

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

**ÁREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



TESIS DE GRADO

**Incidencia del Trabajo en Equipo en los Comités de Autoevaluación en
Procesos de Acreditación en las Carreras de Biología y Odontología-U.A.P.**

Postulante: Victoria Stefanía Rodríguez Nay

Tutor: Mgr. Solange Murillo Moscoso

Cobija - Pando - Bolivia

**INCIDENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS COMITÉS DE
AUTOEVALUACIÓN EN PROCESOS DE ACREDITACIÓN EN LAS CARRERAS
DE BIOLOGÍA Y ODONTOLOGÍA-UAP**

DEDICATORIA:

Mi tesis la dedico con mucho amor y cariño a la mujer que me inspira a ser una mejor persona, por enseñarme a ser constante, y crecer académicamente a mi madre María Claudia Nay Galdino por su sacrificio y esfuerzo, por darme la oportunidad de estudiar una carrera para mi futuro, por darme ese apoyo, creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre has estado brindándome cariño, alientos, comprensión y amor.

A Dios, mi padre celestial que siempre me acompaña en cada paso que doy, para cumplir mis objetivos por darme fortaleza y sabiduría en mí proceso de estudio y además siempre me levanta de mis tropiezos.

Agradecimientos:

A Dios todo poderoso:

Por haberme permitido llegar a lograr a mi meta establecida y haberme dado salud, fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino aquellas personas que me han sido mi apoyo y compañía durante todo el proceso de mis estudios y además por su infinita bondad y amor, por estar conmigo en cada paso.

A Toda Mi Familia:

Agradecerles porque cada uno de ellos me ayudaron con sus consejos, su comprensión por sus palabras de aliento y su apoyo y lo feliz de tenerlos a mi lado, los amo.

A Mis Amigas(o), compañeros:

A mis amigas (o) y mis compañeros, agradecerles que sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristeza en este proceso de estudio durante 5 años.

A mis colegas de trabajo:

Agradecerle a mis colegas de trabajo de la Dirección de Evaluación y Acreditación, al mismo tiempo al Msc. Fader Cabrera Arandia por brindarme su apoyo y la información necesaria para realizar mi tesis.

A Mi Asesora de Tesis:

Lic Solange Murillo Moscoso, por su calidad de docente para guiarme y hacer todo lo necesario en el desarrollo y proceso de mi tesis, ya que es una excelente asesora, muchas bendiciones

ABSTRACT

The present research work entitle "Incidence of Teamwork of the Self-Assessment Committees of the Biology and Dentistry-UAP Careers", as a formulation of the problem What is the degree of incidence of teamwork of the self-assessment committees of the Careers of Biology and Dentistry-UAP ?, The objective is to determine the degree of incidence of teamwork of the self-assessment committees in accreditation processes in the careers of Biology and Dentistry, the type of descriptive study was applied to observe and analyze the degree that influence the factors of teamwork, with a qualitative approach through which it is intended to analyze the facts, behaviors and factors that affect the teamwork of the committee currently, also applied the methods, inductive that is intended to observe , analyze and record all the facts within the committees, descriptive to describe the experiences The documents of the officials that are part of the committee and the analytical method analyzes the behavior, the relationship of the officials that make up the committee to determine the factors that affect, as a technique the interview techniques were directed to the Director of the Evaluation Directorate and Accreditation, to the Coordinators and Person in charge of Evaluation and Accreditation of the Biology and Dentistry careers, the observation as a technique towards the self-evaluation committees with the checklist instruments and observation matrix is divided by five factors: participation, spirit of group, communication, cooperation and leadership. It has been concluded that teamwork in the self-assessment committees if it affects the accreditation processes, in order to achieve an effective and successful accreditation process, efficient teamwork is needed by the entire self-assessment committee.

Keyword: Incidence, Teamwork, Factors

Resumen

El presente trabajo de investigación titula “Incidencia del Trabajo en Equipo de los Comités de Autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología-UAP”, como formulación del problema ¿Cuál es el grado de incidencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología-U.A.P.?, como objetivo es determinar el grado de incidencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación en procesos de acreditación en las carreras de Biología y Odontología, se aplicó el tipo de estudio descriptivo para observar y analizar el grado que inciden los factores del trabajo en equipo, con un enfoque cualitativo mediante el cual se pretende analizar los hechos, comportamientos y factores que inciden en el trabajo en equipo del comité actualmente, también se aplicó los métodos, inductivo que tiene como finalidad de observar, analizar y registrar de todos los hechos dentro de los comités, descriptivo para describir las experiencias de los funcionarios que forman parte del comité y el método analítico analiza el comportamiento, la relación de los funcionarios que componen el comité para determinar los factores que incide, como técnica se aplicó la técnicas de la entrevista dirigidas al Director de la Dirección de Evaluación y Acreditación, a los Coordinadores y Responsable de Evaluación y Acreditación de las carreras de Biología y Odontología, la observación como técnica hacia los comités de autoevaluación con los instrumentos de lista de cotejo y matriz de observación está dividida por cinco factores: participación, espíritu de grupo, comunicación, cooperación y liderazgo. Se ha llegado a la conclusión que el trabajo en equipo en los comités de autoevaluación si incide en los procesos de acreditación, para lograr un eficaz y exitoso proceso de acreditación se necesita un eficiente trabajo en equipo por parte de todo el comité de autoevaluación.

Palabra Clave: Incidencia, Trabajo en Equipo, Factores

Índice

Introducción	1
Capítulo 1	3
1. Aspectos Generales	4
1.1. Justificación	4
1.2. Justificación Teórica	5
1.3. Justificación Práctica	5
1.4. Situación Problemática	5
1.5. Problema Científico	6
1.6. Objeto de Estudio	7
1.7. Alcance o campo de acción de la investigación	7
1.8. Guía o idea científica a defender.	7
1.8.1. Objetivo de la investigación	8
1.8.1.1. Objetivo General	8
1.8.1.2. Objetivo Especifico	8
1.9. Variables	8
1.9.1. Variable Independiente	8
1.9.1.1. Trabajo en equipo.	8
1.9.2. Variable Dependiente	9
1.9.2.1. Factores	9
1.10. Operacionalización de las variables	9
1.10.1. Operacionalización de la variable Independiente	10
1.10.2. Operacionalización de la variable dependiente	11
Capítulo 2	12
2. Desarrollo estructural teórico	13
2.1. Referencias conceptuales	13
2.1.1 Trabajo en equipo	13
2.1.2 Equipo de trabajo	13
2.1.3 Liderazgo	13
2.1.4 Comunicación	13
2.1.5. Cooperación	13

2.1.6. Participación	14
2.1.7. Espíritu de grupo	14
2.1.8. Proceso de Acreditación	14
2.2. Marco teórica	15
2.2.1. Enfoque Cualitativo	15
2.2.2. Tipo de estudio descriptivo	15
2.2.3. Método Descriptivo	15
2.2.4. Método Analítico.	15
2.2.5. Trabajo en Equipo	16
2.2.6. Factores del Trabajo en equipo	16
2.2.7. La aptitud del equipo de trabajo	17
2.2.8. Tipos de equipos	18
2.2.9. Fases del equipo	19
2.2.10. Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo	21
2.2.11. Clima del trabajo en equipo	22
2.2.12. Procesos motivacionales	22
2.2.13. Modelos explicativos de la eficacia de los equipos	23
2.2.14. Evaluación de una carrera	23
2.2.15. Tipos de evaluación	24
2.2.16. Estructura del proceso de acreditación.	24
2.2.17. Composición del comité de autoevaluación	25
2.2.18. Funciones del comité de autoevaluación	25
2.2.19. Los Procesos de Medición	26
2.3. Contexto Referencial	27
2.4. Estudios previos del objeto de estudio.	27
2.5. Diagnóstico del Problema	27
Capítulo 3	29
3. Diseño metodológico de la investigación	30
3.1. Universo o población de estudio	30
3.2. Determinación del tamaño y diseño de la muestra	30
3.3. Selección de métodos y técnicas	30

3.3.1. Tipo de Estudio	30
3.3.2. Enfoque Cualitativo	31
3.3.3. Método Inductivo	31
3.3.4. Método Descriptivo	32
3.3.5. Método Analítico	32
3.3.6. Técnicas	32
3.3.7. Instrumentos de relevamiento de información	33
Capítulo 4	35
4. Resultados y Validación de la investigación	36
4.1. Aplicación de la entrevista	36
4.1.1. Conclusiones de las entrevistas	36
4.2. Resultados de la aplicación de la Lista de Cotejo	38
4.2.1. Resultados en el comité de autoevaluación de la carrera de Odontología	38
4.2.2. Resultados en el comité de autoevaluación de la carrera de Biología	38
4.2.3. Conclusiones de la Lista de Cotejo	38
4.3. Aplicación de la Matriz de Observación	39
4.3.1. Conclusiones de la Matriz de Observación del comité de Odontología	39
4.3.2. Conclusiones de la Matriz de Observación del comité de Odontología	40
4.4. Conclusión del trabajo en equipo en los comités de autoevaluación	41
4.5. Incidencia del trabajo en equipo en el proceso de acreditación	41
4.5.1. Incidencia del trabajo en equipo de comité de Odontología	41
Capítulo 5	46
5. Conclusiones y recomendaciones	47
5.1. Conclusiones	47
5.2. Recomendaciones	47
Bibliografía	48
Anexos	51

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente	10
Tabla 2 Operacionalización de las variables dependientes	11
Tabla 3 Modelo de lista de cotejo	52
Tabla 4 Modelo del factor de participación	53
Tabla 5 Modelo del factor espíritu de grupo	54
Tabla 6 Modelo del factor de comunicación	55
Tabla 7 Modelo del factor cooperación	56
Tabla 8 Modelo del factor de liderazgo	57
Tabla 9 Aplicación de la lista de cotejo a Odontología	69
Tabla 10 Aplicación de lista de cotejo a Biología	70
Tabla 11 Tabulación del factor de participación de Odontología	71
Tabla 12 Tabulación del factor de espíritu de grupo de Odontología	72
Tabla 13 Tabulación del factor de comunicación de Odontología	73
Tabla 14 Tabulación del factor de cooperación de Odontología	74
Tabla 15 Tabulación del factor de liderazgo de Odontología	75
Tabla 16 Tabulación del factor de participación de Biología	76
Tabla 17 Tabulación de factor de espíritu de grupo de Biología	77
Tabla 18 Tabulación del factor de comunicación de Biología	78
Tabla 19 Tabulación del factor de cooperación de Biología	79
Tabla 20 Tabulación del Factor de Liderazgo de Biología	80

Índice de Figuras

Figura 1	Gráfico del % de los factores del comité de Odontología	39
Figura 2	Gráfico del % de los factores del comité de Biología	40
Figura 3	Gráfico de barras: porcentajes alcanzados por área de evaluación de Odontología	42
Figura 4	Gráfico de barras: porcentajes alcanzados por área de evaluación de Odontología	43
Figura 5	Gráfico de barras: porcentajes alcanzados por área de evaluación de Biología	44
Figura 6	Gráfico de barras: porcentajes alcanzados por área de evaluación de Biología	45

INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo según Gonzales (2015), determinan que es el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas.

En la actualidad las empresas e instituciones es importante y un desafío trabajar en equipo que se considera de tener una buena relación entre colegas de trabajo, compañerismo y el sentido de pertenencia al equipo que manifiesta su componente, la cohesión de un equipo de trabajo es agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan en el desarrollo de las funciones laborales, para lograr eficazmente las metas u objetivos establecidos.

En el presente trabajo de investigación de la incidencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación en procesos de acreditación en las carreras de Biología y Odontología en la Universidad Amazónica de Pando, se describe la función que cumple los comités de autoevaluación en los procesos de acreditación y se analizó cinco factores (participación, espíritu de grupo, comunicación, cooperación y liderazgo) del grado que incide el trabajo en equipo en los comités de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología dentro del proceso de acreditación, basadas mediante teorías y conceptos básicos sobre trabajo en equipo, el tipo de estudio que se aplicó fue el descriptivo para observar y analizar el grado que inciden, con un enfoque cualitativo, mediante el cual analiza los hechos, comportamientos y factores que influyen, también se aplicó dos métodos, el método descriptivo que tiene como finalidad describir las experiencias del comité, y el método analítico que analiza el comportamiento, la relación de los comités de autoevaluación. Se aplicaron las técnicas e instrumentos como ser la entrevista que se recabó información por parte del Director de la Dirección de Evaluación y Acreditación, de los Coordinadores y Responsables de Evaluación y Acreditación, la Observación con los instrumentos de lista de cotejo y la matriz de

observación que se observó a los comités de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología, y se detalla la importancia que conlleva un eficiente equipo de trabajo para subsanar las falencias observadas, dicha investigación está separada por cinco capítulos.

En el primer capítulo se detalla las justificaciones teórica y práctica, la situación problemática y el problema científico presente investigación y se identifica las variables dependientes e independientes con sus operacionalización.

En el segundo capítulo se detalla las referencias conceptuales y las teorías de diferentes autores sobre trabajo en equipo y el proceso de acreditación que se utilizó e investigó para la investigación.

En el tercer capítulo se detalla todo el diseño metodológico como ser el enfoque, el tipo de estudio, el método y las técnicas e instrumentos que se aplicó para la realización de la investigación.

En el cuarto capítulo se detalla los resultados y validación de las técnicas e instrumentos que se aplicaron a los comités de autoevaluación de las carreras de Odontología y Biología, como también a sus coordinadores, responsables de acreditación y evaluación y al Director de la Dirección de Evaluación y Acreditación.

En el quinto capítulo se detalla las conclusiones de cómo se llegó a realizar los objetivos específicos planteados y las recomendaciones.

CAPÍTULO 1

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Justificación

La Universidad Amazónica de Pando está desarrollando e implementado los procesos de autoevaluación en las carreras, en busca de la excelencia académica, en toda la comunidad universitaria para garantizar profesionales con calidad y competentes a nivel departamental, nacional e internacional, bajo los lineamientos normativas y técnicos emanados por la Dirección de Evaluación y Acreditación, quienes llevan a cabo el proceso dentro de las carreras son sus comités de autoevaluación, que se encargan de verificar los cumplimientos de los procedimientos y actividades previstas en la autoevaluación, para lograr un excelente desempeño dentro del proceso se precisa que el comité realice un eficiente trabajo en equipo, por lo cual hoy en día ciertas carreras obtienen un bajo rendimiento dentro del proceso que es una deficiencia en su trabajo en equipo dentro del comité de autoevaluación.

