



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA.

UNAN-LEÓN.

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.



"A la libertad por la universidad"

Tesis para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas.

Tema:

"Propuesta de un manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo interdisciplinario para la interacción de conocimientos entre los estudiantes de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas (Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia, y Gestión de Empresas Turísticas) de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León, en el período comprendido marzo–octubre 2009."

Autores: Br. María Nazarena Rico Pérez.

Br. Cira Massiel Valladares López.

Br. Maryllane Dolores Vanegas Vanegas.

Tutor: MSc. Fabiola Lissette Somarriba Sandoval.

Asesor: Msc. Eva Romano

León, Nicaragua 2009.



PLANTEAMIENTO DEL TEMA

Propuesta de un manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo interdisciplinario para la integración de conocimientos entre los estudiantes de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas (Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia, y Gestión de Empresas Turísticas.) de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León, en el período comprendido marzo–octubre 2009.



DEDICATORIA

A DIOS, Padre Celestial, nuestra más fiel compañía, dador de nuestra sabiduría y fuente de vida eterna. “Ilumina nuestro camino con su amor incondicional”.

A nuestros padres, por ser ángeles que nos cuidan y nos obsequian su amor, confianza y comprensión. Por brindarnos su apoyo y confianza, elementos esenciales para cumplir nuestras metas, por habernos inculcado responsabilidad y deseos de superación.

Br. María Nazarena Rico Pérez, Br. Cira Massiel Valladares López, Br. Maryllane Dolores Vanegas Vanegas.



AGRADECIMIENTO

A DIOS, por concedernos sabiduría, fortaleza y perseverancia para poder culminar nuestra tesis monográfica.

A nuestros padres, por darnos su amor, comprensión, apoyo incondicional y mayor esfuerzo para la realización del presente trabajo investigativo.

A nuestra familia, con su amor nos llenan de confianza y seguridad para poder seguir este arduo recorrido, el cual es alcanzar las metas propuestas en nuestras vidas.

A nuestra tutora, Lic. Fabiola Somarriba, por su ayuda en la realización de nuestra tesis monográfica.

A nuestra asesora, Msc. Eva Romano, por brindarnos su ayuda y proporcionarnos la información necesaria para el desarrollo y culminación de nuestra tesis monográfica.

A nuestros maestros, por transmitirnos sus conocimientos y servirnos de guía durante nuestros estudios.

A nuestros amigos, Jonathan y Pedro por su apoyo y compañía en los momentos más difíciles.

Al personal administrativo, por su amabilidad y por brindarnos la información necesaria para la realización de nuestra tesis.

Br. María Nazarena Rico Pérez, Br. Cira Massiel Valladares López, Br. Maryllane Dolores Vanegas Vanegas.



INDICE

Contenido	Páginas
1. Introducción.....	1
2. Antecedentes.....	3
3. Justificación.....	5
4. Planteamiento del Problema.....	6
5. Objetivos.....	7
6. Marco Teórico.....	8
6.1 Reseña Histórica de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.....	8
6.2 Grupos y Equipos.....	9
6.2.1 Definiciones.....	9
6.2.2 Diferencias entre Grupo y Equipo.....	9
6.3 Naturaleza de los Equipos.....	10
6.3.1 Características generales.....	10
6.4 Los Equipos en las Organizaciones.....	12
6.4.1 El equipo como una forma de organización.....	13
6.4.2 Importancia de los equipos en la organización.....	13
6.4.3 Objetivo de la formación de equipos en la organización.....	13
6.5 Competencia y trabajo interdisciplinario.....	15
6.6 Equipos Interdisciplinarios.....	17
6.6.1 Definición.....	17



