

**INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGÓGICA**

**JOSÉ JIMÉNEZ BORJA**



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES  
DEL IESPP “JOSÉ JIMÉNEZ BORJA DE  
TACNA, 2017.**

**Presentado por:**

**BORDA SOAQUITA, ANA LUZ**

**TACNA-PERÚ**

**2017**

**I. DATOS GENERALES**

**1.1. Título**

Nivel de trabajo en equipo en los estudiantes del IESPP “José Jiménez Borja de Tacna, 2017.

**1.2. Área de Investigación**

SOCIAL COMUNITARIA

**1.3. Nivel de investigación**

Descriptivo

**1.4. Autor**

BORDA SOAQUITA, Ana Luz Margarita

**1.5. Institución donde se realizará la investigación**

Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Jiménez Borja, Tacna

**1.6. Localidad**

Región de Tacna

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El ser humano por naturaleza es un ser social, por lo tanto la habilidad de interrelacionarse entre los demás es una demanda fundamental, en muchos casos, dependerá del trabajo en equipo el éxito o fracaso de los objetivos de una institución.

Así también sucede en la educación, más aún en el nivel superior, por lo que la formación de competencias, que implica un conjunto de capacidades y actitudes que utiliza el estudiante para actuar en determinados contextos con el objetivo de solucionar los problemas, es parte fundamental para el logro del perfil formación profesional. Sin embargo, en la actual sociedad del conocimiento, donde los estudiantes están ávidos de aprender, de empoderarse de las teorías, enfoques, que le permitan dar solución a los problemas que se le presentan en el ámbito de su profesión, así como el uso de la tecnología para fines académicos, el individualismo, la competencia en términos de ganar al compañero, de obtener la mejor calificación; surge una dificultad: interactuar con otros para lograr un fin común, es decir, el trabajo en equipo.

Efectivamente, en las aulas de educación superior se observa que los estudiantes prefieren trabajar solos, entre sus argumentos se encuentran, que no tienen tiempo suficiente para reunirse, no coinciden en las estrategias de trabajo, no son compatibles en personalidad y otros argumentos que permiten inferir que los estudiantes consideran que un trabajo debería realizarse preferentemente en forma individual.

Por lo que se plantea conocer el nivel de aplicación de trabajo en equipo, analizado desde tres dimensiones, el clima de trabajo, para

posteriormente aplicar intervenciones con el fin de solucionar el problema identificado.

## **2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Luego de describir el problema del trabajo en equipo en los estudiantes del IESPP José Jiménez Borja, se plantea las siguientes preguntas de investigación:

### **2.2.1 Problema principal**

¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo de los estudiantes del IESPP José Jiménez Borja de Tacna 2017?

### **2.2.2 Problemas secundarios**

a) ¿Cuál es el nivel de la dimensión “Clima social” del trabajo en equipo en los estudiantes del IESPP José Jiménez Borja de Tacna?

b) ¿Cuál es el nivel de la dimensión “Planificación” del trabajo en equipo en los estudiantes del IESPP José Jiménez Borja de Tacna?

c) ¿Cuál es el nivel de la dimensión “Competencias y habilidades personales” para trabajar en equipo en los estudiantes del IESPP José Jiménez Borja de Tacna?

## **2.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación tiene una justificación teórico científica ya que aborda el estudio del trabajo en equipo en un ámbito educativo, aportando a su enriquecimiento, a través del análisis de las teorías que lo fundamentan, así como a la pertinencia en la formación superior, específicamente en la dimensión socio comunitaria del perfil profesional.

Por otro lado desde el punto de vista académico porque permitirá dar a conocer el trabajo de equipo como una estrategia pertinente para la concreción del perfil profesional en la dimensión socio comunitaria, así como los beneficios en su formación personal, garantizando el desarrollo de sus habilidades sociales a través de la interacción con sus compañeros por la adecuada aplicación del trabajo en equipo en las diversas actividades propuestas dentro de las áreas curriculares.