Se realizó la investigación para saber las deficiencias y eficiencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación dentro de los procesos de acreditación, para ello se analizó 4 variables que caracteriza dentro de un equipo de trabajo: la participación, espíritu de grupo, comunicación y cooperación.

La presente investigación se llevó a cabo en los comités de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología, que están trabajando en el proceso de acreditación, se realizó con la finalidad de determinar el grado que incide el trabajo en equipo de los comités de autoevaluación, como ser compañerismo, comunicación, cooperación, su participación en las reuniones y que el equipo trabaje por un objetivo o meta en común, dentro del proceso de acreditación.

La investigación será de beneficio para el comité de autoevaluación de las carreras de odontología y biología, para todos los comités de autoevaluación de las carreras de la Universidad Amazónica de Pando, y al mismo tiempo como una guía para la Dirección de Evaluación y Acreditación, de que factores se debe considerar al trabajar en equipo dentro de los comités en el proceso de acreditación.

1.2. Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación sobre la determinación del grado de incidencia del trabajo en equipo en los comités de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología se realizó mediante la aplicación de teorías de diferentes autores y conceptos básicos sobre trabajo en equipo.

Concluido el trabajo de investigación, basados en las teorías y conceptos básicos, los comités de autoevaluación de ambas carreras deberán optimizar sus deficiencias dentro de su equipo para el mejoramiento en su desempeño dentro de los procesos de autoevaluación, al mismo tiempo coadyuvará a los comités de autoevaluación de las carreras de la Universidad también a las instituciones públicas y empresas privadas de qué manera se debe trabajar en equipo para obtener un eficaz rendimiento en las actividades laborales.

1.3. Justificación Práctica

El estudio que se realizó en los comités de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología contribuye en describir el grado que incide el trabajo en equipo, con tales resultados se tendrá la posibilidad de mejorar las deficiencias del equipo en los comités para el mejoramiento dentro del proceso de autoevaluación.

1.4. Situación Problemática

El presente trabajo de investigación tiene como origen del problema los factores deficientes del trabajo en equipo en los comités de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología.

Las causas que se manifiestan ante el origen del problema en el trabajo en equipo son la mala comunicación, la desmotivación de los funcionarios y la deficiencia en la planificación del trabajo. Estas causas generan como efecto retrasos en la planificación del trabajo para poder cumplir el objetivo establecido, la desmotivación del equipo genera desinterés al realizar de manera eficiente sus funciones laborales y la planificación del trabajo en los procesos de acreditación no son claras para el comité de autoevaluación.

Para lograr entrar al proceso de acreditación es importante el trabajo en equipo como nos menciona Winter (2007) “el trabajo en equipo se refiere a un conjunto de individuos que trabajan unidos para mejorar un proceso, influye el conocimiento y la experiencia que posee cada miembro del equipo para alcanzar verdaderas mejoras con trabajo colaborativo no individual”. Los encargados de realizar todos los parámetros que se requiere en el proceso de acreditación, caracterizados por trabajar en equipo son el comité de autoevaluación de la carrera. Para saber si el comité de autoevaluación de una carrera logró un eficiente trabajo en lo que se requiere en los procesos de acreditación se realiza una medición por parte de la Dirección de Acreditación y Evaluación o a solicitud por parte de la carrera.

Sin embargo actualmente con los resultados de las mediciones que forma parte del proceso de acreditación, los comités de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología, presentan una dificultad en no lograr con eficacia su trabajo, que genera una incertidumbre en su trabajo en equipo.

Los factores deficientes del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación en las carreras de Biología y Odontología se consideran un problema porque no se logra cumplir con eficiencia los parámetros de la medición en los procesos de acreditación a nivel nacional e internacional.

¿Cuál es el grado de incidencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación en procesos de acreditación, en las carreras de Biología y Odontología de la U.A.P?

1.5. Problema Científico

Los comités de autoevaluación de las carreras están encargados de trabajar con todos los parámetros que se requiere en el proceso de acreditación pero primero entran al proceso de autoevaluación, que dicho proceso es como una evaluación interna que se lo realiza mediante una medición por parte de la Dirección de Evaluación y Acreditación, si la carrera cumple con todos los requisitos necesarios para una acreditación, posteriormente entran al proceso de acreditación.

Actualmente en las carreras de Biología y Odontología se encuentran en una dificultad en no lograr entrar al proceso de acreditación, las cuales son dos carreras que están trabajando ya bastante tiempo, aún no logran superar una nota de excelencia en el proceso de autoevaluación, que se detecta una dificultad en sus comités de autoevaluación, por lo cual genera una incertidumbre en su trabajo en equipo, las falencias que presentan el equipo en no lograr subsanar las observaciones de las mediciones realizadas, como ser presentan una deficiencia en su participación, espíritu de grupo,

1.6. Objeto de Estudio

El presente trabajo de investigación llevará a cabo como objeto de estudio la incidencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación en procesos de acreditación, en las carreras de Biología y Odontología-UAP, este estudio permitió analizar si influye de manera eficiente o de lo contrario una deficiencia en su trabajo en equipo de los comités de autoevaluación de las carreras.

1.7. Alcance o campo de acción de la investigación

El trabajo de investigación está limitado al estudio científico de la administración de Recursos Humanos. Se llevó a cabo el trabajo de investigación sobre la incidencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación en procesos de acreditación, en las carreras de Biología y Odontología-UAP con una población finita.

1.8. Guía o idea científica a defender.

La idea científica a defender del presente trabajo de investigación es el grado de incidencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación, es un proceso de estudio de investigación importante para saber qué factores se deberán mejorar dentro del equipo para un eficiente trabajo en el proceso de acreditación.

1.8.1. Objetivo de la investigación

1.8.1.1. Objetivo General

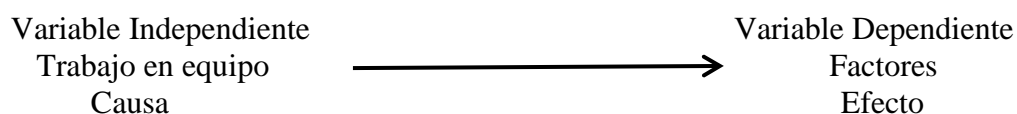
Determinar el grado de incidencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación en procesos de acreditación, en las carreras de Biología y Odontología-U.A.P.

1.8.1.2. Objetivo Especifico

- Identificar los factores del trabajo en equipo en los comités autoevaluación en las carreras de Biología y Odontología
- Describir la relación del trabajo en equipo y la eficiencia en los comités de autoevaluación en las carreras de Biología y Odontología.
- Demostrar la incidencia del trabajo en equipo en los comités de autoevaluación en procesos de acreditación en las carreras de Biología y Odontología-U.A.P.

1.9. Variables

En el presente trabajo de investigación en la identificación de las variables para determinar el grado de incidencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación en procesos de acreditación, en las carreras de Biología y Odontología-U.A.P, se realizó de la siguiente manera:



1.9.1. Variable Independiente

1.9.1.1. Trabajo en equipo.

Robín y Coulter (2007), citado por Gonzales (2015) indican, que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivos común y especifico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias.

La variable independiente identificada es el trabajo en equipo, es la característica que se va investigar de cómo o cual es el grado que incide en los comités de autoevaluación en su labor en el proceso de acreditación.

1.9.2. Variable Dependiente

1.9.2.1. Factores

“Cualquiera de los elementos que contribuyen a un resultado” Iter Sopena (1995:)

La variable dependiente son los factores en las cuales se investigó 4 dentro del trabajo en equipo en las labores del comité de autoevaluación: participación, espíritu de grupo, comunicación y cooperación.

1.10. Operacionalización de las variables

1.10.1. Operacionalización de la variable Independiente

Tabla 1
Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
Trabajo en Equipo	Robín y Coulter (2007), citado por Gonzales (2015) indican, que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivos común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias	El grado que incide en el comité de autoevaluación	Labor del comité de autoevaluación	Matriz de Observación

1.10.2. Operacionalización de la variable dependiente

Tabla 2
Operacionalización de las variables dependientes

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Factores	“Cualquiera de los elementos que contribuyen a un resultado” Iter Sopena (1995:)	El grado que incide en el comité de autoevaluación	Comunicación Cooperación Participación Espíritu de grupo	Matriz de Obs. Entrevista Matriz de Obs. Entrevista Matriz. De Obs. Entrevista Matriz de Obs. Entrevista

CAPÍTULO 2

2. DESARROLLO ESTRUCTURAL TEÓRICO

2.1. Referencias conceptuales

2.1.1 Trabajo en equipo

“Se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo de humanos para lograr las metas propuestas.” (Rivas, 2010, p. 3).

2.1.2 Equipo de trabajo

“El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador” (Rivas, 2010, p. 3).

2.1.3 Liderazgo

Villanueva, L. & Villanueva, V., (2008) citado por Pérez (2013), el liderazgo es la capacidad de influir en los individuos integrantes de un grupo y conseguir, gracias a sus cualidades, que le ayuden a lograr los objetivos deseados por él y aceptados por el grupo

2.1.4 Comunicación

“Es un proceso indispensable en cualquier grupo, sea cual sea su actividad. El grupo necesita hacer posibles la realización de las tareas y la ejecución de las relaciones interpersonales propias” (Acosta 2011, p. 56).

2.1.5. Cooperación

“Capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros. Implica la intención de colaboración y cooperación con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos y no de forma individual”. (Jiménez & Vallejo, S/F).

2.1.6. Participación

“Cada miembro del equipo expresa su opinión o realiza funciones laborales, para un trabajo eficiente y como un crecimiento personal de todos los integrantes.” (Programa de Asistencia al Empleo)

2.1.7. Espíritu de grupo

“El espíritu de grupo o también llamado espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad preparados para cualquier circunstancia (...) es el poder de la unión no se manifiesta únicamente por los felices resultados de la armonía que reina entre los agentes de una misma empresa.” (Programa de Asistencia al Empleo)

2.1.8. Proceso de Acreditación

El proceso de evaluación (...) es el proceso en el que se aplican procedimientos técnicos cualitativos y cuantitativos, con el propósito de verificar la validez y fiabilidad del informe de autoevaluación. (C.E.U.B., 2014, p. 585).

2.2. Marco teórica

2.2.1. Enfoque Cualitativo

“Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas”. (Gil & Rodríguez, 1996, p 32).

2.2.2. Tipo de estudio descriptivo

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga”. (Baptista, Fernández & Hernández, 2006, p. 102)

2.2.3. Método Descriptivo

El método descriptivo busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores. Se refiere a un método cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico, información significativa sobre la realidad en estudio con los criterios establecidos (...) El método descriptivo demanda la interpretación de la información siguiendo algunos requisitos del objeto de estudio sobre el cual se lleva a cabo la investigación. Es una interpretación subjetiva, pero no es arbitraria. Es una información congruente con los hechos, y la información obtenida es consistente con los requerimientos de la disciplina metodológica. (Abreu, 2014, p. 199).

2.2.4. Método Analítico.

“A partir del conocimiento general de una realidad realizada la distinción, conocimiento y clasificación de los distintos elementos esenciales que forman parte de ella y de las interrelaciones que sostienen entre sí. Se fundamenta en la premisa de que a partir del todo absoluto se puede conocer y explicar las características de cada una de sus partes y de las

relaciones entre ellas.(...) Es un método fundamental para toda investigación científica o académica y es necesario para realizar operaciones teóricas como son la conceptualización y la clasificación. (Abreu, 2014, p. 199).

2.2.5. Trabajo en Equipo

“Trabajar en equipo consiste en colaborar organizadamente para obtener un objetivo común. Ello supone entender las interdependencias que se dan entre los miembros del equipo y sacar el máximo provecho de ellas en aras a la consecución de esa meta (misión) común. Cada miembro del equipo de tiene concreta personalidad y unas habilidades, conocimientos y experiencias específicas que aportar, que se diferencian de las del resto del miembro del equipo.” (Cardona & Wilkinson, 2006, p.1).

2.2.6. Factores del Trabajo en equipo

“Todos los integrantes de un grupo humano buscan alcanzar un propósito cuando se reúnen; el triunfo de su equipo, ganar un torneo, sobresalir ante los gerentes por sus resultados, etc., en este sentido el trabajo en equipo está siempre asociado a la razón por lo cual ha sido creado el equipo y la búsqueda constante de contar con las personas indicadas para obtener los resultados. La importancia del trabajo en equipo se fundamenta, en aspectos claves que tiene que ver con:

- **Cooperación**, Son las habilidades o conocimientos, experiencias de los integrantes del equipo, en este sentido se valora la importancia de la complementariedad por cada uno de los integrantes, cada integrante hace un aporte diferente que permite la consecución de los resultados.
- **Comunicación**, Es un factor definitivo que permite mantener enterados a todos los integrantes del equipo de lo que ocurre y establece un clima organizacional adecuado por cuanto permite que se expresen los acuerdos y desacuerdos en la gestión que se realiza.
- **Liderazgo**, Es un aspecto que permite motivar y animar a los integrantes al tener claridad en las metas que se persiguen. Los líderes son aquellos que visualizan el objetivo y transmiten a todos el impulso requerido para que el desempeño no decaiga sino que por el contrario se incrementa.

- **Espíritu de grupo**, Cada integrante debe percibir que recibe, no solo en el aspecto económico, el reconocimiento que merece, en muchas ocasiones el ritmo del equipo puede disminuir si no siente que recibe felicitaciones, bonificaciones o triunfos que les permite fortalecer su compromiso con el equipo.
- **Participación**, Una vez que los integrantes del equipo establecen vínculos con los demás integrantes y que se identifican con los propósitos para los cuales esta creado el grupo se genera el sentido de pertenencia que hace del compromiso una características que cohesionan muchos más a los miembros del equipo. (Vecino, 2008)

Gutiérrez (2010) mencionado por Gonzales (2015) indica que los equipos de trabajo requieren una serie de condiciones para lograr su éxito, a continuación son descritas algunas de las mismas.

