

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

## **FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



### **Relación de la inteligencia intrapersonal y el trabajo en equipo en los estudiantes de educación secundaria**

#### **Trabajo académico.**

Para optar el Título de Segunda especialidad profesional en Psicopedagogía

Autor.

**María Felícita Asmat Fernández**

Juanjui - Perú

2020

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



### Relación de la inteligencia intrapersonal y el trabajo en equipo en los estudiantes de educación secundaria

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



### **Relación de la inteligencia intrapersonal y el trabajo en equipo en los estudiantes de educación secundaria**

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

María Felícita Asmat Fernández (Autora)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Fejoo (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**

Juvenil 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 Alba (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *“Relación de la inteligencia intrapersonal y el trabajo en equipo en los estudiantes de educación secundaria”*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Psicopedagogía al señor(a) **ASMAT FERNÁNDEZ, MARÍA FELÍCTA**.

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 15.

Por tanto, **ASMAT FERNÁNDEZ, MARÍA FELÍCTA**, 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 Javier Figueroa Cárdena  
Secretario del Jurado

Mg. Ana María Javier Alba  
Vocal del Jurado

## Relación de la inteligencia intrapersonal y el trabajo en equipo en los estudiantes de educación secundaria

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>ecoavocatlucadtena.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo.

Asesor.

## **DEDICATORIA**

Dedico esta monografía a Dios, quién me encamino en todo momento para la conclusión de este trabajo.

A mi compañero de vida José Carlos e hijos: Enmanuel y María José quienes me brindaron su constante comprensión y respaldo.

A mis compañeros de trabajo, familiares y amigos, quienes en todo momento fueron mi bastón para no desmayar en la conclusión de este trabajo.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN .....	11
CAPÍTULO I .....	13
CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DE LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL .....	13
1.1. Inteligencia intrapersonal.....	13
1.2. Características de la inteligencia intrapersonal.....	14
1.3. ¿Cómo podemos conocernos a nosotros mismos?.....	15
1.4. ¿Cómo fortalecer la inteligencia intrapersonal? .....	16
CAPÍTULO II.....	18
CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DEL TRABAJO EN EQUIPO .....	18
2.1. Trabajo en equipo .....	18
2.2. Características del trabajo en equipo .....	19
2.3. Aspectos del trabajo en equipo .....	19
2.4. Formación de equipos .....	20
2.5. Condiciones que deben reunir los integrantes del equipo .....	21
2.6. Técnicas de trabajo en equipo.....	22
2.7. Las ventajas del trabajo en equipos .....	23
2.8. Estrategias que fomentan el trabajo en equipo .....	23
CAPÍTULO III.....	25
CUALIDADES DE LA INTELIGENCIA INTRAPERSONAL EN FUNCIÓN AL TRABAJO EN EQUIPOS .....	25
3.1. Las cualidades de una persona con inteligencia intrapersonal .....	25
3.2. Importancia de desarrollar la inteligencia intrapersonal.....	26
3.3. Inteligencia intrapersonal en el aula .....	26
CONCLUSIONES .....	28
RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS CITADAS .....	29



## **RESUMEN**

La presente investigación tiene el propósito de conocer la relación existente entre la inteligencia intrapersonal y el trabajo en equipo en los estudiantes de educación secundaria. Existen gran cantidad de psicólogos siendo los más reconocidos Howard Gardner y Goleman, quienes a su vez realizaron diferentes estudios sobre la inteligencia intrapersonal, el cual se centra en la capacidad de entenderse a sí mismo y controlarse. Es decir, la inteligencia intrapersonal permite el autocontrol de emociones y garantiza la relación con las demás personas en el entorno escolar, pero sobre todo logra la superación personal en todos los ámbitos de la vida de cada individuo.

**Palabras claves:** inteligencia intrapersonal, trabajo en equipo, educación secundaria.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the relationship between intrapersonal intelligence and teamwork in secondary school students. There are many psychologists, the most renowned being Howard Gardner and Goleman, who in turn conducted different studies on intrapersonal intelligence, which focuses on the ability to understand oneself and control oneself. In other words, intrapersonal intelligence allows self-control of emotions and guarantees the relationship with other people in the school environment, but above all it achieves self-improvement in all areas of the life of each individual.

**Key words:** intrapersonal intelligence, teamwork, high school education.

## INTRODUCCIÓN

El adecuado desarrollo de la inteligencia intrapersonal, genera la capacidad de autocontrol de emociones, asimismo permite el autoconocimiento, sobre lo que pensamos frente a diversos contextos o situaciones que se dan alrededor de cada persona, de lo que sentimos ante el estímulo interno y externo para actuar con libertad, pero en base a la relación con los demás, de ese modo efectuar diversas tareas que tengan como consecuencia el éxito.