Desde una perspectiva social, la investigación se justifica ya que el trabajo en equipo es una forma de lograr la interacción entre sus compañeros de estudio, logrando fortalecer las habilidades sociales fundamentales en el éxito de cualquier profesión, asimismo, porque mientras más personas se unan de manera comprometida para la realización de una actividad, mejores y más efectivos serán los resultados.

## **2.4. OBJETIVOS**

Los objetivos de la investigación son los siguientes:

### **2.4.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de trabajo en equipo en los estudiantes ingresantes en el IESPP José Jiménez Borja de Tacna en el año 2017.

### **2.4.2. Objetivos Específicos**

a) Identificar el nivel de la dimensión “clima social” del trabajo en equipo en los estudiantes ingresantes al IESPP José Jiménez Borja de Tacna.

b) Identificar el nivel de la dimensión “planificación” del trabajo en equipo en los estudiantes ingresantes al IESPP José Jiménez Borja de Tacna.

c) Identificar el nivel de la dimensión “competencias y habilidades” del trabajo en equipo en los estudiantes ingresantes al IESPP José Jiménez Borja de Tacna.

## **2.5. HIPÓTESIS**

### **2.5.1. Hipótesis General**

El trabajo en equipo se encuentra en el nivel de adecuado en los estudiantes al IESPP José Jiménez Borja en el año 2017.

### **2.5.2. Hipótesis Específicas**

a) La dimensión “Clima social”, del trabajo en equipo presenta un nivel adecuado en los estudiantes del IESPP José Jiménez Borja de Tacna.

b) La dimensión “Planificación”, del trabajo en equipo presenta un nivel adecuado en los estudiantes del IESPP José Jiménez Borja de Tacna.

c) La dimensión “Competencias y habilidades”, del trabajo en equipo presenta un nivel adecuado en los estudiantes del IESPP José Jiménez Borja de Tacna.

## 2.6. VARIABLES E INDICADORES

### 2.6.1. Identificación de la Variable

#### Trabajo en equipo

| Definición   | Dimensiones   | Indicadores   | Items                   |
|--|---|---|-------------------------|
| . Implica la realización, por parte de sus miembros, de diferentes funciones dirigidas a conseguir una meta común. | Clima social del grupo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptar las diferencias individuales.</li> <li>• Comprender y reconocer las situaciones problemáticas.</li> <li>• Aceptar las normas del equipo.</li> <li>• Evaluar de forma conjunta el trabajo realizado por el equipo.</li> </ul>   | 2, 3, 6, 7, 15 y 17     |
|  | Planificación del trabajo en el grupo                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir con claridad los objetivos.</li> <li>• Plantear las actividades individuales y de grupo necesarias para cubrir los objetivos.</li> <li>• Establecer la cronología de las actividades a realizar.</li> <li>• Coordinar las actividades.</li> </ul>                          | 4, 5, 8, 9, 10, 16      |
|  | Competencias y habilidades personales para trabajar en equipo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar las tareas asignadas en el tiempo acordado.</li> <li>• Intercambiar puntos de vista y llegar a conclusiones generales.</li> <li>• Aprender a escuchar y a respetar las opiniones de los demás.</li> <li>• Participar de forma activa en la toma de decisiones.</li> </ul> | 1, 11, 12, 13, 14 y 18. |
|  |   | •   |                         |

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

En base a la revisión bibliográfica no se ha detectado investigaciones respecto al trabajo en equipo en contextos escolares.

#### **3.2. BASES CIENTÍFICAS**

##### **3.2.1. Definición de trabajo en equipo**

Es importante que la formación de profesionales se promueva el trabajo en equipo: Avendaño (2016) precisa que es “Trabajar en coordinación con otros según acuerdos y metas establecidas para lograr un objetivo compartido” (pág. 39). Asimismo, se define como “la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto” (López (2005, pag. 98). Por otra parte el trabajo en equipo:

Nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas y de complementariedad para lograr retos que no se alcanzarían individualmente. Se origina también de la idea de agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan el desarrollo de tareas diarias y la consecución de objetivos en las organizaciones (...) Cuando se trabaja en equipo, se aúnan las aptitudes de los miembros y se potencian sus esfuerzos, disminuye el tiempo invertido en las labores y aumenta la eficacia de los resultados. ((Johnson 2000)

Por lo tanto, se concluye que el trabajo en equipo es la unión de personas para una mutua colaboración a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado.