- Los líderes de las organizaciones deben de conocer, creer y promover el trabajo en equipo, brindar mejoras innovación y orientación a los colaboradores.
- Algunas cualidades que los líderes deben poseer es la madurez, confianza y un alto nivel de motivación, así como la buena actitud hacia los demás
- Todos y cada uno de los integrantes del equipo deben tener claros los objetivos y compartir el mismo enfoque, para que dentro del equipo se centralice una idea o un objetivo por alcanzar.
- El equipo debe contar con asesoría y entrenamiento adecuado para guiar sus sesiones de trabajo, así como también se requiere de un alto grado de participación, compromiso, relaciones interpersonales, entre otros. (Gonzales 2015,p. 2015)

2.2.7. La aptitud del equipo de trabajo

(...) La experiencia previa y los conocimientos adquiridos son también capacidades personales. De hecho, el motivo por el que se incluye a una persona en un equipo concreto de trabajo suele ser porque es una experta en algún campo determinado, tanto por experiencia como por conocimientos. Por tanto, además de conocer cuál es el rol dominante de personalidad que solemos tener adoptar al trabajar en equipo, como, por ejemplo, el de

evaluar, debemos tener clara cuál es nuestra posición dentro del equipo, cuales son los conocimientos y/o experiencia que se espera que aportemos. (Cardona & Wilkinson, 2006, p. 3).

2.2.8. Tipos de equipos

“Sitúa cuatro tipos de grupo:

- Grupo Laissez-faire, El tipo de objetivos establecidos y, sobre todo, su relevancia, la importancia que se les da, conlleva la existencia de algún tipo de equipos, que más que equipos están más cerca de ser grupos. El ejemplo más claro es éste. Es un conjunto de personas poco organizado. No tiene objetivos, o están muy difusos. Por eso cada persona se dedica sobre todo a sus propias tareas. El grupo no persigue nada en particular. De alguna manera “viven bien”, pero sin ilusión. Están formados por miembros desinteresados y apáticos. No hay líder. Cuando alguno de los miembros pretende que los demás se pongan a trabajar como grupo lo miran asombrados. Si llega alguien nuevo, con aires de eficacia, les resulta molesto, porque los deja en evidencia. Por supuesto, son grupos en los que la productividad brilla su ausencia, en realidad cada miembro del grupo Laissez-faire actúa en función de su propio interés particular; solo para conseguir sus propios objetivos.
- Grupo mercenario o autocrático, tienen objetivos muy claros, marcados por el jefe. Son equipos centrados en los resultados sobre las personas puede hacer que el equipo logre en ocasiones elevados estándares de productividad, pero la mayor parte de las veces, estos resultados son efímeros; se vuelven contra el proceso de mejora continua que se pretende establecer. Los resultados de estos equipos pueden ser alcanzados pero con un bajo nivel de motivación, soportando conflictos interpersonales, con una sensación de no-pertenencia. Y en muchas oportunidades, con una cierta tendencia individualista. No es raro que, en estos casos, muchas organizaciones acudan a buscar cursos de motivación, de liderazgo, de trabajo en equipo de empowerment. Estos equipos suelen estar dominado por un jefe, o por una camarilla de poder. Sus miembros tiene total libertad, para aprobar a ciegas las decisiones de quien ostenta el mando. Lo que resulta claramente desmotivador. El jefe tiene que estar siempre

presente, si quiere que el grupo sea eficaz. Es el catalizador de todos los esfuerzos. Cuando él desaparece, el resto del grupo se desentiende del trabajo. Este equipo está centrado en la tarea. Su interés se centra en los procesos que se realizan en ella

- Grupo de amigos, carece de objetivos. O en todo caso, están sustituidos por tener “buen rollito” entre los miembros del grupo. Sus jefes e integrantes están más preocupados por las relaciones interpersonales que por las otras variables. La comunicación existe en el sentido de no crearse problemas. Puede ser un grupo eficaz, para o complicarse la vida, si se está en la administración o en algún sitio en el que no exija el logro de resultados. El papel del jefe no tiene relevancia, salvo que aparezcan conflictos que los miembros no consigan resolver por sí mismo. En ese caso, recurren al jefe si es que no se inhibe. O tira de reglamento.
- Grupo-equipo de alto rendimiento, tienen objetivos muy claros, marcados por el líder tras debate con el equipo. El grupo se ha convertido en un equipo autogestionado, aceptado por los miembros que lo configuran. Para lograr equipos de alto rendimiento es necesario estar atento a las necesidades individuales de cada miembro del equipo, a la vez que atiendan los objetivos del equipo. La búsqueda del consenso, que sustituye, cuando puede utilizarse, a la decisión por mayoría, es un motor activo en los resultados del equipo, promueve mayor compromiso en todas las ocasiones. Así se estimula la participación de los más tímidos o silenciosos, enriqueciendo al equipo con sus aportaciones. El estilo de trabajo se caracteriza por la responsabilidad compartida. Establecer métodos de resolución de problemas basados en el consenso es uno de los primeros logros del equipo de alto rendimiento. Sus miembros tiene total libertad en sus acciones. Parten de cuatro principios: información, capacidad de decisión, formación y recompensa.” (Acosta, 2011, p. 20-22).

2.2.9. Fases del equipo

Desde que el grupo comienza a constituirse, empiezan a funcionar una serie de procesos interpersonales habitualmente en forma de tanteos. Unos individuos tratan de organizar, otros hablan, algunos permanecen mudos. Unos poseen información y la comunicación, otros no la comparten y los hay que la poseen pero no lo saben. Unos son prácticos y buscan por su

intransigencia o su intolerancia. (...) El funcionamiento de un grupo depende de su composición. Cuanto más homogéneo es, más fácil le resulta a cada miembro su identificación con los objetivos y la tarea del grupo; y más rápida es su integración.

Cada miembro tiene que desarrollar un cierto nivel de tolerancia a la frustración. Y debe buscar la integración en el grupo sin apelar a las diferencias, sino a la complementariedad.

El rendimiento del grupo depende del enfoque básico que adopta y de lo eficazmente que lo pone en marcha. A diferencia del equipo, un grupo de trabajo se limita a sumar los rendimientos de sus miembros sin perseguir un trabajo colectivo que requiera un esfuerzo conjunto y provoque sinergia. Lo más probable es que esa suma sea inferior a lo posible: que dos sean menos de cuatro. (...) Lo normal es que un grupo de trabajo parta de ciertas condiciones iniciales:

- Unas personas, elegidas por alguien o presentadas por si mismas.
- Un entorno (unidad de espacio)
- Un tiempo disponible (unidad de tiempo).
- Una cierta estructura, más o menos formal
- Posibilidades de comunicación
- Establecimiento de normas.
- Un objetivo común (o varios, como hemos dicho).
- Disposición al intercambio, a la interacción, a las transacciones personales.

Las fases de este grupo serán, probablemente:

- Fase de iniciación, los miembros del grupo se muestran en esta fase. No tiene claro que hacer. Hay cierta perplejidad, cierta ansiedad. Para ellos aparece una situación nueva. Reina la incertidumbre. Esperan instrucciones del jefe o del posible líder
- Fase de clarificación, los miembros del grupo comienzan a buscar formas o procedimientos que les saquen de la incertidumbre inicial. Se buscan salidas, se

intentan resolver los problemas que aparecen. Se busca busca seguridad. Se aportan ideas, aunque todavía no haya conciencia de grupo.

- Fase contradependencia, como consecuencia de la clarificación las muestras de hostilidad se van haciendo cada vez más frecuentes e intensas. Algunos miembros se hacen dependientes y otros contradependientes.
- Fase de lucha por el poder, clarificación de roles, en el grupo aparecen luchas por el poder. Y surgen situaciones de agresividad contra otros miembros. Esta agresividad propicia la aparición de chivos expiatorios, blancos perfectos para asumirla, aunque el líder o el coordinador deberán cuidar este punto. Para ellos deberán apoyarse en los roles de solidaridad que, a la vez, tranquilizaran las tensiones.
- Fase de Integración, Se empieza a ver los resultados. Algunos miembros del grupo sienten que los primeros objetivos están a su alcance. Esta es una fase de euforia. El grupo comienza a olvidar o negar los problemas pasados. Es una fase que propicia buscar el consenso. Pero para hablar de un verdadero grupo participativo hay que dar otro paso: aceptar las dificultades y los problemas, en lugar de negarlos. Acosta (2011: 23-25).

2.2.10. Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo

(...) Ventajas

- La información y los conocimientos son más complejos, ya que se han aglutinado las capacidades y esfuerzos de varias personas.
- El enfoque de los temas tratados será diverso y tendrá una visión más amplia y heterogénea sobre ellos, sobre todo cuando se hace necesaria la solución de un problema que afecta a diversas personas o colectivos
- Los problemas complejos o con muchas aplicaciones, los temas multidisciplinarios o los asuntos que requieren la intervención de diferentes especialidades, pueden abordados mejor (o posiblemente solo pueden ser abordados) mediante la cooperación en un grupo que integre los miembros adecuados.

(...)Inconvenientes

- El trabajo en equipo requiere mucho más tiempo, cosa fácil de comprender si aceptamos que las personalidades individuales han de crear el espacio para una personalidad y espíritu comunes. La expresión de opiniones, el contraste de pareceres, la discusión de los puntos favorables y débiles aporta riqueza al asunto, pero también mayor complejidad y lentitud.
- A nivel de algunas individualidades, el grupo siempre provoca ciertas ansiedades por el deseo de ser aceptado y el temor de ser rechazado. En el grupo se pueden dar algunos de los fenómenos como el conformismo o la reducción de juicios críticos, precisamente por los factores inhibitorios mencionados.
- El fortalecimiento de un grupo frente a otros o personas podría conducir a otros fenómenos estos a una escala más global, según los cuales existe la tendencia a desarrollar, de manera expresa o no, normas, costumbres o conductas contrarias al resto, para fortalecer esa posición. (Martínez , 2012, p. 215-216).

2.2.11. Clima del trabajo en equipo

El clima de equipo hace referencia a las percepciones comunes que comparten los miembros de un equipo sobre diferentes dimensiones del propio equipo, como los objetivos, la participación, la orientación a la tarea y el apoyo a la innovación. (...) Asimismo, el clima del equipo se relaciona con diferentes indicadores de la eficacia grupal, como el rendimiento, el bienestar y la cohesión. La interacción entre los miembros del equipo y el liderazgo parecen ser los principales antecedentes del clima de equipo. (Gil, Rico & Sánchez, 2008, p. 28).

2.2.12. Procesos motivacionales

Estos procesos muestran cómo las motivaciones, sentimientos y emociones de los miembros se combinan a nivel de equipo creando un estado colectivo que influye sobre sus actuaciones y resultados. Entre ellos, destacan:

- La cohesión, es la tendencia o el deseo de los miembros de un equipo de estar unidos para conseguir las metas comunes. La cohesión parece relacionarse más fuertemente con las conductas de con los resultados del equipo, si bien la influencia sobre los resultados es mayor en tareas que requieren gran interdependencia y coordinación.

- La eficacia colectiva, especialmente en los procesos negativos de cooperación y la reducción del esfuerzo individual cuando se realizan tareas colectivas. Diseñar tareas motivadoras y relevantes para los miembros, hacer claramente identificables las contribuciones individuales, reforzarlas y estimular la cohesión y la confianza, constituyen medidas eficaces a la hora de prevenir la falta de cooperación en un equipo de trabajo.

La coordinación hace referencia a las estrategias y los patrones de conducta que los miembros de un equipo usan para cambiar, sincronizar y ajustar temporalmente sus esfuerzos, conductas y lograr así la meta común. (Gil, Rico & Sánchez, 2008, p. 29).

2.2.13. Modelos explicativos de la eficacia de los equipos

El análisis de la eficacia de los equipos se ha venido realizando de forma general a partir del modelo Input-Procesos-Output. Este modelo identifica la composición, la estructura y los procesos de los equipos como los antecedentes clave de la eficacia del equipo. (...) Los inputs representan del equipo, tanto internos como externos. Estos recursos pueden considerarse a distintos niveles. Los inputs, de la misma forma que pueden contribuir a la eficacia del equipo, también pueden constituir limitaciones para que el equipo logre sus objetivos.

El proceso continuo por el cual los miembros de un equipo a través de la experiencia de trabajar juntos adquieren o construyen colectivamente nuevo conocimiento sobre la organización, el propio equipo, la tarea que realizan o sobre sí mismos. Cabe identificar diferentes conductas en este proceso correspondientes a las diferentes etapas del procesamiento de información: adquisición, distribución, interpretación, almacenamiento y recuperación. (Gil et al., 2008, p. 25-26).

2.2.14. Evaluación de una carrera

“Se entiende por evaluación, al proceso de recolección de información que analizada e interpretada a la luz del marco referencial, posibilita la emisión de juicios de valor sobre las condiciones de funcionamiento de la Carrera y/o Programa, dar cuenta de la calidad y

pertinencia de la misma que conduce a la toma de decisiones relacionados a la acreditación”. (C.E.U.B., 2014, p. 583-584).

2.2.15. Tipos de evaluación

Se desarrollan tres tipos de evaluación: (...)

- La autoevaluación, aplica procedimientos técnicos cualitativos y cuantitativos para la valoración de la calidad educativa de la carrera y/o programa, es realizado por sus integrantes y deberá reportar necesaria y obligatoriamente un Informe de autoevaluación, es un requisito esencial el para proceso de Evaluación Externa, organizado tomando en cuenta todos los factores y características que hacen a la calidad de cada carrera y/o programa, de acuerdo a las áreas establecidas en el presente reglamento y revisado por las instancias internas de Evaluación y Acreditación de cada Universidad. Cada carrera y/o conformara el equipo de autoevaluación, con la participación de Docentes, Estudiantes y apoyo administrativo, de acuerdo a normativa de cada Universidad.
- La Evaluación externa, por pares académicos es el proceso en el que se aplican procedimientos técnicos cualitativos y cuantitativos, con el propósito de verificar la validez y fiabilidad del informe de autoevaluación, determinar las condiciones de funcionamiento, establecer recomendaciones para mejorar la calidad de la carrera y/o programa y proponer su acreditación o la postergación de la misma. Realizadas por pares académicos externos a la carrera y/o programa, y conformaran el Equipo de Evaluación Externa.
- La evaluación síntesis, elaboración del informe síntesis, considera el informe de evaluación externa, realizando un análisis de consistencia de los resultados y recomendaciones del Equipo de Evaluación Externa para el mejoramiento de la calidad de la Carrera y/o programa. C.E.U.B. (2014:584-585).