Actualmente, es claro percibir la actuación de los jóvenes estudiantes diariamente, el cual exige que se actué oportunamente y con prudencia, para hacer pare y controlar sus actitudes y emociones, es por ello que en la actualidad se implementa en las instituciones educativas secundarias la utilización de estrategias metodológicas como es el trabajo en equipo de ese modo lograr una mejor relación y el cumplimiento de objetivos.

Lograr el interés de realizar el trabajo en equipo es un trabajo arduo para el educador, por ello es importante que este apoye en el control de las emociones y alcance los resultados esperados. A inicios del siglo, gran cantidad de docentes y psicólogos han tenido en cuenta la importancia del trabajo en equipo y han logrado determinar el comportamiento de los estudiantes cuando lo realizan. Con el tiempo y después de diversos estudios, el trabajo en equipo se ha intensificado, por ello los especialistas en la materia que se mencionan en el trabajo han hecho todo lo posible para desarrollar e implementar mejores estrategias.

Desarrollar hábitos positivos de trabajo en equipo durante las sesiones de aprendizaje, en el nivel secundario, es sugestivo, ya que de ese modo los adolescentes logran crear un adecuado cimiento en el desarrollo de la inteligencia intrapersonal y además les permite trabajar de manera conjunta y sobre todo de forma individual.

La inteligencia intrapersonal se refiere a la capacidad que tiene una persona para autocontrolarse, es decir para conocerse a sí mismo, como también para efectuar un adecuado trabajo en equipo, a pesar de que existan dificultades de diversas formas y tener un nivel de compromiso y coordinación con los compañeros de estudio, pues es necesario para lograr un eficiente rendimiento académico.

El trabajo se justifica teóricamente porque se utilizó fuentes secundarias validadas para poder desarrollar los capítulos de la monografía y lograr concretar los objetivos. Además, la justificación tiene relevancia social porque se pretende conocer la capacidad que poseen los estudiantes de educación secundaria frente a como son con ellos mismos, la capacidad de control que tienen en función a sus emociones, y respeto a los demás ante el compromiso de trabajar en grupo, como también de cumplir con las actividades encomendadas en el proceso de las sesiones de aprendizaje y trabajos extracurriculares.

La investigación tiene como objetivo principal conocer la relación existente entre la inteligencia intrapersonal y el trabajo en equipo en los estudiantes de educación secundaria. Con respecto a los objetivos específicos se tiene: a) Caracterizar a la inteligencia intrapersonal en los estudiantes; b) Caracterizar al trabajo en equipo en los estudiantes.

El trabajo se divide en tres capítulos, el primero relacionado a la construcción teórica de la inteligencia interpersonal, el segundo capítulo relacionado a la construcción teórica del trabajo en equipo y el tercero a las cualidades de la inteligencia intrapersonal en función al trabajo en equipo. Por último, se desarrollan las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo.

## CAPÍTULO I

### CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DE LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL

#### 1.1. Inteligencia intrapersonal

El propósito de estudio es la inteligencia intrapersonal en relación con el trabajo en equipo, en los estudiantes de educación secundaria, sin embargo, nos damos cuenta de que un hombre con conocimiento intrapersonal es un individuo enfático y como dice Roca (2016) “la asertividad aumenta el cumplimiento de objetos y disminuye las molestias y los choques causados por la convivencia” (p. 37). En esta línea, una persona con inteligencia intrapersonal está capacitado para autocontrolarse si alguna parte interfiere con el trabajo en equipo y garantiza que las personas que conforma el grupo mantengan su conducta en caso de que sea oportuno o la suplante en caso de que no sea adecuada, con el fin de alcanzar el objetivo deseado que es ejecutar el trabajo proporcionado por el docente, ya sea dentro o fuera de las clases.

Compartimos la propuesta de Alcalá (2002) donde dice que “la inteligencia intrapersonal se utiliza como un canal para lo que queda de las ideas. Es decir, un avance adecuado de esta inteligencia mejorará el buen trabajo en equipo, mientras que las deficiencias es este aspecto puede limitarlo” (p. 544). En consecuencia, observamos que es importante trabajar con la inteligencia intrapersonal para lograr mejores resultados en el aprendizaje.

