitaria y no Universitaria.

REFERENCIAS CITADAS.

- Acosta, J. M. (s.f.). *Trabajo en equipo*. Madrid: ESIC. Editorial.
- Ander-Egg y Aguilar. (2001). *El trabajo en equipo*. México: Editorial Progreso.
- Blake, R.R., Mouton, J.S. y Allen, R.L. (1993). *El trabajo en equipo: qué es y cómo se hace*. Bilbao: Deusto D.L.
- Botero, Silvio (1995) *Cómo formar líderes*. Edit. San Pablo. Colombia
- Díaz, E. y León, M. (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. España: Paraninfo
- Katzenbach, J.R. y Smith, D.K. (1996). *La sabiduría de los equipos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Katzenbach (2001), *Trabajo en equipo*. Barcelona: Granica.
- Katzenbach, J.R. y Smith, D.K. (2000). *La disciplina de los equipos*.
- Lerís López, D., Letosa Fleta, J., Usón Sardaña, A., Allueva Torres, P., & Bueno García, C. (2017). Trabajo en equipo y estilos de aprendizaje en la educación superior. *Revista Complutense de Educación*.
- Mahieu, P. (2002). *Trabajar en equipo*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Misas, G. (2004) *La Educación superior en Colombia: análisis y estrategias para su desarrollo*. Colombia: Universidad nacional de Colombia.
- Morales Benavides, G. J. (2017). *Trabajo en equipo y el aprendizaje de administración en los estudiantes del I ciclo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de tesis de la UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8597>
- Pérez, A. M. y Poveda, P. (2008). Efectos del Aprendizaje Cooperativo en la Adaptación Escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 26(1), 79–34. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321884005>
- Rodríguez, S (2015) Los estudiantes universitarios de hoy: una visión multinivel.

REDU. Revista de Docencia Universitaria .Vol. 13 (2), Mayo-Agosto 2015, 91-124

Sevillano, M. L. *Estrategias metodológicas en la formación del profesorado*. Madrid.

Tamayo, M., Besoain-Saldaña, A., Aguirre, M., & Leiva, J. (2017). Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saúde Pública*, 51.

Tarazona Valle, P. (2018). *Aplicación Del Programa “Motivación Para El Éxito” Para Mejorar El Aprendizaje En La Asignatura De Liderazgo Y Trabajo En Equipo En El Instituto De Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de tesis de la UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33328>