2.2.16. Estructura del proceso de acreditación.

El proceso de autoevaluación, evaluación externa y acreditación en la U.A.P., estará a cargo de las siguientes instancias:

- Los Comités de Autoevaluación de cada carrera como órgano operativo y ejecutor.
- La Dirección de Evaluación y Acreditación Académica (D.E.A) como órgano director, impulsor, gestor y apoyo técnico.
- El Rector, Vice-rector y Director de Área como órganos de decisión respecto a toda la gestión financiera y académica en los procesos de autoevaluación, acreditación y post-acreditación. Dirección de Evaluación de Acreditación (2017: 3).

2.2.17. Composición del comité de autoevaluación

Los comités de autoevaluación estarán compuestos de la siguiente forma:

- El Director del Área como presidente
- La Dirección de Evaluación y el responsable de evaluación y acreditación del Área como asesores técnico-operativo
- El Coordinador de la carrera como coordinador del proceso.
- Dos o más docentes de la carrera como colaboradores del proceso.
- Dos o más estudiantes de la carrera como colaboradores. Dirección de Evaluación y Acreditación (2017:3).

2.2.18. Funciones del comité de autoevaluación

Son funciones del comité de autoevaluación, las siguientes:

- Conducir, Organizar y planificar el proceso de Autoevaluación.
- Elaborar el informe de autoevaluación
- Elaborar y dar seguimiento al cumplimiento de los planes de mejora.
- Elaborar y gestionar la incorporación del plan de mejora al Plan Operativo Anual de la carrera y de área
- Colaborar y facilitar el trabajo de los evaluadores externos

- Cumplir con todos los lineamientos emanados por la D.E.A. en todo el proceso de autoevaluación, evaluación externa y acreditación.
- Elaborar y organizar toda la documentación como requisito para la evaluación externa y llevar a la D.E.A. para su revisión y aprobación técnica.
- Mejorar continuamente la calidad de los procesos de formación profesional desde la carrera. Dirección de Evaluación y Acreditación (2017:6).

2.2.19. Los Procesos de Medición

Los procesos de medición, son procesos rápidos orientados a medir el grado de avance al plan de mejora para las carreras en proceso de acreditación; el grado de avance a las recomendaciones emitidas por los pares evaluadores para las carreras acreditadas; así mismo, para las carreras que como resultado de una autoevaluación hayan alcanzado una ponderación mayor a 80%, los procesos de medición van orientados a corroborarlos resultados de la autoevaluación con el objeto de disminuir los riesgos de la sobre-ponderación o subponderación que se puedan detectar durante la evaluación interna.(...) Los procesos de medición serán realizadas por la Dirección de Evaluación y Acreditación, de la siguiente manera:

- Al menos una vez por gestión para las carreras en proceso de acreditación
- Al menos una vez por gestión para las carreras acreditadas
- Para las carreras que como resultado de la autoevaluación hayan superado el 80% de la ponderación, el proceso de medición deberá ser solicitado por la parte interesada a la Dirección de Evaluación y Acreditación en un plazo no mayor a 30 días, después de haber concluido con la elaboración del informe de autoevaluación; caso contrario la Dirección de Evaluación de Acreditación podrá realizar de oficio la medición correspondiente a efectos de garantizar los resultados de la evaluación externa. (Dirección de Evaluación y Acreditación, 2017, p. 12).

2.3. Contexto Referencial

En la presente investigación como base del tema, se utilizó la tesis para “Licenciatura” con la temática de Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza”, del autor Ronald Juan Ríos Rivera.

2.4. Estudios previos del objeto de estudio.

En la Dirección de Acreditación no se realizó estudios previos sobre referente al tema de trabajo en equipo, según informe del Director de la Dirección de Evaluación y Acreditación.

2.5. Diagnóstico del Problema

Para el presente trabajo de investigación se realizará un análisis de los factores que determina la incidencia del trabajo en equipo en los comités de autoevaluación en procesos de acreditación en las carreras de Biología y Odontología-U.A.P.

La Dirección de Evaluación y Acreditación (D.E.A.) es una dirección de la Universidad Amazónica de Pando, que planifica, asesora y conduce en los procesos de evaluación y acreditación a las carreras de la Universidad Amazónica de Pando. Actualmente existe una deficiencia en los comités de autoevaluación en las carreras de Biología y Odontología, en trabajar en equipo, que llevan a cabo trabajando alrededor de 3 años para entrar en el proceso de acreditación, las cuales no han alcanzado el máximo puntaje en las mediciones que realiza la D.E.A., en el cual generó una incertidumbre en el trabajo en equipo en respecto a su realización en las actividades de trabajo de cada funcionario, como ser el comité de autoevaluación, director, coordinador y el personal administrativo de la carrera, para ello se realizará, un análisis, una descripción y se identificará los factores que inciden en el trabajo en equipo en los comités de autoevaluación de las carreras mencionadas en procesos de acreditación.

2.5.1. Finalidad del proceso de acreditación

La autoevaluación, la evaluación externa, y la acreditación tienen por finalidad:

- Alcanzar la excelencia académica en todas las carreras de la UAP
- Asegurar la calidad del proceso de formación profesional y los servicios institucionales a través de sus carreras académicas de la Universidad Amazónica Pando.
- Crear y promover una cultura de reflexión, análisis y evaluación en las autoridades ejecutivas, administrativas, docentes y estudiantes para mejorar los procesos de gestión académica administrativa de las carreras UAP.

2.5.2. Finalidad del Comités de Autoevaluación dentro de las carreras

El comité de autoevaluación tiene como finalidad conducir, elaborar, planificar, organizar y cumplir con toda la documentación dentro del proceso de acreditación que se requiere para la evaluación externa y acreditación para la carrera, bajo los lineamientos emanados por la Dirección de Evaluación y Acreditación.

CAPÍTULO 3

3. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de intervención

3.1. Universo o población de estudio

El presente trabajo de investigación tiene como población de estudio todo el personal administrativo, docente y estudiantes que conforma el comité de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología de Universidad Amazónica de Pando. El comité de autoevaluación se conforma en base a la normativa del (Reglamento General de Evaluación y Acreditación de Carreras de la Universidad Amazónica de Pando” en el capítulo IV del artículo 12)

3.2. Determinación del tamaño y diseño de la muestra

La técnica de muestreo para el trabajo de investigación que se utilizó es no probabilístico que se lleva a cabo la observación e interviene el criterio personal del investigador, como muestreo es por juicio, donde el investigador selecciona de acuerdo a su conveniencia, para que le faciliten su punto de vista sobre como es el trabajo en equipo que posteriormente se analizará los factores deficientes.

3.3. Selección de métodos y técnicas

3.3.1. Tipo de Estudio

“El tipo de estudio descriptivo son estudios observacionales, en los cuales no se interviene o manipula el factor de estudio, es decir se observa lo que ocurre con el fenómeno en estudio en condiciones naturales, en la realidad” (García, 2004)

El tipo de estudio descriptivo se aplicó para observar y analizar el grado que inciden los factores del trabajo en equipo en los comités de autoevaluación de la carrera de Odontología.

3.3.2. Enfoque Cualitativo

“El enfoque cualitativo estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o de interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales (entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos) que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”. (García, Gil & Rodríguez, 1996, p 32)

Las investigaciones cualitativas se fundamentan más en un proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general. (...). En la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, estas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son un resultado del estudio. (Baptista, Fernández & Hernández, 2006, p. 8)

El presente trabajo de investigación es de un enfoque cualitativo, mediante el cual se pretende analizar los hechos, comportamientos y factores que inciden en el trabajo en equipo del comité de autoevaluación actualmente.

3.3.3. Método Inductivo

“Mediante este método se observa, estudia y conoce las características genéricas o comunes que se reflejan en un conjunto de realidades para elaborar una propuesta. El método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin. Puede observarse que la inducción es un resultado lógico”. (Abreu, 2014, p 200).

El método elegido para realizar la investigación es el método inductivo, que tiene como finalidad de observar, analizar y registrar de todos los hechos dentro de los comités de autoevaluación.

3.3.4. Método Descriptivo

“El método descriptivo busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores. Se refiere a un método cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico, información significativa sobre la realidad en estudio con los criterios establecidos.” (Abreu, 2014, p 198)

El método elegido para realizar la investigación es el método descriptivo, que tiene como finalidad describir las experiencias de los funcionarios que forman parte del comité de autoevaluación respecto al trabajo en equipo, sin manipulación de datos y observando las relaciones en su ambiente de trabajo.

3.3.5. Método Analítico

El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. (...) nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. (Ajcuc, Diéguez, Jalal, Lorenty & Ramos, 2015, p. 15)

El método que también se realizó en la investigación es el método analítico, que se analiza el comportamiento, la relación de los funcionarios que componen el comité de autoevaluación para determinar los factores que incide en el trabajo en equipo.

3.3.6. Técnicas

Las técnicas que se utilizó para recabar información respecto al tema son:

- **La entrevista**

Se realizó una entrevista estructurada que es la técnica mediante el cual se obtendrá información por parte del Director de la D.E.A., coordinadores y el responsable de evaluación y acreditación de las carreras de Biología y Odontología.

- **La documentación**

Es la técnica mediante el cual se recolectó información mediante libros (físicos o electrónicos), tesis o artículos científicos todo respecto al trabajo en equipo.

- **Observación no participante**

Es la técnica mediante el cual el investigador participa en las actividades laborales de los funcionarios que conforma el comité de autoevaluación y observará la manera en que se comportan e interactúan dentro del equipo de trabajo.

3.3.7. Instrumentos de relevamiento de información

La recolección de información para la presente investigación se utilizará en las técnicas los siguientes:

- **Entrevista estructurada**

La entrevista estructurada como instrumento de la técnica de la entrevista estructurada, que busca investigar las características amplias sobre el equipo de trabajo del comité de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología en los procesos de acreditación.

- **Ficha de trabajo**

Es un instrumento de la técnica de la documentación, mediante el cual se recolectará información relevante sobre el tema

- **Ficha bibliográfica**

Es un instrumento de la técnica de la documentación, mediante el cual se registrará de manera independiente los datos de libros (físicos o electrónicos), tesis o artículos científicos

- **Lista de cotejo**

Es un instrumento de la observación, que permite identificar las actitudes, habilidades y destrezas de todo el personal que forma parte del comité de autoevaluación dentro de los procesos de acreditación.

Para la elaboración de la lista de cotejo se basó mediante los 5 factores del trabajo en equipo (liderazgo, comunicación, cooperación, participación y espíritu de grupo) que se analizó dentro del comité de autoevaluación, detallado en criterios.

- **Matriz de Observación**

Es un instrumento de la observación, que permite identificar aspectos específicos sobre su trabajo en equipo dentro del comité de autoevaluación en las carreras de Biología y Odontología.

Para la elaboración de la matriz de observación se consideró medir el trabajo en equipo con una escala de medición desde completamente eficiente hasta completamente deficiente representados del 1 al 5:

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

Cada escala de medición se evaluó con cinco factores importantes basados en la teoría de Vecino (2008), que nos indica que la importancia del trabajo en equipo se fundamenta, en aspectos claves que tienen que ver con: participación, espíritu de grupo, comunicación, cooperación y liderazgo, mencionados los puntos clave para un adecuado trabajo en equipo para cada factor se le considero añadir el mismo valor de porcentaje, porque todos son puntos claves para un trabajo en equipo.

Factores	Valoración
Participación	20%
Espíritu de grupo	20%
Comunicación	20%
Cooperación	20%
Liderazgo	20%
Total	100%

CAPÍTULO 4

4. Resultados y Validación de la investigación

El grado de incidencia del trabajo en equipo de los comités de autoevaluación en las carreras de Biología y Odontología en procesos de acreditación se validó con la aplicación de los instrumentos de la entrevista estructura hacia el directo de la Dirección de Evaluación y Acreditación, los coordinadores y responsable evaluación y acreditación de las carreras de Odontología y Biología y al director de la Dirección de Evaluación y Acreditación, así mismo también se aplicó lista de cotejo y matriz de observación a los comités de autoevaluación de las carreras de Odontología y Biología.

4.1. Aplicación de la entrevista

Se realizó la entrevista al director de la Dirección de Evaluación y Acreditación al Msc. Fader Cabrera Arandia, al Coordinador de Biología el Lic. Gonzalo Calderón Vaca, coordinador de Odontología el Dr. Luis Fernando Soletto Zabala, a la responsable de evaluación y acreditación del Área de Ciencias Biológicas y Naturales Lic. Priscila Azad Alpire y también a la responsable de evaluación y acreditación de la carrera de Odontología Dra Marcia Jaldin Pasarelli, sobre el proceso de autoevaluación y acreditación, de los comités de autoevaluación y la importancia del trabajo en equipo. Las entrevistas realizadas se encuentran en anexos

4.1.1. Conclusiones de las entrevistas

Se llegó a la conclusión en base a las respuestas por parte del al director de la Dirección de Evaluación y Acreditación al Msc. Fader Cabrera Arandia, al Coordinador de Biología el Lic. Gonzalo Calderón Vaca, coordinador de Odontología el Dr. Luis Fernando Soletto Zabala, a la responsable de evaluación y acreditación del Área de Ciencias Biológicas y Naturales Lic. Priscila Azad Alpire y también a la responsable de evaluación y acreditación de la carrera de Odontología Dra Marcia Jaldin Pasarelli

- El comité de autoevaluación es el equipo de trabajo conformados por docentes, estudiantes y plantel administrativo, que tienen la finalidad de conducir, elaborar, planificar, organizar y cumplir con toda la documentación dentro del proceso de acreditación donde también toman decisiones de los pasos que van a tomar de lo conveniente para la carrera, equipar o reforzar y tienen una significativa importancia en el proceso de acreditación, es el eje central debido a que es el gestor de toda la información hasta la acreditación, lo cual es facilitar el trabajo de los evaluadores externos, elaborar y organizar toda la documentación como requisito en la evaluación externa o acreditación de la carrera.
- El trabajo en equipo es importante en los comités de autoevaluación dentro del proceso de acreditación porque cada uno de los integrantes del equipo va a coadyuvar con algún conocimiento que tenga en cada área, lo cual es necesario que todo el comité (director, coordinador, docentes y estamento estudiantil) que conforma el comité de la carrera se involucren, como así también las autoridades, con un trabajo en equipo y un liderazgo eficiente, se desarrolla mejor en el trabajo del proceso, mejores a ponderaciones, y se cumplen eficientemente las actividades eso repercute no solo en la calidad de la documentación que tienen sino en la calidad de la implementación que implica el proceso de acreditación.
- Las fortalezas que tiene el comité de autoevaluación de la carrera de Odontología es que tiene docentes comprometidos, con esos docentes se ha notado el avance del proceso; su debilidad que tiene la impuntualidad en las reuniones y en el cumplimiento del trabajo en fechas establecidas.
- La debilidad del comité de autoevaluación de Biología no se ha conformado un nuevo comité de autoevaluación para mejorar las deficiencias observadas.