La inteligencia intrapersonal es muy importante para definir buenas relaciones de trabajo en equipo. En su artículo de Gardner (2008) afirma que la inteligencia intrapersonal podría explicarse como el conjunto de habilidades que nos instruyen para formar un perfil de nosotros mismos de acuerdo con los acontecimientos actuales y para reconocer y manejar nuestro mundo emocional. Los siguientes factores afectivos pertinentes deben tenerse en cuenta cuando se habla de inteligencia intrapersonal: inhibición, ego, motivación y ansiedad. Son los siguientes, afirma Arnold (2000) la inteligencia intrapersonal es esencial para caracterizar las excelentes conexiones de trabajo en un grupo. Según lo indicado por Gardner (2008) la inteligencia intrapersonal se puede definir cómo el grupo de aptitudes que nos educa

para enmarcar un perfil de nosotros mismos conforme al mundo real, para percibir y tratar con nuestro mundo emocional. Cuando hablamos de Inteligencia Intrapersonal, debemos considerar el acompañamiento lleno de los siguientes factores: la autoestima, la ansiedad, la inhibición, y la motivación.

Para Arnold (2000) se caracterizarían de la siguiente forma:

- La ansiedad: un estado mental de un individuo, a través del cual se determina por nerviosismo, incertidumbre, ansiedad, e impaciencia.
- La inhibición: es la persona que sufre de algún obstáculo, limitación, o prohibición en la comunicación.
- La autoestima: es la valoración o estima que se tiene una persona así mismo.
- La motivación: es la forma de incentivar a una determinada persona o grupo de individuos, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos, que a su vez está relacionada con la voluntad y el interés (p. 545).

De esta manera, no podemos pasar por alto que una eficiente inteligencia intrapersonal debe incorporar emociones afectivas, como afirma Arnold (2000) “con un objetivo final específico para la motivación, es importante organizarlo hacia deleite y, además, tratar de moderar las emociones negativas” (p. 23). Por lo tanto, el docente necesita constantemente plantear trabajos que fomenten la interacción positiva entre estudiantes en el proceso de aprendizaje educativo y que se prepare a los educandos para vivir en un ambiente agradable de la escuela a la sociedad.

Almoño y Brites (2008) precisan que la inteligencia intrapersonal es “la capacidad de cada persona de conocerse a sí mismo profundamente, de conocer sus propios dones, intereses, temperamentos, etc. En realidad, para amar a los demás es importante amarse a sí mismo” (p. 49).

## **1.2. Características de la inteligencia intrapersonal**

Por su parte Escamilla (2014) señala que la inteligencia intrapersonal tiene ciertas características que permite lograr un buen trabajo en equipo.

- La inteligencia intrapersonal es la forma de percibir cómo somos y qué necesitamos.

- Tener los puestos principales en las zonas distintivas que se producen en el nivel opcional de Educación Básica Regular es excepcionalmente fundamental en esta temporada de asombrosa rivalidad; sin embargo, esto no es suficiente para lograr una mejora decente de la cooperación, lo que se busca es que se sientan alegres y agradables mientras hacen su trabajo con nuestros semejantes que exhiben constantemente enfático, desplegando con certeza esta acción humana de asociación con otros que ejecutamos en la gran cantidad de horas que pasamos en Instituciones Educativas.
- La inteligencia intrapersonal es uno de los componentes del caso de varias ideas propuestas por Howard Gardner. Este modelo mantiene que hay varias ideas, entre ellas ponemos el conocimiento intrapersonal.
- La inteligencia intrapersonal se identifica con la autocomprensión, la percepción de la vida entusiasta, la comprensión de tener la capacidad de elegir el sentimiento más razonable dentro de la enormidad que podemos sentir teniendo en cuenta el objetivo final de establecer una conducta más adecuada en cooperación, de manera similar, en cualquier ocasión de la vida.
- Las personas que tienen una inteligencia intrapersonal, son aquellas que tienen modelos razonables y efectivos de sí mismos. Dado que este tipo de conocimiento se considera como el más privado de los demás, para entonces se requieren otras estrategias expresivas para ser vistas en el trabajo en cualquier acción y particularmente en el suplente en el que fabricamos nuestra identidad.
- La inteligencia intrapersonal nos alienta a ver mucho mejor ya tomar una autopsia e identificarnos con su condición consistentemente disponible durante la vida cotidiana, y el instructor que nos acompaña en los recados diarios en nuestra educación en la escuela y que hemos querido logro de esta fase de la vida (p. 53).

### **1.3. ¿Cómo podemos conocernos a nosotros mismos?**

Como lo indica la teoría de inteligencias múltiples, conocer el inventario de sentimientos que decide nuestra forma de ser (y el tipo de impulsos que determinan cómo capacitar a cada uno) separándose extremadamente bien entre varios cambios de

la psique y utilizando estas habilidades para regularizar nuestra conducta hacia objetivos concluyentes.

Por lo tanto, la inteligencia intrapersonal es lo que hace que sea factible que nos familiaricemos con las partes individuales de nuestro cerebro y que tratemos con estos datos para apoyarnos. Por ejemplo, saber cómo ser particularmente delicado en temas específicos puede alentar la realización de obstrucciones en condiciones problemáticas, para lo cual puede ser crítico contrarrestar la fuerza ineficiente en estos casos y, mientras tanto, ejecutar estrategias para controlar los niveles de tensión, indignación (Gardner, 2008, p. 325).