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



Es importante identificar el trabajo en equipo, Avendaño (1996) explica las siguientes características.

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.

Efectivamente, la integración armónica permite que los miembros establezcan responsabilidades, porque permitirá el logro de objetivos comunes.

### **3.2.2. Condiciones básicas trabajo en equipo**

Cuando un grupo de personas decide trabajar en equipo para lograr un objetivo común en beneficio de todos, es importante considerar los siguientes conceptos (Perez, 1998):

- Cohesión.
- Asignación de roles y normas.
- Comunicación.
- Definición de objetivos.
- Interdependencia.

**a) La cohesión**

Se refiere a la atracción que ejerce la condición de ser miembro de un grupo. Los grupos tienen cohesión en la medida en que ser miembro de ellos sea considerado algo positivo y los miembros se sienten atraídos por el grupo.

**b) La asignación de roles y normas**

Las normas son las reglas que gobiernan el comportamiento de los miembros del grupo. Atenerse a roles explícitamente definidos permite al grupo realizar las tareas de modo eficiente. Cuando se trabaja en el aula con grupos, en muchas oportunidades los roles y las normas que rigen su funcionamiento son impuestas por el docente.

**c) La comunicación**

Una buena comunicación interpersonal es vital para el desarrollo de cualquier tipo de tarea.

**d) La definición de objetivos**

Es muy importante que los integrantes del equipo tengan objetivos en común en relación con el trabajo del equipo y que cada uno pueda explicitar claramente cuáles son sus objetivos individuales

**e) La interdependencia positiva**

El aprendizaje colaborativo se caracteriza por la *interdependencia positiva* entre las personas participantes en un equipo, quienes son responsables tanto de su propio aprendizaje como del aprendizaje del equipo en general. Sus miembros se necesitan unos a otros y cada

estudiante aprende de los demás compañeros con los que interactúa día a día.

La docente debería considerar los elementos planteados para elegir el trabajo en equipo porque va más allá de "el todo sea mucho más que la suma de las partes".

### **3.2.3. Condiciones que debe tener los miembros del equipo**

Todos los integrantes del equipo deben saber que son parte de un equipo; por lo mismo, deben cumplir cada uno su rol sin perder la noción del equipo. Para ello, tienen que reunir las siguientes características (Johnson, 1999):

- a) Ser capaces de poder establecer relaciones satisfactorias con los integrantes del equipo.
- b) Ser leales consigo mismo y con los demás.
- c) Tener espíritu de autocrítica y de crítica constructiva.
- d) Tener sentido de responsabilidad para cumplir con los objetivos.
- e) Tener capacidad de autodeterminación, optimismo, iniciativa y tenacidad.
- f) Tener inquietud de perfeccionamiento, para la superación.

Efectivamente, es fundamental considerar la lealtad, espíritu autocrítico, responsabilidad, iniciativa y perfeccionamiento entre los miembros del equipo

### **3.2.4. Requisitos para trabajar en equipos**

Si se logra cumplir el desafío de motivar y comprometer a los estudiantes en el logro de un objetivo común, el nuevo desafío: que su ingreso a equipos de trabajo sea acogedor y estimulante (Avendaño; 2016):

#### **a) Buenas comunicaciones interpersonales.**

El papel de todo dirigente y de todo encargado de un equipo es generar un clima en el cual la comunicación sea fluida, que se escuche a los otros y se manifiesten los desacuerdos, que exista respeto entre las personas, que se dé un nivel mínimo de real comprensión por el otro y que haya algún grado de afecto entre los integrantes.

#### **b) Equipo concentrado en la tarea.**

Se deben generar las condiciones para que el equipo se concentre en la tarea y aparezca la creatividad individual, y de todo el grupo, en función de lo programado.