4.2 Resultados de la aplicación de la Lista de Cotejo

La aplicación de la lista de cotejo se realizó a los comités de autoevaluación de las carreras de Odontología y Biología las deficiencias que presentan el equipo de trabajo se detalla en el mismo instrumento de observación

4.2.1 Resultados en el comité de autoevaluación de la carrera de Odontología

Las observaciones que se muestran en la tabla n° 9 en anexos, dentro del comité de autoevaluación la gran parte que conforma el comité no comprenden o no tienen claro la importancia de lograr entrar en el proceso, por lo cual como equipo no tienen la misma meta de trabajo de lograr subsanar las falencias y entrar al proceso de acreditación, existe una deficiencia en la facilidad de comunicación, también no están conformes con todo el comité, porque la mayoría no asiste a las reuniones o no cumplen con las tareas asignadas en el determinado tiempo.

4.2.2 Resultados en el comité de autoevaluación de la carrera de Biología

Las observaciones que se muestran en la tabla n° 10 en anexos dentro del comité de autoevaluación, existe una deficiencia en que el comité no se reúne frecuentemente no pueden designar tareas, tampoco pueden interactuar de cómo pueden delegarse las labores para subsanar las observaciones, la gran mayoría no tiene claro la importancia del proceso de acreditación por lo cual no tienen la misma meta de trabajo lograr superar las observaciones y entrar al proceso, una deficiencia en la comunicación.

4.2.3. Conclusiones de la Lista de Cotejo

Las conclusiones que se han llegado en base a los resultados de ambas lista de cotejos de los comités de autoevaluación de las carreras de Biología y Odontología, la impuntualidad y la inasistencia en las reuniones, la gran parte del comité que conforma no tienen claro la importancia de un proceso de acreditación lo cual como equipo no tiene la misma meta de

trabajo, deficiencia en la comunicación, cabe resaltar que el comité de autoevaluación de Biología no se reúne frecuentemente, no pueden designar tareas o subsanar las observaciones.

4.3 Aplicación de la Matriz de Observación

Se aplicó la matriz de observación en los comité de autoevaluación de las carreras de Odontología y Biología; para el comité de autoevaluación de Odontología se realizaron 5 matrices de observación en diferentes fechas, la cual se consideró una sola para tabular que se detalla en anexos, porque en cada reunión se presentaban las mismas deficiencias, para el comité de autoevaluación de Biología, de la misma manera con la diferencia que se realizaron solo 2 matrices en diferentes fechas, para ambas matrices de los comités de las carreras se tomó en cuenta el porcentaje de la escala de valoración 4: deficiente y 5 completamente deficiente en su trabajo en equipo, porque son las escalas que tiene mayor porcentaje y las que muestran las falencias dentro del trabajo en equipo en los comités de autoevaluación

4.3.1. Conclusiones de la Matriz de Observación del comité de Odontología

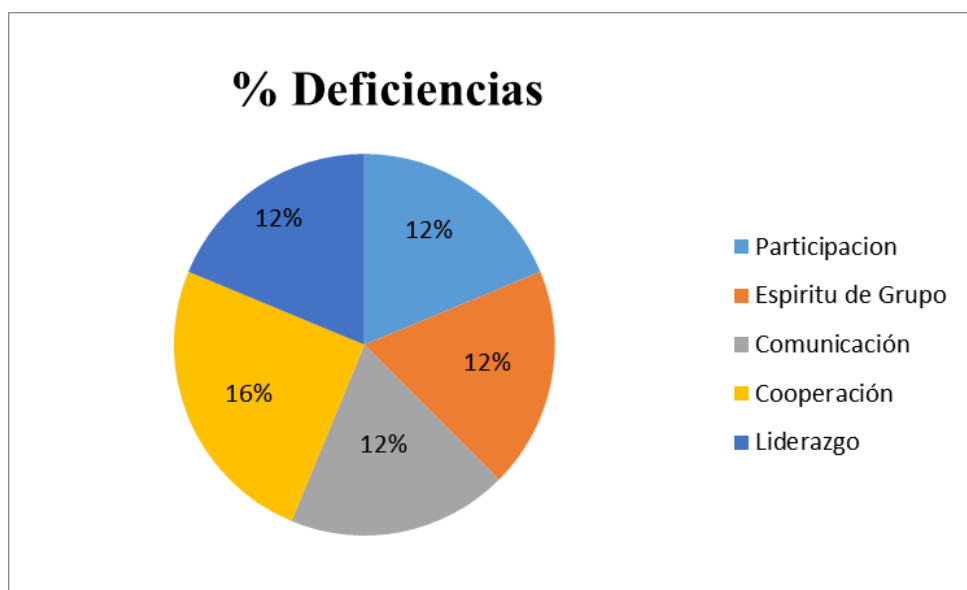


Figura 1
Gráfico del % de los factores del comité de Odontología

Se llega a la conclusión que el comité de autoevaluación de la carrera de Odontología muestra un 64% de deficiencias en su trabajo en equipo, cada factor tiene una valoración de 20%, para el factor del liderazgo se identificó a los líderes del comité que es fundamental dentro del trabajo en equipo que no logran con facilidad de poder comunicarse y una falta de manejo antes las debilidades del comité; por parte del resto del comité que conforma en la participación existe una impuntualidad en las reuniones , en las entregas de trabajo y la inasistencia de la gran mayoría; en el espíritu de grupo el equipo no se siente motivado, la gran parte del comité no tiene el sentido de pertenencia; en la comunicación la gran parte del equipo no logra comprender el rol que cumplen dentro del comité y también en las funciones que se les designan; y en la cooperación presenta una falta de compromiso por la gran mayoría del comité.

4.3.2. Conclusiones de la Matriz de Observación del comité de Odontología

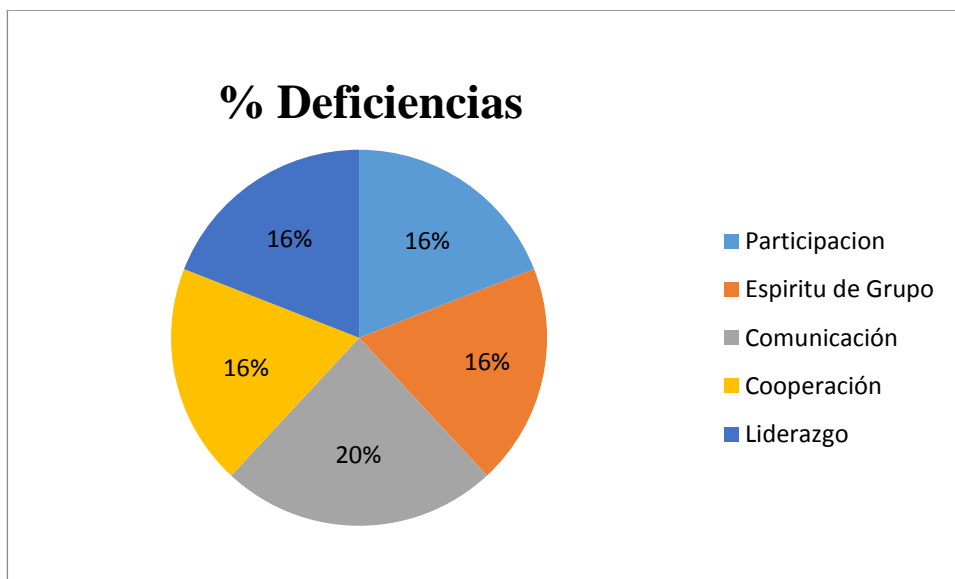


Figura 2
Gráfico del % de los factores del comité de Biología

Se llega a la conclusión que el comité de autoevaluación de la carrera de Biología muestra un 80% de deficiencias dentro de su trabajo en equipo, dentro del comité se identificó al líder, no tiene la habilidad de poder liderar al equipo, que presenta la debilidad que el comité no se reúne como una deficiencia en la comunicación; en la participación existe la inasistencia de todo el comité, en la cooperación falta de compromiso para trabajar en los requisitos del proceso, no hay una motivación dentro del equipo.

4.4. Conclusión del trabajo en equipo en los comités de autoevaluación

En base a la información recolectada mediante los instrumentos de la entrevista, la lista de cotejo y matriz de observación, se llegó a la conclusión que el grado que incide el trabajo en equipo en los comités de autoevaluación en procesos de acreditación, es de manera eficiente porque un liderazgo eficaz logrará que el equipo trabaje por un objetivo común, con una buena comunicación, cooperación y espíritu de grupo dentro del equipo habrá un mejor compromiso por cada miembro que conforma el comité, se sentirán motivados para cada actividad de trabajo, las tareas que se les asignen se realizarán a tiempo, la asistencia de la gran parte del comité en las reuniones para subsanar las falencias, logrará un proceso de acreditación con calidad para la carrera.

4.5. Incidencia del trabajo en equipo en el proceso de acreditación

4.5.1. Incidencia del trabajo en equipo de comité de Odontología

Se realizó una medición a la carrera de Odontología en el mes de junio, en el cual obtuvieron una puntuación de 30.90, que muestra la figura n° 3, que es su avance de trabajo en las áreas donde el encargado que tiene que trabajar para mejorar esas debilidades es el comité de autoevaluación de la carrera.

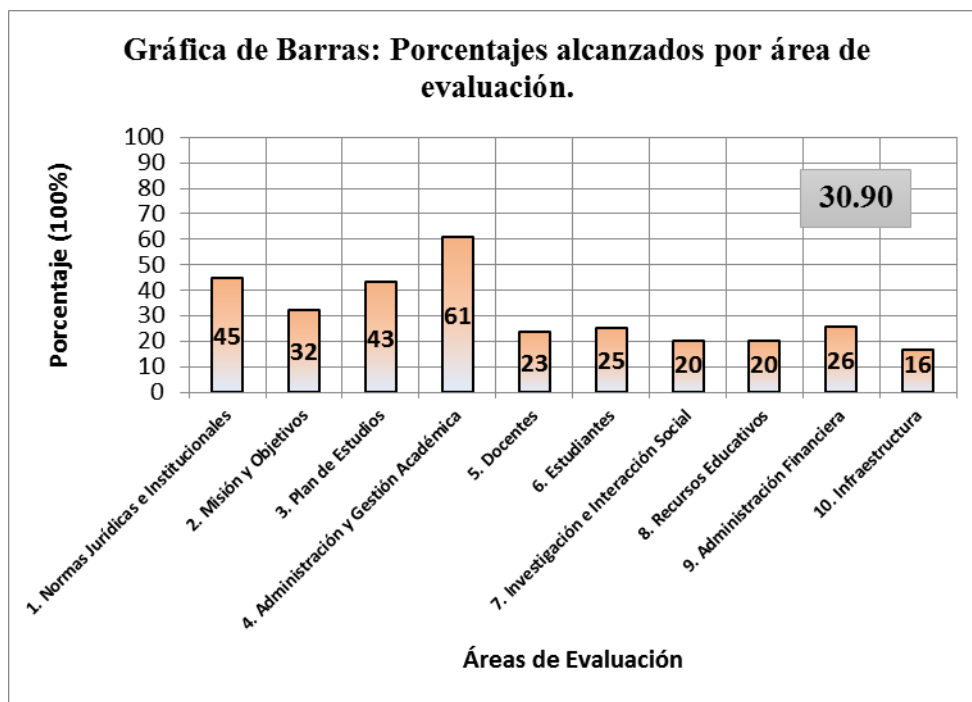


Figura 3
Gráfico de barras: porcentajes alcanzados por área de evaluación de Odontología.
Tomado instrumento de medición de la Dirección de Evaluación y Acreditación

Luego de las observaciones de la medición, el comité de autoevaluación de la carrera se reunió cada viernes para mejorar las debilidades, donde se observaron cómo se desenvuelven en las reuniones mediante dos instrumentos la lista de cotejo que detalla características y la matriz de observación que se observó cinco factores importantes dentro del trabajo en equipo: participación, espíritu de grupo, comunicación, cooperación y liderazgo, que posteriormente le realizaron una pequeña evaluación sobre sus avances de trabajo, que obtuvieron una a ponderación de 41,49 que muestra la figura n°4, lo cual han avanzado un 10,59 de su trabajo en las áreas, que demuestra que el trabajo en equipo si incide en el proceso de acreditación, cabe resaltar que es muy importante el factor de liderazgo porque el líder del equipo debe tener la capacidad de dirigirlos de manera eficaz, mediante la matriz el liderazgo obtuvo un 12% de 20%, el líder puede mejorar su liderazgo mediante teorías y conceptos para que en su totalidad pueda lograr dirigir eficientemente a su equipo posteriormente habrá una mejora en los factores de la comunicación, cooperación, espíritu de grupo y participación.