#### **1.4. ¿Cómo fortalecer la inteligencia intrapersonal?**

Estamos totalmente seguros de que todo el trabajo diario que nos lleva a percibir el interior del individuo puede ser de una ayuda increíble para fortalecer la inteligencia intrapersonal. Maureira (2017) da algunas ilustraciones:

- Producción de diarios o composición de escritos.
- Ensayos de meditación.
- Escriba en una hoja cada una de las características que tiene que son valiosas para aterrizar en una posición con excelentes conexiones.
- Planificación de objetivos de corto, mediano y largo recorrido.
- Reflexionar o autocriticarse todo el tiempo de nosotros mismos (p. 122).

Los escolares con la rutina diaria con respecto a estas prácticas, fortalecerán la inteligencia intrapersonal que permitirá la relación ideal con sus compañeros de trabajo, del aula y, además, con los educadores y de esta manera tendrán la capacidad de obtener aquello para lo que se han preparado. Lo que los hará ser felices con el alma para seguir sumándolos a vivir en un ambiente de concordancia en el que queremos compartir de manera confiable a pesar de los diversos problemas que pueden surgir y terminar siendo cohortes, así como compañeros con quienes podemos ayudar en lo constructivo y negativo de nuestras vidas confiando en la seguridad que nos impulsará a ser efectivos.

Almoño y Brites (2008) señalan que algunos métodos para percibir la inteligencia intrapersonal son los siguientes:

Los estudiantes saben cómo conocerse a sí mismos, actuar de la misma manera y según lo indique su edad. Son excepcionalmente perspicaces, se aprovechan de la oportunidad de asociarse con su universo de pensamientos, alisar sus emociones y pensar en sus consideraciones y conductas, también pueden estar distantes de los demás y apreciar el aislamiento (p. 50).

## CAPÍTULO II

### CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DEL TRABAJO EN EQUIPO

#### 2.1. Trabajo en equipo

Cuando un grupo de personas colabora y cada uno realiza una tarea específica mientras trabaja hacia un objetivo común, esa actividad se conoce como trabajo en equipo.

Se requiere una estructura planificada que promueva el desarrollo colaborativo para que el trabajo sea considerado como un equipo. Un equipo está formado por una serie de personas con habilidades complementarias que colaboran con un solo propósito, un objetivo compartido y una responsabilidad compartida (Trespacios, 2017, p. 13).

Para que el trabajo en equipo se desarrolle de manera efectiva, es importante que exista una buena relación interpersonal entre los miembros, claridad en los objetivos y que los involucrados tengan el suficiente conocimiento de las funciones y actividades que deben realizar.

Gardner (2001) propone transformar las escuelas tradicionales a través del trabajo en equipo, siendo los docentes quienes se involucren en el proceso, para ello es importante su participación mediante los diferentes roles, esta actividad generará un alto nivel de motivación y entusiasmo en los docentes, además permitirá que las actividades escolares sean amenas.

Aramburu (2015) señala que para lograr el trabajo en equipo implica lo siguiente:

- Juntar esfuerzos entre los miembros del equipo para alcanzar las metas y objetivos comunes, teniendo como base las normas de convivencia, a fin de regular el comportamiento de las personas.
- El trabajo en equipo no se refiere estar todos reunidos en un mismo lugar y en un determinado tiempo, sino, se centra en compartir ideas, métodos, intereses y

técnicas de trabajo, asimismo contar con un objetivo en común, para el cual las personas aporten ideas y conocimientos correctamente.

- Realizar el trabajo en equipo, permite identificar fortalezas y debilidades de los miembros de forma conjunta y de manera individual, de ese modo buscar adecuados mecanismos que mejoren la dinámica entre las personas que conforman el equipo de trabajo.

## **2.2. Características del trabajo en equipo**

Para Sánchez (2014) las principales características del trabajo en equipo son las que se mencionan a continuación:

- Es la agrupación de actividades y funciones desarrolladas por diferentes personas.
- Para un correcto trabajo en equipo es necesario que las responsabilidades y actividades sean compartidas entre las personas que la conforman.
- Es importante que las actividades y funciones se realicen de forma ordenada y coordinada entre los miembros.
- Es necesario que las actividades planificadas tengan un mismo objetivo en común.
- Es importante aprender a trabajar eficientemente en equipo, para lograrlo requiere de tiempo, de ese modo los miembros podrán adquirir nuevas habilidades y capacidades que contribuya al correcto desempeño de funciones.