#### **c) Definir la organización del equipo.**

Deben delimitarse las funciones que cumplirá cada persona, dar a conocer las normas de funcionamiento, cómo va a ser la dirección y quién la ejercerá y establecer un calendario de reuniones. Además, se debe respetar las funciones específicas de cada uno de los miembros.

#### **d) Establecer la situación, tema o problema a trabajar.**

Es necesario establecer claramente la situación, tema o problema en el cual se va a trabajar; preparar un programa objetivo, con una clara y precisa definición de objetivos y con metas alcanzables.

**e) Interés por alcanzar el objetivo.**

Debe haber interés por alcanzar el objetivo común y estar de acuerdo en éste, considerando las motivaciones de cada miembro del grupo.

**f) Crear un clima democrático.**

Es importante lograr un clima democrático propicio, en donde cada persona pueda expresarse libremente sin ser juzgado por sus compañeros, y donde cada idea pasa a ser del grupo, por lo tanto el rechazar una idea no significa rechazar a la persona.

**g) Ejercitar el consenso en la toma de decisiones**

En la medida que se escuchan las opiniones de todos, se obtiene el máximo de información antes de decidir, y los integrantes se convencen con argumentos más que con votaciones.

**h) Disposición a colaborar y a intercambiar conocimientos y destrezas.**

El último requisito que es importante lograr para un buen trabajo en equipo es el desarrollo de la disposición a colaborar y a intercambiar conocimientos y destrezas. Esto implica contar con tiempo necesario para que cada integrante pueda mostrar a los otros lo que sabe y esté dispuesto a entregar los conocimientos que posee para que los demás también lo aprendan.

### 3.2.5. Los beneficios del trabajo en equipo

Antes de analizar las ventajas que esta actividad colectiva conlleva tenemos que diferenciar el auténtico trabajo colaborativo de otras actuaciones que, a pesar de realizarse en grupo, poseen un grado muy bajo

de interacción entre sus miembros. Trabajar en equipo, colaborar con los compañeros, supone trabajar por unos objetivos comunes, compartir unos recursos y adoptar unos roles complementarios con el resto de miembros del colectivo. Para que los grupos desarrollen una actividad cooperativa -dicen D.W. Johnson, R.T. Johnson y E.J. Holubec (1999)- deben existir objetivos comunes. Estas finalidades compartidas generan todo el trabajo posterior y de su presencia se deriva la mayor parte de los beneficios que conlleva el hecho de trabajar conjuntamente. Las ventajas que el trabajo en equipo proporciona las podemos agrupar en los siguientes epígrafes.

### **3.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS**

#### **El trabajo en equipo**

Implica la realización, por parte de sus miembros, de diferentes funciones dirigidas a conseguir una meta común. La elección de los miembros del grupo va a ser un elemento básico en la eficacia del trabajo desarrollado.

#### **Clima social del grupo:**

Aceptar las diferencias individuales, comparten una responsabilidad común, potenciando los canales de comunicación.

#### **Planificación del trabajo en el grupo:**

Definir con claridad los objetivos, al plantear las actividades individuales y de grupo necesarias para cubrir los objetivos.

#### **Competencias y habilidades personales para trabajar en equipo**

Implica realizar las tareas asignadas en el tiempo acordado según sus habilidades, asimismo aprender a escuchar y a respetar las opiniones de los demás.

### **Cohesión grupal**

La cohesión grupal hace referencia a la percepción de los miembros del grupo sobre la necesidad de trabajar en equipo para el logro de los objetivos comunes, y que sólo es posible realizar la tarea con éxito, gracias a la colaboración de todos y cada uno de sus miembros.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es del tipo básica, porque tiene como finalidad brindar nuevos conocimientos en el campo de los hábitos de estudio.

### **4.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Se trata de un diseño de investigación descriptiva simple ya que no se manipulan variables, se describen los hechos tal como se presentan en la realidad.

El esquema es el siguiente:

$$M \longrightarrow O_x$$

Dónde:

M1 = Muestra

O = Son observaciones de la muestra

X = Variable de estudio.