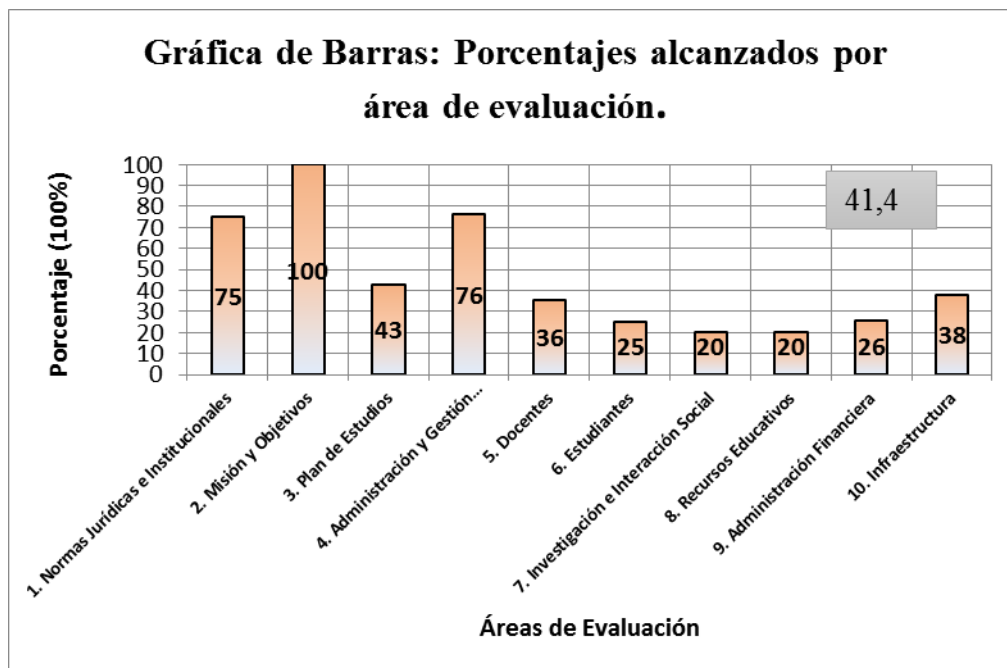


Figura 4

Gráfico de barras: porcentajes alcanzados por área de evaluación de Odontología.

Tomado instrumentos de medición de la Dirección de Evaluación y Acreditación

4.5.2. Incidencia del trabajo en equipo de comité de Biología

Se realizó una medición a la carrera de Biología en el mes de junio, en el cual obtuvieron una puntuación de 48, que muestra la figura n° 5, que es su avance de trabajo en las áreas donde el encargado que tiene que trabajar para mejorar esas debilidades es el comité de autoevaluación de la carrera.

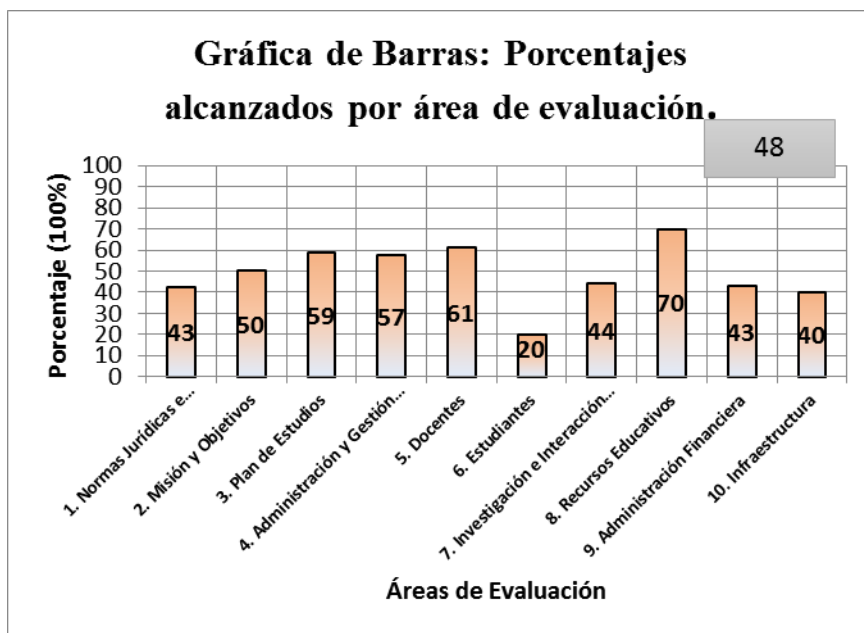


Figura 5

Gráfico de barras: porcentajes alcanzados por área de evaluación de Biología
Tomado Instrumentos de medición de la Dirección de Evaluación y Acreditación

Para saber cómo el comité de autoevaluación de Biología, trabajo para subsanar las falencias, se realizó la técnica de la observación con los instrumentos: lista de cotejo que detalla características cotejo y la matriz de observación que se observó cinco factores importantes dentro del trabajo en equipo: participación, espíritu de grupo, comunicación, cooperación y liderazgo, que posteriormente se realizó una evaluación del avance de su trabajo en las áreas, que obtuvieron una a ponderación de 52,16, que muestra la figura n° 6, lo cual solo hay un avance de 4,16 de su trabajo, se observó que el comité no se reunía constantemente, por ello solo se realizó dos matrices y que el líder del comité no logra dirigir con eficaz a su equipo, cabe resaltar que es muy importante el factor de liderazgo porque el líder del equipo debe tener la capacidad de dirigirlos de manera eficaz, que posteriormente habrá una mejora en los factores de la comunicación, cooperación, espíritu de grupo y participación, entonces se demuestra que el trabajo si incide en los procesos de acreditación, un trabajo en equipo eficiente lograra subsanar las falencias, y un proceso de acreditación exitoso o deficiente de no poder lograr entrar al proceso de acreditación.

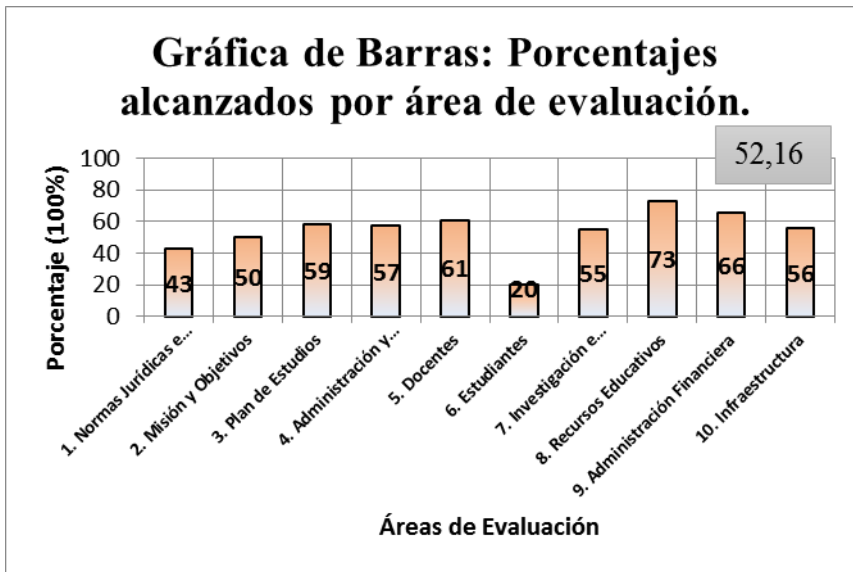


Figura 6

Gráfico de barras: porcentajes alcanzados por área de evaluación de Biología
Tomado Instrumentos de medición de la Dirección de Evaluación y Acreditación

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se identificó cinco factores: participación, espíritu de grupo, comunicación, cooperación y liderazgo, mediante teorías y conceptos del trabajo en equipo en los comités de autoevaluación en las carreras de Biología y Odontología.

La descripción de la relación del trabajo en equipo y su eficiencia en los comités de autoevaluación en las carreras de Biología y Odontología, se realizó en base a teorías, conceptos y la recolección de información de los instrumentos.

Se demostró la incidencia del trabajo en equipo en los comités de autoevaluación en procesos de acreditación en las carreras Biología y Odontología, mediante la técnica de la observación hacia los comités de autoevaluación utilizando los instrumentos de lista de cotejo y matriz de observación.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda utilizar la matriz de observación del trabajo en equipo a todos los comités de autoevaluación de las carreras de la Universidad Amazónica Pando en las reuniones de trabajo, mediante esta herramienta se puede observar las deficiencias que presentan el equipo, para así mismo mejorar las observaciones y al mismo tiempo se lograra un eficiente y exitoso trabajo en los procesos de acreditación.

Las carreras al conformar su comité de autoevaluación se recomienda que se los capacite sobre todo el proceso de acreditación y sus requisitos que se necesita, que expliquen del trabajo que se realizará dentro de las reuniones, que rol cumplen cada uno de ellos dentro del comité y la importancia de una carrera acreditada.

Las carreras al conformar su comité de autoevaluación que tomen en cuenta la disponibilidad de tiempo y compromiso de los docentes y estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, J. (2014). El método de la Investigación. *International of Good Conscience*, 9(3)195-203. Recuperado: [file:///F:/investigacion/A17.9\(3\)195-204.pdf](file:///F:/investigacion/A17.9(3)195-204.pdf)
- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. (1^a. ed.). Madrid: ESIC Editorial.
- Ajucuc, A., Diéguez P., Jalal, J., Lorenty, C., Ramos, M. (2015). *Métodos de investigación*. (Universidad San Carlos de Guatemal Facultad de Humanidades departamento de pedagogía). Recuperado: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, H. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ta. ed.). Iztapalapa: México D.F. McGraw-Hill Interamericana
- Cardona, P., & Wilkinson, H. (2006). *Trabajo en equipo*. Navarra, España: Universidad de Navarra. IESE Business School.
- Comité Ejecutivo Universidad Boliviana. (2014). *Reglamento General de Evaluación y Acreditación de Carreras o Programas de la Universidad Boliviana (XII Congreso)*. Bolivia
- Dirección de Evaluación y Acreditación. (2017). *Reglamento General de Evaluación y Acreditación de Carreras de la Universidad Amazónica de Pando*. Bolivia: Pando
- Diccionario Iter Sopena. (1995). *Diccionario ilustrado de la lengua española*. Barcelona: España. Editorial Ramón Sopena, S.A.
- García, E., Gil, J. & Rodríguez, G. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada: España. Ediciones Aljibe.
- García, J., (2004). Estudios descriptivos. *Nure Investigación*.7 (1). Recuperado: <http://webpersonal.uma.es/~jmpaez/websci/BLOQUEIII/DocbIII/Estudios%20descriptivos.pdf>

- Gil, F., & Rico, R., & Sánchez, M. (2008). *Eficacia de equipos de trabajo. Papeles del Psicólogo*.
- Gómez, A., (2015). Método o investigación cualitativa y cuantitativa. *Universidad del Sur*. (1-8)
- Gomez, T. (2008). *Trabajo en equipo: una fuerza para el aprendizaje organizacional y el mejoramiento del desempeño laboral*. (Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Ciencias Psicológicas). Recuperado de: <https://www.scribd.com/doc/299828354>.
- Gonzales, K. (2015). *Trabajo en equipo y Satisfaccion Laboral*. Quetzat enengo: México
- Jiménez, G., & Vallejo, M. *Trabajo en equipo y cooperación*. Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia. Recuperado de: file:///C:/Users/pc/Downloads/44599-trabajo_equipoyco.pdf
- Martínez, C. (2012). *Equipo de Trabajo*. Madrid: Díaz de Santos
- Pérez, C., (2013). *Liderazgo y Trabajo en equipo*. Mazatlan: IPN
- Programa de Asistencia al Empleo. *La Cooperación en los equipos de trabajo*. Recuperado [www.asistenciaempresarial.com › assets › la-cooperacion-en-los-equipos-d](http://www.asistenciaempresarial.com/assets/la-cooperacion-en-los-equipos-d)
- Ríos, R., (2017). *El Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital “Alto de la Alianza”, en el año 2015*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna). Recuperado de: [http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%C3%ADos-Rivera RonaldJuan.pdf](http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%C3%ADos-Rivera%20RonaldJuan.pdf)
- Rivas, L. (2010). *Guía de estudio para el examen de capacidades gerenciales*. Recuperado de: <https://www.scribd.com/doc/11287076>

Vecino, M. (2008). *Importancia del trabajo en equipo en la organización*. Recuperado de: https://degerencia.com/articulo/importancia_del_trabajo_en_equipo_en_la_organizacion/

Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Calidad en la Educación Superior Programa de Autoevaluación Académica. Origen de la entrevista*, 121-139. Recuperado de file:///C:/Users/Windows%207/Desktop/victoria/Instrumentos/investigacion_cualitativa.pdf

ANEXOS

Modelo de la Lista de cotejo

Tabla 3
Modelo de lista de cotejo

Criterios	SI	No	¿Porque?
El comité de autoevaluación de la carrera está conformado			
Comprenden la importancia de lograr entrar en el proceso de autoevaluación			
Se reúnen para mejorar las deficiencias			
Existe un líder dentro del equipo de trabajo			
Están conformes con todo el comité de autoevaluación			
Facilidad de comunicación dentro del equipo de trabajo			
La conformación de las comisiones dentro del comité de autoevaluación para el trabajo en equipo fueron designadas correctamente			
Se han establecido con claridad la responsabilidad de cada miembro del equipo			
Logran designar correctamente las tareas para cada miembro dentro de las comisiones			
La gran parte del equipo de trabajo propone ideas eficientes para mejorar las debilidades			
Todo el comité de autoevaluación tiene la misma meta de trabajo (lograr entrar en el proceso de acreditación)			
Está claro la misión de trabajo para el comité de evaluación			

Modelo de la Matriz de Observación del Trabajo de Equipo

Carrera del equipo de autoevaluación:

Fecha:

Hora:

Tabla 4

Modelo del factor de participación

N°	Factor	1	2	3	4	5
	Participación	4%	4%	4%	4%	4%
1	El equipo de trabajo es puntual a las reuniones					
2	Asisten Todo el comité de autoevaluación a las reuniones					
3	Cada comisión logra interactuar en su trabajo designado					
4	Facilidad del equipo de trabajo de compartir opiniones en las reuniones entre colegas					
5	Toman las decisiones de manera participativa					

RESULTADOS

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

Tabla 5
Modelo del factor espíritu de grupo

N°	Factor	1	2	3	4	5
	Espíritu de grupo	4%	4%	4%	4%	4%
1	El equipo de trabajo se siente motivado					
2	Comparten y celebran los logros del					
3	El equipo tiene el sentido de pertenencia					
4	Existe una confianza de trabajo					
5	Existe un incentivo para el equipo de trabajo					

RESULTADOS

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

Tabla 6
Modelo del factor de comunicación

Nº	Factor	1	2	3	4	5
	Comunicación	4%	4%	4%	4%	4%
1	Logran comprender cada miembro del equipo el rol que cumplen dentro del comité de autoevaluación					
2	Logran comprender eficientemente las funciones que se les designan					
3	Existe una buena relación entre compañeros de equipo de trabajo					
4	Proponen buenas ideas para el desarrollo y mejora del trabajo					
5	Interactúan con facilidad dentro del trabajo					

RESULTADOS

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

Tabla 7
Modelo del factor cooperación

Nº	Factor	1	2	3	4	5
Cooperación		4%	4%	4%	4%	4%
1	Compromiso por el trabajo por cada miembro que forma parte del comité de autoevaluación					
2	Comprenden cada miembro del comité de autoevaluación el proceso de acreditación					
3	Anteponen las necesidades del trabajo, a sus necesidades personales					
4	Existe un interés de mejorar las debilidades de la autoevaluación					
5	Cada comisión logra desarrollar sus tareas asignadas a tiempo y con eficacia.					
RESULTADOS						

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

Tabla 8
Modelo del factor de liderazgo

Nº	Factor	1	2	3	4	5
	Liderazgo	4%	4%	4%	4%	4%
1	Su habilidad de liderar al equipo de trabajo es con facilidad					
2	Se ha establecido con claridad la responsabilidad laboral de cada miembro del equipo de trabajo					
3	Facilidad de comunicación con su equipo de trabajo,					
4	Proponen buenas ideas para el desarrollo y mejora del trabajo					
5	Maneja con eficacia las debilidades del equipo					

RESULTADOS

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

Aplicación de las entrevistas

Entrevista al Director de Evaluación y Acreditación

1.- ¿Qué son los procesos de autoevaluación?