## **2.3. Aspectos del trabajo en equipo**

De la Cruz (2014) señala que los aspectos importantes para desarrollar un eficiente trabajo en equipo son los siguientes:

- Un liderazgo eficiente permite que el trabajo en equipo sea armonioso y satisfactorio, siempre y cuando se considere los intereses de todos los miembros, además de desarrollar estrategias adecuadas y convenientes a la situación que permitan el cumplimiento de objetivos.
- Presencia de canales óptimos de comunicación, que permitan la eliminación de barreras, de ese modo fomentar frecuentemente una eficiente evaluación y retroalimentación.

- Gestionar un entorno laboral en armonía, a través de la participación de los miembros del grupo, donde identifique las deficiencias para dar solución y buscar una mejora en el aprendizaje.

#### **2.4. Formación de equipos**

Jaramillo (2012) señala que en la formación de equipos es importante considerar cinco aspectos fundamentales, de ese modo el mismo se desempeñe de manera eficiente y a su vez permita el desarrollo del aprendizaje. A continuación, se detallan los cinco aspectos importantes:

- **La cohesión:** es un proceso dinámico que se centra en mantener unidos a los miembros con el fin de alcanzar las metas y objetivos propuestos, se percibe cohesión en los equipos de trabajo en la medida en que cada miembro sea eficiente y demuestre entusiasmo para el desarrollo de actividades, además que logre el objetivo de la sesión de aprendizaje, en el desarrollo de tareas la cohesión se relaciona con la forma en que las aptitudes y habilidades del equipo se juntan para lograr un desempeño adecuado.
- **La asignación de roles y normas:** para el desarrollo de actividades de aprendizaje en equipo, y en base a la asignación del tiempo, los miembros deben establecer sus acuerdos de convivencias, reglas que rigen la conducta o comportamiento de los integrantes del grupo. Cumplir con las reglas y normas permite que las actividades se desarrollen correctamente, asimismo al trabajar en un aula con equipos, las normas de convivencia son acordado con el docente, pero es positivo efectuar acciones en las cuales se debata y se acuerden los roles de convivencia del equipo, de ese modo asegurar la participación activa de los miembros. En tal sentido los docentes proponen a los equipos de trabajo elaborar políticas y normas, por otro lado, algunos docentes recomiendan que el equipo identifique los roles o actividades necesarias para que estos mismos saquen un trabajo y lo dividan entre los integrantes.
- **La comunicación:** una adecuada comunicación entre los miembros del equipo, es importante para desarrollar cualquier actividad durante la sesión de aprendizaje, pero sobre todo fuera de ella, los equipos de trabajo tienen la facilidad de desenvolverse de distintos modos, en base a su personalidad, por

ello cada uno aporta al logro de objetivos, siempre que se maneje efectivamente la inteligencia intrapersonal, de ese modo escuchar atentamente a los demás y brindar opiniones e ideas correctamente.

- La definición de objetivos: es importante que los integrantes del equipo, tengan objetivos en común, y que independientemente sus objetivos personales o individuales tengan la misma dirección, para ello es necesario asignar a los miembros la tarea de establecer su misión, metas y objetivos, considerando que los objetivos en común son la prioridad del grupo.
- La interdependencia positiva: el aprendizaje en equipo se caracteriza por la interdependencia positiva en los miembros, quienes a su vez son los responsables su propio aprendizaje y del grupo, es decir sus integrantes necesitan unos de otros, debido a que los estudiantes aprenden cosas nuevas de los demás, por su parte los docentes practican un ejercicio conocido como supervivencia en una isla, con el fin de que los estudiante tomen conciencia y puedan experimentar la interdependencia, mediante esta práctica los miembros del grupo deben imaginar los elementos que necesitan para sobrevivir, después de realizar el análisis en forma grupal, en resumen los resultados grupales casi siempre son más eficaces que los resultados individuales.

## **2.5. Condiciones que deben reunir los integrantes del equipo**

Los miembros del grupo deben tomar conciencia que forman parte de un equipo, por ello deben tomar decisiones asertivas, de ese modo cumplir adecuadamente con el trabajo encomendado, pero ello se alcanza cuando uno de los miembros cumple con su compromiso varias veces aportando más de lo que exige el profesor o sus compañeros de trabajo (Acosta, 2011).

- Es importante reunir las siguientes condiciones:
- Tener la capacidad de establecer relaciones con los miembros del equipo, logrando así un adecuado control emocional.
- Tener la capacidad de ser leales con los demás, pero sobre todo consigo mismo.
- Posee personalidad autocrática y crítica constructiva.
- Poseer el valor de la responsabilidad de ese modo cumplir con los objetivos.