### **4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO**

#### **4.3.1. Población**

La población está constituida por 26 estudiantes del VII semestre de la Carrera Profesional de Educación Inicial del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Jiménez Borja de Tacna, y que cursan estudios en las etapa de Formación General.

#### **4.3.2. Muestra**

La muestra está constituida por 26 estudiantes la carrera de Educación Inicial de acuerdo a la siguiente fórmula:

La muestra es no probabilística.

### **4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se aplicará la técnica de la encuesta con su instrumento el Cuestionario de Trabajo en equipo que comprende tres dimensiones: Clima social, Planificación y Competencias y habilidades, asimismo 6 ítems respectivamente

Cada ítem tiene una graduación de puntaje de 1 al 5 punto según las respuestas emitidas por los estudiantes. Con respecto a la interpretación cuantitativa se utiliza la siguiente escala:

| ESCALA  | NIVEL         |
|---------|---------------|
| 18-42   | Inadecuado    |
| 43 - 66 | Poco adecuado |
| 67 -90  | Adecuado      |

### **4.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

Para el procesamiento de la información obtenida, será codificada y procesada utilizando las hojas electrónicas de EXCEL y el programa



estadístico SPSS, con disponibilidad para la construcción de tablas de contingencia y análisis estadístico.

La información presentada será a través de tablas y figuras estadísticas que permitan la obtención de medidas estadísticas, que hagan factible realizar el análisis e interpretación del comportamiento de la variable y sus dimensiones.

## V. ASPECTO ADMINISTRATIVO

### 5.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| Actividades   | JUNIO |   |   |   | JULIO |   |   |   |
|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
|   | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 |
| Proyecto aprobado   |       |   |   |   |       |   |   |   |
| Implementación de instrumentos y validación                                 |       |   |   |   |       |   |   |   |
| Aplicación y acopio de datos  |       |   |   |   |       |   |   |   |
| Análisis y recolección de datos (cuestionario)                              |       |   |   |   |       |   |   |   |
| Procesamiento e Interpretación de Resultados y elaboración de conclusiones. |       |   |   |   |       |   |   |   |
| Culminación y revisión de informe.  |       |   |   |   |       |   |   |   |
| Presentación de artículo de investigación                                   |       |   |   |   |       |   |   |   |

### 5.2. ASIGNACIÓN DE RECURSOS

#### 5.2.1. Recursos humanos

| Descripción   | Total         |
|---|---------------|
| <input type="checkbox"/> Especialista en Comunicación             | 100.00        |
| <input type="checkbox"/> Especialista en estadística              | 100.00        |
| <input type="checkbox"/> Especialista en Investigación (Asesoría) | 200.00        |
| <b>Total</b>  | <b>400.00</b> |

### 5.2.2. Recursos materiales

| <b>Descripción</b>              | <b>Unidad de medida</b> | <b>Total</b> |
|---------------------------------|-------------------------|--------------|
| <b>MATERIALES DE ESCRITORIO</b> |                         |              |
| - Papel Bond 80 gr              | 100 Hojas               | 1.00         |
| - Lapiceros                     | 1                       | 2.00         |
| - Borrador                      | 1                       | 1.00         |
| - Corrector Liquido             | 1                       | 5.00         |
| - Memoria USB                   | 1                       | 20.00        |
| Total                           |                         | 29.00        |

### 5.2.3. Servicios

| <b>Descripción</b>              | <b>Unidad de medida</b> | <b>Total costo</b> |
|---------------------------------|-------------------------|--------------------|
| 1.- Técnico programador         | 1                       | 100.00             |
| 2.- Técnico procesador de texto | 1                       | 50.00              |
| 3.- Impresión                   | 1                       | 50.00              |
| Total                           |                         | 200.00             |

### 5.3. PRESUPUESTO TOTAL

| <b>Descripción</b> | <b>Costo Total</b> |
|--------------------|--------------------|
| EMUNERACIONES      | 400.00             |
| BIENES             | 29.00              |
| SERVICIOS          | 200.00             |
| TOTAL              | 629.00             |