R.- Es una evaluación interna que se realiza a la carrera o un proceso que se aplica procedimientos técnicos, cualitativos y cuantitativos para la valoración de la calidad educativa y/o carrera es realizado por sus integrantes y deberá reportar necesaria y obligatoriamente un Informe de Autoevaluación

2.- ¿Qué son los procesos de evaluación externa?

R.- Es el proceso en el que se aplican procedimientos técnicos cualitativos y cuantitativos, con el propósito de verificar la validez y fiabilidad del informe de autoevaluación, determinar las condiciones de funcionamiento, establecer recomendaciones para mejorar la calidad de la Carrera y proponer su Acreditación o la postergación de la misma.

3.- ¿Cuál es la diferencia del proceso de autoevaluación y acreditación?

R.- El proceso de autoevaluación es una evaluación interna que dentro de este proceso trabajan las carreras para el cumplimiento de los requisitos para una Acreditación y un proceso de acreditación es donde se lleva a cabo la evaluación externa donde pares evaluadores evalúan si la carrera cumple con los requisitos para una acreditación .

4.- ¿Se basan en reglamentos o normativas para los procesos de autoevaluación? ¿Cuáles son?

R.- Si, el en Reglamento Nacional de Evaluación y Acreditación del CEUB, Reglamento General de Evaluación y Acreditación de Carreras de la U.A.P., Guías técnicas para procesos de autoevaluación

5.- ¿Cuál es el rol que cumple la Dirección de Evaluación y Acreditación en los procesos de autoevaluación de las carreras?

R.- Promover, impulsar y gestionar los procesos de evaluación y acreditación universitaria de acuerdo a los objetivos y metas establecidos en los distintos órganos de gobierno universitario, actualizar y socializar los instrumentos para la autoevaluación de planes de mejora y para los procesos de medición, apoyar y asesorar a las carreras sobre la aplicación de instrumentos e indicadores en los procesos de autoevaluación y acreditación, revisar y aprobar de la documentación de autoevaluación de la carreras, para dar el visto bueno previo a la solicitud ante el CEUB.

6.- ¿Cómo se inician los procesos de autoevaluación?

R.- Se inicia por resolución vicerrectoral, a iniciativa por la carrera o en cumplimiento a cronograma que emana una convocatoria lanzada por sistemas de acreditación..

7.- ¿Cuáles son los instrumentos que se utilizan en los procesos de autoevaluación?

R.- Reglamento General de Evaluación y Acreditación de Carreras de la U.A.P., Marcos referenciales para evaluación externa Guías técnicas para procesos de autoevaluación, Formulación de evaluación externa, Instrumentos de autoevaluación proporcionado por la DEA, Instrumento de recolección de información y Sistema de ponderación

8.- ¿Qué rol cumple el plan de mejora en los procesos de autoevaluación de las carreras?

R.- El plan de mejora se construye en base a los indicadores no cumplidos o medianamente cumplidos, ese plan establece un plan de cumplimiento donde tienen indicadores de cumplimiento tiempo y responsable de ejecución de actividades para cumplir esos indicadores

9.- ¿Cuáles son las áreas que contempla la acreditación?

R.- Área n° 1 Normas Jurídicas E Institucionales, Área n° 2 Misión y Objetivos, Área n° 3 Plan de Estudios, Área n° 4 Administración y Gestión Académica, Área n° 5 Docentes, Área n° 6 Estudiantes, Área n° 7 Investigación e Interacción Social, Área n° 8 Recursos Educativos, Área n° 9 Administración Financiera y el Área n° 10. Infraestructura

10.- ¿Qué son las mediciones? ¿Para qué sirven?

R.- Los procesos de medición, son procesos rápidos orientados a medir el grado de avance al plan de mejora para las Carreras en proceso de acreditación, el grado de avance a las recomendaciones emitidas por la Dirección de Evaluación y Acreditación si está lista para una acreditación

11.- ¿Qué determinado tiempo se realiza las mediciones a las carreras?

R.- De acuerdo a reglamento 2 veces cada año o a solicitud por parte de la carrera

12.- ¿Quiénes participan en las mediciones?

R.- Director de área como director del proceso, Coordinador de la carrera como coordinador del proceso, la unidad del aérea de evaluación y acreditación y la DEA como facilitadora del proceso, también asisten 2 o más docentes y estudiantes, la misma cantidad de docentes que asisten deben asistir de estudiantes.

13.- ¿Qué son los comités de autoevaluación?

R.- El comité de autoevaluación son un grupo de personas conformados por docentes, estudiantes y plantel administrativo que tiene como finalidad conducir, elaborar, planificar, organizar y cumplir con toda la documentación dentro del proceso de acreditación que se requiere para la evaluación externa y acreditación para la carrera, bajo los lineamientos emanados por la Dirección de Evaluación y Acreditación.

14.- ¿Cuál es la importancia de los comités de autoevaluación dentro del proceso de autoevaluación?

R.- El comité de autoevaluación desarrolla todas las actividades que conforma el proceso de autoevaluación hasta la acreditación, el comité es el gestor de todo el proceso de toda la información hasta la acreditación de la carrera.

15.- ¿Por qué es importante el trabajo en equipo en el comité de autoevaluación?

R.- El trabajo en equipo es muy importante en el proceso de acreditación, porque hay algunas carreras donde existe un trabajo en equipo eficiente, con liderazgo eficiente, han desarrollado mejores en el trabajo del proceso, mejores a ponderaciones, ha cumplido eficientemente sus actividades eso repercute no solo en la calidad de la documentación que tienen sino en la calidad de la implementación del proceso que implica el proceso de acreditación, como ser la carrera de Administración de Empresas muy buen equipo de trabajo en comparación del equipo de trabajo de la carrera de Biología existe un trabajo en equipo pero muy desorganizado, el trabajo en equipo es determinante en el proceso

Entrevista al Coordinador de la carrera de Biología

1.- ¿Qué son los procesos de autoevaluación?

R.- Es un proceso por el cual se realiza una medición de cómo se está llevando a cabo la administración de una carrera y tiene que cumplir ciertos indicadores para la acreditación, es una evaluación antes, sirve para tomar medidas correctivas de los errores que se están cometiendo en la carrera y subsanarlas

2.- ¿Se ha llevado a cabo el proceso de autoevaluación en la carrera?

R.- Si se ha llevado, el último que se realizó fue el año pasado y a medias

3.- ¿Qué determinado tiempo llevan trabajando en los procesos de autoevaluación?

R.- Se lleva trabajando aproximadamente 9 años en los procesos de acreditación.

4.- ¿Se ha conformado un nuevo comité de evaluación?

R.- No se ha conformado, porque la carrera está más enfocada en un diagnóstico de la situación actual de la carrera.

Entrevista al Responsable de evaluación y acreditación del Área de Ciencias Biológicas y Naturales

1.- ¿Se ha llevado a cabo el proceso de autoevaluación en la carrera?

R.- Tiene un informe de autoevaluación hasta el momento

2.- ¿Qué resultados ha obtenido el proceso de autoevaluación al equipo de trabajo?

R.- Por el cambio de coordinadores, de representantes estudiantiles, el trabajo quedo paralizado y el informe quedo a medias.

3.- ¿Cuánto tiempo van trabajando en los procesos de acreditación?

R.- Esta gestión

4.- ¿Qué son los comités de autoevaluación?

R.- Es el equipo de trabajo, donde conformados todos los representantes estudiantiles, coordinador, director de área, pedagoga(o), responsable de evaluación y acreditación, donde se toman decisiones de los pasos que vamos a tomar que lo conveniente para la carrera equipar o reforzar.

5.- ¿Se ha conformado un nuevo comité de autoevaluación?

R.- No se ha conformado un nuevo comité de autoevaluación, a causa de irregularidades dentro de la carrera

Entrevista al Coordinador de la carrera de Odontología

1.- ¿Qué son los procesos de autoevaluación?

R.- Son mediciones que se realizan a las carreras para ver si cumple con los requisitos para una acreditación a nivel nacional o internacional, la autoevaluación es realizada por la misma Universidad

2.- ¿Se ha llevado a cabo el proceso de autoevaluación en la carrera?

R.- Si se ha llevado dos procesos de autoevaluación en la carrera

3.- ¿Qué determinado tiempo llevan trabajando en los procesos de autoevaluación?

R.- Se lleva trabajando un aproximadamente de 6 a 7 años

4.- ¿Cuáles son las áreas que contempla la acreditación?

R.- Infraestructura, docentes, planes de trabajo, diferentes áreas como académica como interacción social.

5.- ¿En qué área tienen fortalezas?

R. En este momento nuestros planes están actualizados y cuando nos entreguen en la infraestructura

6.- ¿En qué área tienen debilidades? ¿Por qué?

R.- Nose cuenta con muchos docentes titulares y docentes especialistas el porcentaje es bajo ya que la Universidad no oferto muchas especialidades en las que los docentes no se han podido beneficiar.

7.- ¿Cuántos miembros conforman el comité de autoevaluación?

R.- 27 miembros, entre docentes a tiempo completo, a tiempo horario, plantel administrativo y estudiantes de la carrera.

8.- ¿Por qué es importante el trabajo en equipo en el comité de autoevaluación?

R.- Para que se lleve todo el requisito y cumplir para la acreditación es necesario que los docentes se involucren, las autoridades y el estamento estudiantil, es solo así para poder llevar adelante el proceso de acreditación.

**Entrevista al Responsable de evaluación y acreditación de la carrera de Odontología
(1ra fase)**

1.- ¿Se ha llevado a cabo el proceso de autoevaluación en la carrera?

R.- Si estamos en proceso

2.- ¿Qué tiempo de duración ha tenido este proceso de autoevaluación?

R.- Desde que iniciamos aproximadamente 6 meses de haber iniciado

3.- ¿Qué son los comités de autoevaluación?

R.- Es un grupo de personas que se organiza, para conducir, planificar el proceso de autoevaluación y acreditación, también tiene la función de elaborar un informe de autoevaluación, colaborar y facilitar el trabajo de los evaluadores externos, elaborar y organizar toda la documentación como requisito para la evaluación externa.

4.- ¿Se ha conformado un comité de autoevaluación?

R.- Si se ha conformado un comité de autoevaluación de la carrera

5.- ¿Qué es un Plan de Mejora?

R.- Es un plan que se elabora después de haber realizado un diagnóstico de la carrera y poder identificar las fortalezas y debilidades, también hacer un análisis de todo lo que necesitamos, se realiza un informe y se propone para cumpliendo y rellenando los espacios vacíos

6.- ¿Qué resultados ha obtenido el proceso de autoevaluación al equipo de trabajo?

R.- La carrera ha sido sometido al proceso de la medición la cual ha tenido ciertas observaciones falta de documentación, manuales, reglamentos, resoluciones, etc., entonces se ha ido trabajando en equipo, designando las tareas por grupos.

Entrevista al Responsable de evaluación y acreditación de la carrera de Odontología

(1ra fase)

1.- ¿Qué son los procesos de autoevaluación?

R.- El proceso de autoevaluación es como la palabra misma indica, es primero autoevaluarse, saber cómo está la carrera, en cuanto a cumplimiento de documentación, requisitos, reglamentos necesarios en marcados a un reglamento general que nos manda la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Universidad, entonces con esto podemos lograr la excelencia académica, asegurar la calidad de proceso formación profesional, crear y promover culturas de análisis en las evaluaciones de autoridades administrativas, docentes y estudiantes

2.- ¿Qué son los procesos de acreditación?

R.- El proceso de acreditación es donde ya se tiene la documentación necesaria, los pares evaluadores que van a venir de afuera, van a traer una serie de requisitos que debemos cumplir, entonces toda la carrera debe tener esa documentación que van a solicitar, para poder acreditarnos como excelencia académica.

3.- ¿Cuáles son las áreas que contempla la acreditación?

R.- Son las áreas de investigación, académica, interacción social, todo el manejo académico los planes de estudio en lo abarca misión y visión.

4.- ¿En qué área tienen fortalezas?

R.- Haciendo un análisis hasta el momento nosotros tenemos bastantes fortalezas en la clínica odontológica en la atención, interacción social, que realizamos atención en las áreas rural y urbano.

5.- ¿En qué área tienen debilidades? ¿Por qué?

R.- El área que identificamos que tenemos debilidades es en la investigación, no contamos con una sociedad científica que trabaje, darnos los lineamientos, artículos, revistas e incentivas y realizar investigaciones más profundas y la parte económica.

6.- ¿De qué manera son conformadas las comisiones de autoevaluación?

R.- La comisión está conformada el director de área como el presidente, coordinador de carrera, 4 docentes tiempo completo, restantes docentes tiempo horario y la presencia de estudiantes del estamento estudiantil, que van dos por cursos presidente, vicepresidente de curso o un representante asignad.

7.- ¿Cómo está dividido el comité de autoevaluación?

R.- Lo hemos dividido por áreas, por decir el área 1 vamos analizando sobre la visión y misión, se asigna una mesa de trabajo por cuatro docentes, por lo cual ellos se reúnen fuera de horario que puedan acomodarse entonces van mostrando poco a poco el avance a la coordinación.