- Posee personalidad optimista, capacidad de autodeterminación, iniciativa y tenacidad.
- Poseer inquietud de perfeccionamiento, para la superación.

## **2.6. Técnicas de trabajo en equipo**

La técnica de trabajo en equipo es el modelo, mediante el cual se busca que el grupo o equipo de trabajo en un salón de clases funcione adecuadamente, que se desempeñe eficientemente, y que sobre todo alcance los objetivos establecidos. “Dichas técnicas están compuestas por una serie de elementos que dirigen a los diferentes grupos al cumplimiento de metas” (Medina, 2006, p. 65). Por su parte el éxito o fracaso de las técnicas no solo depende de la misma técnica sino de las experiencias y sensibilidad de sus miembros, por tal motivo es importante la inteligencia intrapersonal ya que permite controlar las emociones y permite superar los conflictos que se puedan presentar.

Para Medina (2006) existen diversos métodos y técnicas de trabajo, las cuales son aplicables a la enseñanza, pero cada técnica debe adecuarse a las siguientes exigencias:

- Particularidades propias de los integrantes del equipo.
- Entorno y tamaño del equipo.
- Objetivos que se persiguen.
- Capacidad del líder el equipo.

Según Medina (2006) existen cinco técnicas que son utilizadas en las aulas:

- Grupo de discusión: dentro de este punto se consideran temas libres, o se dialoga de forma organizada un tema en especial.
- Mesa redonda: es la confrontación de diferentes posiciones de un tema en común.
- El simposio: un número de estudiantes dan su opinión sobre un tema y los receptores realizan comentarios o preguntas sobre lo escuchado.
- Philips 6-6: mediante esta técnica se divide un equipo grande en varios subgrupos, pueden ser conformada por seis personas, quienes discuten un tema en un periodo de seis minutos, después ingresan todos los equipos a discutir el tema.

- Role-playing esta técnica se refiere a la dramatización, donde los estudiantes discuten lo observado y establecen soluciones.

La técnica de trabajo que el docente utilizara para la sesión de aprendizaje, depende del objetivo que busca alcanzar, es por ello que el docente puede recrear en el aula actividades que el mismo elabora, por otro lado, donde los estudiantes pueden motivarse es la clase lúdica, el cual se centra en una actitud o la predisposición frente a la vida, es una forma de relacionarse con la vida en los diferentes espacios cotidianos.

La ejecución de las clases donde el profesor es la única persona que habla, no permite la construcción de conocimiento, ya que este se edifica mediante la interacción, por ello es importante dar vida al aula a través de múltiples alternativas, como el trabajo en equipo, el cual facilita el aprendizaje (Medina, 2006, p. 71).

El desarrollo del aprendizaje en los alumnos de educación secundaria es necesario que se establezca diferentes condiciones tanto para los estudiantes como para el docente, quienes deben estar motivados, de ese modo generar un ambiente amigable y cómodo, mediante la interacción.

## **2.7. Las ventajas del trabajo en equipos**

En un grupo de trabajo se encuentran estudiantes con diferentes formas de pensar y actuar, ello enriquece al grupo, pues durante el trabajo se puede aprovechar las diferentes habilidades para el cumplimiento de los objetivos.

Es necesario que cada estudiante aporte ideas diferentes, siempre y cuando esté basado en el respeto que cada persona merece, ello se consigue mediante el manejo y control de la inteligencia intrapersonal, ya que al existir diferencias nacen ideas innovadoras y creativas (Palomino, 2010, p. 34).

Un equipo de trabajo donde todos aportan poniendo énfasis en la inteligencia intrapersonal no da espacio para las personas intolerantes.

## **2.8. Estrategias que fomentan el trabajo en equipo**

Olaz (2016), señala que para un adecuado trabajo en equipo se considera las siguientes estrategias:

- El profesor debe brindar al equipo de trabajo la información necesaria para que puedan desarrollar sus funciones de manera eficiente, además hacerles saber que tienen todo su apoyo para direccionar la ejecución del trabajo.
- Incentivar un ambiente agradable entre los miembros del equipo, para lograrlos es importante manejar adecuadamente los factores externos (ambientación del aula, control de interrupciones, contar con los materiales necesarios) y la inteligencia intrapersonal (potenciar la inteligencia para desarrollar la capacidad de comunicación entre los miembros del equipo y el docente, quien es el encargado de controlar y retroalimentar el aprendizaje).
- Determinar el tiempo para la realización de actividades, pues es importante recordar que los avances del grupo se dan a través del establecimiento de los plazos o tiempos para cada tarea.