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avendaño, C. (1996). Liderazgo y comunicación en la Organización Social. Pontificia Universidad de Chile. Dirección de Educación a distancia. Santiago de Chile.
- Fischman, D. (2000). El espejo del Líder Lima: UPC - El comercio
- Johnson, D. (1999) *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Barcelona: Paidós.
- Little, J. (1990). Teachers as colleagues, en LIEBERMAN, A. (ed.): *Schools as collaborative cultures: creating the future now*. London: Falmer Press,
- López, A. (2005) *Colaboración y desarrollo personal del profesorado. Regulaciones presentes en la estructura del puesto de trabajo*. Valencia. Universitat de València. Tesis doctoral publicada en cederrón.
- Pérez, A. (1998) *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid: Morata.

## ANEXO 1:

### CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

El cuestionario tiene como objetivo conocer tus habilidades y estrategias para trabajar en equipo. Debes responder a las siguientes preguntas sabiendo que:

1. Nunca o casi nunca me ocurre cuando voy a realizar un trabajo en equipo.
5. Siempre o casi siempre me ocurre esto cuando voy a realizar un trabajo en equipo.

| HABILIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 1                                | Cuando trabajo en equipo me considero miembro participativo.   |   |   |   |   |   |
| 2                                | Cuando trabajo en equipo ayudo a crear un ambiente agradable.  |   |   |   |   |   |
| 3                                | Creo que el grupo debe ser heterogéneo.  |   |   |   |   |   |
| 4                                | Acepto el resultado del trabajo como propio.   |   |   |   |   |   |
| 5                                | Ayudo a crear una comunicación fluida entre los miembros del equipo.                                     |   |   |   |   |   |
| 6                                | Me enfrento a los problemas y busco soluciones.  |   |   |   |   |   |
| 7                                | Acepto las normas establecidas en el equipo de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 8                                | Antes de empezar el trabajo todos los miembros concretamos y definimos los objetivos que debemos seguir. |   |   |   |   |   |
| 9                                | Me siento responsable de los objetivos planteados.   |   |   |   |   |   |
| 10                               | Me gusta que el reparto de las actividades se haga en base a la capacidad de los miembros de un equipo.  |   |   |   |   |   |
| 11                               | Hago las tareas en el plazo acordado por el grupo  |   |   |   |   |   |
| 12                               | Acudo puntualmente a las citas de trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 13                               | Escucho y respeto las ideas de los miembros del grupo  |   |   |   |   |   |
| 14                               | Expreso con claridad y sin agresión lo que pienso.   |   |   |   |   |   |
| 15                               | Si algún miembro del grupo crea problemas, nos reunimos para proponer una solución.                      |   |   |   |   |   |
| 16                               | Me implico en la toma de decisiones del grupo.   |   |   |   |   |   |
| 17                               | Me identifico con mi equipo de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 18                               | Asumo las consecuencias de una decisión de grupo.  |   |   |   |   |   |

#### INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

| DIMENSIONES   | ITEMS                   |
|---|-------------------------|
| • Clima social del grupo  | 2, 3, 6, 7, 15 y 17=3   |
| • Planificación del trabajo en el grupo                         | 4, 5, 8, 9, 10, 16      |
| • Competencias y habilidades personales para trabajar en equipo | 1, 11, 12, 13, 14 y 18. |

| NIVEL DEL TRABAJO EN EQUIPO | PUNTAJE | Interpretación   |
|-----------------------------|---------|--|
| ADECUADO                    | 67-90   | El resultado indica un alto nivel de trabajo en equipo caracterizado en un adecuado clima social de grupo, planificación y desarrollo, así como en las habilidades personales requeridas para trabajar en equipo.                      |
| POCO ADECUADO               | 43-66   | El resultado indica un regular nivel de trabajo en equipo, caracterizado por el clima social de grupo, planificación y desarrollo, así como en las habilidades personales requeridas para trabajar en equipo.                          |
| INADECUADO                  | 18-42   | El resultado indica un bajo nivel de trabajo en equipo caracterizado en un inadecuado clima social de grupo, dificultades en la planificación y desarrollo, así como en las habilidades personales requeridas para trabajar en equipo. |