8.-¿Qué rol cumple cada miembro que conforma el comité de autoevaluación?

R.- En realidad el rol que van a cumplir ellos, por ejemplo siempre en cada mesa tenemos un representante que los va guiar dirigir, crear y capacitar a los otros, donde cada uno va aportar su conocimiento en base a su experiencia, dependiendo al área que se le va asignar nosotros lo vamos a separar por área.

9.- ¿El comité de autoevaluación se reúne?

R.- Si el comité de autoevaluación se reúne cada viernes, sin embargo hemos tenido un lapso de tiempo nos hemos estancado, no hemos avanzado mucho, se fue cruzando en el tiempo como la entrada universitaria, aniversario de la carrera paro, feriados, etc., justo coincidían con algunos días, entonces por eso hubo demora.

10.- ¿Cómo se asignan las labores para cumplir los requerimientos de cada área?

R.- Se le designa a cada responsable de grupo, como ya están divididos por áreas

11.- ¿Las comisiones sufren cambios? ¿Cuáles son los motivos que sufren?

R.- Si, sufren cambios porque al inicio de este proceso se les designan tareas a cada docente pero hay algunos docentes no cumplían y dejaron de asistir, se los reemplazo con algún docente que si disponga del tiempo y pueda cumplir.

12.- ¿Cuál es el tiempo de validez de las comisiones?

R.- El tiempo de validez del comité es por gestión, porque el docente que conforma al siguiente periodo ya no es docente o el estudiante que conforma parte abandona la carrera

13.- ¿Por qué es importante el trabajo en equipo dentro del comité de autoevaluación?

R.- Es importante ya que cada uno va coadyuvar con algún conocimiento que tenga en cada aérea también con la experiencia que cada una tenga, cada uno aporta con su granito de arena, más que todo la buena voluntad que quieran trabajar, entonces se avanzara rápido pero si no hubiera este trabajo en equipo el proceso se estanca, no se puede avanzar en una área si no se culminó la anterior.

14.- ¿Qué fortalezas tiene el trabajo en equipo el comité de autoevaluación?

R.- La fortaleza que tiene es que tenemos docentes comprometidos que dedican hasta tiempo extras de su tiempo, con esos docentes se ha notado el avance del proceso de la carrera

15.- ¿Qué debilidades tiene el trabajo en equipo el comité de autoevaluación?

R.- En mi punto de vista como facilitadora del proceso he visto la debilidad, uno es la impuntualidad para las reuniones y para el cumplimiento del trabajo en fecha establecida no estoy generalizando pero si una gran mayoría.

Aplicación de la Lista de Cotejo

Carrera del equipo de autoevaluación: Odontología

Fecha: 21/10/2019

Hora: 17:30

Tabla 9

Aplicación de la lista de cotejo a Odontología

Criterios	SI	No	¿Porque?
El comité de autoevaluación de la carrera está conformado	X		
Comprenden la importancia de lograr entrar en el proceso de autoevaluación		X	Porque la mayoría de los miembros del comité no tiene claro la importancia del proceso
Se reúnen para mejorar las deficiencias	X		
Existe un líder dentro del equipo de trabajo	X		
Están conformes con todo el comité de autoevaluación		X	No porque la gran parte que conforma el comité no asiste o no cumplen con las funciones designadas en el determinado tiempo
Facilidad de comunicación dentro del equipo de trabajo		X	No logran comprender la importancia
La conformación de las comisiones dentro del comité de autoevaluación para el trabajo en equipo fueron designadas correctamente	x		
Se han establecido con claridad la responsabilidad de cada miembro del equipo	x		
Logran designar correctamente las tareas para cada miembro dentro de las comisiones	x		
La gran parte del equipo de trabajo propone ideas eficientes para mejorar las debilidades	x		
Todo el comité de autoevaluación tiene la misma meta de trabajo (lograr entrar en el proceso de acreditación)		X	Porque no existe un compromiso de trabajo de la gran parte del equipo

Aplicación de la Lista de Cotejo

Carrera del equipo de autoevaluación: Biología **Fecha:** 21/10/2019

Hora: 17:30

Tabla 10
Aplicación de lista de cotejo a Biología

Criterios	SI	No	¿Porque?
El comité de autoevaluación de la carrera está conformado	X		
Comprenden la importancia de lograr entrar en el proceso de autoevaluación		X	Porque la mayoría de los miembros del comité no tiene claro la importancia del proceso
Se reúnen para mejorar las deficiencias		X	No se reúne el comité para llevar a cabo el proceso
Existe un líder dentro del equipo de trabajo	X		
Están conformes con todo el comité de autoevaluación		X	no asiste o no cumplen con las funciones designadas en el determinado tiempo
Facilidad de comunicación dentro del equipo de trabajo		X	No logran comprender la importancia
La conformación de las comisiones dentro del comité de autoevaluación para el trabajo en equipo fueron designadas correctamente		X	No, porque no asisten
Se han establecido con claridad la responsabilidad de cada miembro del equipo		X	No porque no existe un interés
Logran designar correctamente las tareas para cada miembro dentro de las comisiones		X	A causa de la inasistencia del todo el comité no se designa
La gran parte del equipo de trabajo propone ideas eficientes para mejorar las debilidades		X	A causa de la inasistencia del todo el comité no se designa
Todo el comité de autoevaluación tiene la misma meta de trabajo (lograr entrar en el proceso de acreditación)		X	Porque no existe un compromiso de trabajo de la gran parte del equipo

Resultados de la Matriz de Observación para la carrera de Odontología

Tabla 11
Tabulación del factor de participación de Odontología

Nº	Factor	1	2	3	4	5
	Participación	4%	4%	4%	4%	4%
1	El equipo de trabajo es puntual a las reuniones					X
2	Asisten Todo el comité de autoevaluación a las reuniones					X
3	Cada comisión logra interactuar en su trabajo designado					X
4	Facilidad del equipo de trabajo de compartir opiniones en las reuniones entre colegas			X		
5	Toman las decisiones de manera participativa			X		
	RESULTADOS			8%		12%

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

El Factor de la participación tiene una valoración de 20% que tiene un mayor porcentaje en la escala de completamente deficiente con un 12%, que presentan una deficiencia en la puntualidad en las reuniones, la ausencia de la gran parte del comité de autoevaluación y las comisiones que están divididas no logran interactuar en su trabajo designado.

Tabla 12
 Tabulación del factor de espíritu de grupo de Odontología

N°	Factor	1	2	3	4	5
	Espíritu de grupo	2%	2%	2%	2%	2%
1	El equipo de trabajo se siente motivado				X	
2	Comparten y celebran los logros del	X				
3	El equipo tiene el sentido de pertenencia				X	
4	Existe una confianza de trabajo				X	
5	Existe un incentivo para el equipo de trabajo			X		
	RESULTADOS	4		4	12	

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

El Factor de espíritu de grupo tiene una valoración de 20% que tiene un mayor porcentaje en la escala de deficiente con un 12%, que presentan falencias en que el equipo de trabajo no se siente motivado para trabajar, la gran parte del comité no tiene el sentido de pertenencia con el resto del trabajo en equipo para laborar funciones y no existe un incentivo académico o emocional para trabajar.

Tabla 13
 Tabulación del factor de comunicación de Odontología

Nº	Factor	1	2	3	4	5
	Comunicación	4%	4%	4%	4%	4%
1	Logran comprender cada miembro del equipo el rol que cumplen dentro del comité de autoevaluación				X	
2	Logran comprender eficientemente las funciones que se les designan				X	
3	Existe una buena relación entre compañeros de equipo de trabajo			X		
4	Proponen buenas ideas para el desarrollo y mejora del trabajo			X		
5	Interactúan con facilidad dentro del trabajo				X	
	RESULTADOS			8	12	

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

El Factor de la comunicación tiene una valoración de 20% que tiene un mayor porcentaje en la escala de deficiente con un 12%, en las cuales no logran comprender la gran parte del comité el rol que cumplen y las funciones laborales que se les designan y una deficiencia en la interacción del trabajo en las reuniones porque no consiguen llegar a un acuerdo de subsanar las deficiencias observadas en la medición del presente año.

Tabla 14
 Tabulación del factor de cooperación de Odontología

N°	Factor	1	2	3	4	5
	Cooperación	4%	4%	4%	4%	4%
1	Compromiso por el trabajo por cada miembro que forma parte del comité de autoevaluación					X
2	Comprenden cada miembro del comité de autoevaluación el proceso de acreditación					X
3	Anteponen las necesidades del trabajo, a sus necesidades personales					X
4	Existe un interés de mejorar las debilidades de la autoevaluación			X		
5	Cada comisión logra desarrollar sus tareas asignadas a tiempo y con eficacia.					X
RESULTADOS					4	16

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

El Factor de la cooperación tiene una valoración de 20% que tiene un mayor porcentaje en la escala de completamente deficiente con un 16%, que presentan una falta de compromiso, no comprenden el proceso de acreditación la gran parte del comité de autoevaluación y anteponen sus necesidades personales al del trabajo.

Tabla 15
 Tabulación del factor de liderazgo de Odontología

Nº	Factor	1	2	3	4	5
	Liderazgo	4%	4%	4%	4%	4%
1	Su habilidad de liderar al equipo de trabajo es con facilidad			X		
2	Se ha establecido con claridad la responsabilidad laboral de cada miembro del equipo de trabajo				X	
3	Facilidad de comunicación con su equipo de trabajo,				X	
4	Proponen buenas ideas para el desarrollo y mejora del trabajo		X			
5	Maneja con eficacia las debilidades del equipo				X	
	RESULTADOS		4	4	12	

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

El Factor del liderazgo tiene una valoración de 20% que tiene un mayor porcentaje en la escala de deficiente con un 12%, que no establece con claridad las designaciones a cada miembro del equipo, deficiencia en poder comunicarse con su equipo de trabajo y también una falta de manejo ante las debilidades del equipo

Resultados de la Matriz de Observación para la carrera de Biología

Tabla0 16
Tabulación del factor de participación de Biología

Nº	Factor	1	2	3	4	5
	Participación	4%	4%	4%	4%	4%
1	El equipo de trabajo es puntual a las reuniones					X
2	Asisten Todo el comité de autoevaluación a las reuniones					X
3	Cada comisión logra interactuar en su trabajo designado					X
4	Facilidad del equipo de trabajo de compartir opiniones en las reuniones entre colegas					X
5	Toman las decisiones de manera participativa				X	
	RESULTADOS			4%		16%

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

El Factor de la participación tiene una valoración de 20% que tiene un mayor porcentaje en la escala de completamente completamente deficiente con un 16%, que presentan una deficiencia en la puntualidad en las reuniones, la inasistencia, no llegan a un acuerdo sobre las observaciones.

Tabla 17
 Tabulación de factor de espíritu de grupo de Biología

Nº	Factor	1	2	3	4	5
	Espíritu de grupo	4%	4%	4%	4%	4%
1	El equipo de trabajo se siente motivado				X	
2	Comparten y celebran los logros del	X				
3	El equipo tiene el sentido de pertenencia				X	
4	Existe una confianza de trabajo				X	
5	Existe un incentivo para el equipo de trabajo				X	
	RESULTADOS	4			16	

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

El Factor de espíritu de grupo tiene una valoración de 20% que tiene un mayor porcentaje en la escala de deficiente con un 16%, el equipo de trabajo no se encuentra motivado, no tiene sentido de pertenencia dentro del comité, no hay confianza de trabajo y no existe un incentivo por parte del líder

Tabla 18
Tabulación del factor de comunicación de Biología

Nº	Factor	1	2	3	4	5
	Comunicación	4%	4%	4%	4%	4%
1	Logran comprender cada miembro del equipo el rol que cumplen dentro del comité de autoevaluación				X	
2	Logran comprender eficientemente las funciones que se les designan				X	
3	Existe una buena relación entre compañeros de equipo de trabajo				X	
4	Proponen buenas ideas para el desarrollo y mejora del trabajo				X	
5	Interactúan con facilidad dentro del trabajo				X	
	RESULTADOS					20

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

El Factor de la comunicación tiene una valoración de 20% que tiene un mayor porcentaje en la escala de completamente deficiente con el mismo porcentaje de valoración, como existe una deficiente comunicación para reunir al equipo de trabajo, para poder desarrollar y designar las tareas para subsanar las deficiencias

Tabla 19
 Tabulación del factor de cooperación de Biología

N°	Factor	1	2	3	4	5
	Cooperación	4%	4%	4%	4%	4%
1	Compromiso por el trabajo por cada miembro que forma parte del comité de autoevaluación					X
2	Comprenden cada miembro del comité de autoevaluación el proceso de acreditación					X
3	Anteponen las necesidades del trabajo, a sus necesidades personales					X
4	Existe un interés de mejorar las debilidades de la autoevaluación				X	
5	Cada comisión logra desarrollar sus tareas asignadas a tiempo y con eficacia.					X
	RESULTADOS				4	16

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

El Factor de la cooperación tiene una valoración de 20% que tiene un mayor porcentaje en la escala de completamente deficiente con un 16%, que presentan una falta de compromiso, no comprenden el proceso de acreditación la gran parte del comité de autoevaluación y anteponen sus necesidades personales al del trabajo.

Tabla 20
Tabulación del Factor de Liderazgo de Biología

Nº	Factor	1	2	3	4	5
	Liderazgo	5%	5%	5%	5%	5%
1	Su habilidad de liderar al equipo de trabajo es con facilidad					X
2	Se ha establecido con claridad la responsabilidad laboral de cada miembro del equipo de trabajo					X
3	Facilidad de comunicación con su equipo de trabajo,					X
4	Proponen buenas ideas para el desarrollo y mejora del trabajo				X	
5	Maneja con eficacia las debilidades del equipo					X
	RESULTADOS				4	16

1: Completamente Eficiente 2: Eficiente 3: Regular 4: Deficiente 5: Completamente Deficiente

El Factor del liderazgo tiene una valoración de 20% que tiene un mayor porcentaje en la escala de completamente deficiente con un 16%, el líder del equipo de trabajo no tiene la habilidad de poder liderar a su equipo por lo cual contrae deficiencias en no establecer con claridad las designaciones a cada miembro del equipo, deficiencia en poder comunicarse con y también una falta de manejo ante las debilidades del equipo.