## CAPÍTULO III

### CUALIDADES DE LA INTELIGENCIA INTRAPERSONAL EN FUNCIÓN AL TRABAJO EN EQUIPOS

#### 3.1. Las cualidades de una persona con inteligencia intrapersonal

Suazo (2006) señala que la inteligencia intrapersonal es imprescindible ya que “permite crear aptitudes y capacidades, según el potencial de los estudiantes, en este sentido la información se obtiene con mayor efectividad en el ámbito académico” (p. 156). En cualquier caso, también incorpora la monitorización de los diferentes cambios en los estados de ánimos, personalidades, inspiraciones, objetivos, deseos y tener el límite en lo que respecta al autocontrol, la confianza y la comprensión.

Suazo (2006) señala que las características fundamentales de la inteligencia intrapersonal en las personas son las siguientes:

- Personas que tienen autocontrol y aplomo.
- Tienen alto grado de conciencia ética, son aptos para aceptar un objetivo definitivo para sus actividades.
- Alta confianza.
- Son independiente, asertivos e introvertidos.
- Conciencia de las propias restricciones y conocimientos, es decir, auto comprensión.
- Tienen la comprensión para realizar la reflexión, la consideración y obtener la ejecución.
- Las personas que descubren cómo tener una alineación increíble con el pasado, el presente y lo que está por venir (p.178).

La inteligencia intrapersonal se caracteriza en un sentido general al mirar con autenticidad cómo somos y qué necesitamos. Con este tipo de inteligencia, los individuos no se engañan acerca de sus sentimientos, sino que saben cómo considerarlos.

Po su parte, Acevedo (2014) deduce que “los individuos tienen la posibilidad de tomar decisiones ideales en el trabajo en equipo. Son individuos aptos para ver el porqué de sus comportamientos y su estado de ánimo” (p. 47).

Gardner (2008) advierte que “la visión intrapersonal agregada al conocimiento relacional resulta en una visión apasionada, una capacidad extremadamente crítica para aclarar típicamente, tener éxito en la cooperación para la tarea asignada” (p. 154). Cuando todo está dicho, las personas que tienen este tipo de conocimiento intrapersonal tienen numerosos parentescos, son famosos y mantienen una conexión decente entre sus asociados en el trabajo y, además, con la población general que los rodea.

### **3.2. Importancia de desarrollar la inteligencia intrapersonal**

Alcalá (2002) afirma que “es sobrenatural para un suplente ejecutar este tipo de conocimiento para reconocer lo que necesita, los objetivos que logrará, lo que saltará en la oportunidad de hacer, y así sucesivamente” (p. 87).

Hay suplentes que de vez en cuando no están listos para expresar sus objetivos, no comprenden lo que necesitan a lo largo de la vida cotidiana, esa es la razón por la cual no se sienten bien y pueden abandonar el examen.

Maureira (2017) nota que “suena extraño, pero la realidad es que conocerse a sí mismo es una empresa problemática, mucho más en los suplentes de escuela que aún están en la fase de dar forma a su carácter e identidad” (p. 132). Pero esto no solo podría apuntar a la escuela a irse, sino también a otras circunstancias más intrincadas, percibiendo cómo toman el tema que se exhibe, esa es la razón por la que el suplente debe conocerse a sí mismo para percibir sus destinos y objetivos.

Los estudiantes que desarrollan este conocimiento intrapersonal saben cómo controlarse a sí mismos y actuar cuando se los mira con una circunstancia incómoda o con el argumento de que la presión los impulsa a tomar una posición favorable al jugar en grupo con sus compañeros de clase.

### **3.3. Inteligencia intrapersonal en el aula**

La percepción intrapersonal caracteriza el logro o la decepción de los estudiantes.

Desde la perspectiva del instructor es fundamental ya que depende de él completar el curso de aprendizaje en un estado de ánimo mejor o más lamentable. Para los estudiantes es básico a la luz del hecho de que sin la capacidad de autoprovocarse no hay resultados codiciados, cualquier método para el aprendizaje es un esfuerzo; Con frecuencia, los estudiantes se oponen a apuñalar algo nuevo, debido a un miedo paranoico a la decepción (Armstrong, 2006, p. 234).

Un hombre, cuando se conoce a sí mismo, sabe cómo continuar antes de circunstancias incómodas o encantadoras; comprende lo que le gusta, cómo responder, qué le molesta, qué le conviene y qué no. En el aula en medio de la sesión de aprendizaje que crea el educador o fuera de su plan establecido, el suplente debe saber cómo obtener de sus colegas lo que es bueno y lo que no, cómo enfrentar circunstancias particulares e influir en nuestro grupo reflejar, sin embargo, “esto se logra cuando el suplente se asocia consigo mismo, primero se autoescriba a sí mismo y, por lo tanto, a los demás, logrando el objetivo establecido” (Escamilla, 2014, p. 45).

Controlar los sentimientos es fundamental para completar las tareas del día escolar, ya sea que muestre significado, perplejidad, insatisfacción, presión en menor o, por así decirlo, se basa en la capacidad del suplente para enfrentarlo; de lo contrario, se opondrá a la asociación en nuevos ejercicios inspirados por un miedo paranoico de quedarse corto.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Para trabajar de forma adecuada en equipo es importante establecer el tiempo en función a la actividad a efectuar en la sesión de aprendizaje, pues se debe poner en práctica las capacidades y habilidades que son necesarias para la convivencia, de esa manera controlar las emociones, como también manifestar las fortalezas y lo mejor que posee cada persona, en resumen, la manifestación de la inteligencia intrapersonal.

**SEGUNDA:** El trabajo en equipo es necesario, ya que, para efectuar el trabajo encomendado por el profesor en función a las actividades del aprendizaje, se necesita la contribución de los integrantes de ese modo obtener buenos resultados, además cada individuo manifiesta el resultado de su inteligencia intrapersonal, para escuchar y respetar a los demás integrantes del equipo y sobre todo al docente.

**TERCERA.** El trabajo en equipo genera un enorme beneficio, pues se dice que dos cabezas piensan mejor que una, por ello para que el grupo funcionen adecuadamente, es importante tener claro hacia donde se dirigen y que es lo que desean alcanzar, siendo indispensable identificar las acciones que pueden y deben realizar cada miembro del equipo, en función a las fortalezas y capacidades que poseen para alcanzar un correcto funcionamiento del trabajo en equipo.

## RECOMENDACIONES

- El trabajo encomendado por el educador se debe en primer lugar dividir en función a las fortalezas más resaltantes de cada integrante individuo para posteriormente compartir e integrarlo en un todo, de ese modo obtener un buen producto de la sesión de aprendizaje.
- El trabajo en equipo debe efectuarse bajo el compromiso del cumplimiento de los acuerdos de convivencia estipulado por sus integrantes de acuerdo a las actividades encomendadas.
- Cuando se trabaja en equipo hay que superar las dificultades ya que nadie es dueño de la verdad estimulando continuamente a potenciar los resultados a presentar.
- El docente identificó un tema, y se deben establecer métodos de trabajo adecuados a ese tema, así como métodos prácticos que ayuden a lograr el programa, para lograr los objetivos y metas propuestos en el equipo de trabajo. Luego se inicia el proceso de trabajo en equipo, durante el cual los estudiantes comprometidos contribuyen con entusiasmo y responsabilidad al trabajo del equipo. Cuando esto sucede, comienza el trabajo en equipo, con estudiantes comprometidos que contribuyen con responsabilidad y entusiasmo a la realización de las tareas asignadas para producir el producto deseado.

## REFERENCIAS CITADAS

- Acevedo, A. (2014). *La buena crianza*. Editorial Norma S.A.C.
- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. Editorial ESIC.
- Alcalá, R. (2002). *La inteligencia intrapersonal en el alumnado de idiomas*. Mergablum.
- Almoño, L. y Brites, G. (2008). *Inteligencias múltiples: juegos y dinámicas para multiplicar las formas de aprender utilizando al máximo las capacidades de la mente*. Bonum.
- Aramburu, P. (01 de abril de 2015). *La inteligencia múltiple en la gestión de equipos*. <http://www.ceoformacion.es/las-inteligencias-multiples-en-la-gestion-de-equipos/>
- Armstrong, T. (2006). *Inteligencias múltiples en el aula: guía práctica para educadores*. Editorial Paidós.
- Arnold, J. (2000). *La dimensión afectiva en el aprendizaje de idiomas*. Cambridge University Press.
- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Secretaria General Técnica.
- Escamilla, A. (2014). *Inteligencias múltiples, clave y propuestas para el desarrollo en el aula*. GRAÓ.
- Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Paidós.
- Gardner, H. (2008). *La teoría de las inteligencias múltiples*. Basic Books.
- Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. Editorial de la Subsecretaría de Administración y Finanzas.
- Maureira, F. (2017). *¿Qué es la inteligencia?*. Bubok Publishing.
- Medina, A. (2006). Los procesos de observación del practicum: análisis de competencias. *Revista española de pedagogía*, 64(233), 69-103.

- Olaz, A. (2016). *Como trabajar en equipo a través de competencias*. Narcea S.A.
- Palomino, T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Editorial ESIC.
- Roca, E. (2016). *Como mejorar tus habilidades sociales*. Editorial ACDE.
- Sánchez, M. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Editorial CEP.
- Suazo, S. (2006). *Inteligencias múltiples: manual práctico para el nivel elemental*.  
Universidad de Puerto Rico.
- Trespacios, E. (2017). *Trabajo en equipo*. Editorial CEP.