6.6.2	Características.....	17
6.6.3	Actividad y Tareas.....	19
6.6.4	Ventaja y Desventajas.....	19
6.7	Análisis interno.....	20
6.8	Manual de funcionamiento.....	21
6.8.1	Definición.....	21
6.8.2	Utilidad.....	21
6.8.3	Componentes de un manual	21
7.	Diseño metodológico.....	24
7.1	Tipo de Investigación.....	24
7.2	Área de Estudio.....	24
7.3	Población.....	24
7.4	Muestra.....	25
7.5	Métodos y técnicas utilizadas en la investigación.....	29
7.5.1	Fuentes de información.....	29
7.5.2	Criterios de inclusión y exclusión.....	30
7.5.3	Manejo de la información.....	30
7.5.4	Control de sesgos	30
7.6	Plan de análisis.....	31
7.7	Operacionalización de las Variables	31
8.	Análisis de Resultados.....	34
9.	Conclusiones.....	74



10.	Recomendaciones.....	76
11.	Fuentes bibliográficas y electrónicas.....	77
12.	Anexos.....	78



I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los equipos se han convertido en una parte esencial en las empresas, ya que a medida que las organizaciones han ido reestructurándose para competir de manera más eficaz y eficiente, han hecho de los equipos la mejor forma de utilizar el talento de los empleados. Así mismo se ha comprobado que uniendo los conocimientos y habilidades de muchas personas se logran mejores resultados, que asignando el trabajo a una sola persona.

Los equipos interdisciplinarios son una estrategia para maximizar el aporte de cada disciplina involucrada y lograr de esta manera resultados positivos. La composición de estos equipos es muy variada, tanto en número de disciplinas involucradas como en el número de miembros de cada especialidad.

La implementación de equipos interdisciplinarios es una dinámica que beneficia tanto a los integrantes de éste como a la organización que los aplica, en este caso la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (FCCEEYEE). Formar parte de un equipo interdisciplinario implica compromiso de los integrantes para realizar las actividades uniendo conocimientos para lograr una verdadera reciprocidad y por ende un enriquecimiento mutuo.

Es por ello que consideramos de vital importancia realizar la propuesta de un manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que sirva como guía para la interacción de los estudiantes de las distintas disciplinas de la Facultad. A través de esta interacción los estudiantes tendrán la oportunidad de proporcionar y adquirir conocimientos que les ayude a resolver problemas y analizar situaciones con diferentes puntos de vista; lo cual también permitirá a la Facultad contribuir al desarrollo empresarial capacitando a los estudiantes para que puedan incorporarse con facilidad al momento de integrar un equipo en la organización en que se vayan a desempeñar.

Para este estudio se utilizó una metodología de tipo descriptiva, con un enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo), cuya población la conforman en primer lugar los estudiantes de cuarto y quinto año de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y en segundo lugar los docentes que imparten clase a los alumnos de cuarto y quinto año, obteniéndose una muestra de 210 estudiantes, mediante un muestreo



probabilístico por cúmulo. Y en el caso de los docentes se toma el total de la población que equivale a 42 docentes. Así mismo se tomó en cuenta al decano de la Facultad, con el objetivo de conocer su opinión acerca de la creación de un manual sobre la formación de un equipo interdisciplinario, mediante la realización de una entrevista.

Para el análisis de los datos obtenidos en la entrevista se realizó un análisis de contenido y para la información obtenida por medio de las encuestas se utilizó el paquete de SPSS¹ (Statistical Package for the Social Sciences) para la obtención de tablas, gráficas y un análisis cuantitativo de las mismas. Y de esta manera presentar las conclusiones de la tesis monográfica y poder establecer recomendaciones.

La presente tesis monográfica está enfocada en proponer un manual que sirva de guía y brinde las herramientas necesarias para la constitución formal y desarrollo adecuado de un equipo interdisciplinario, mediante la recopilación y presentación de información, que permita a la Facultad y sus estudiantes responder ante la demanda del mundo laboral actual.

¹ SPSS, por sus siglas en inglés, la traducción al español es Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales.



II. ANTECEDENTES

Hace unos 20 años, cuando compañías como Toyota, Volvo y otras introdujeron equipos en sus procesos de producción, el hecho fue noticia de gran relevancia puesto que nadie más lo estaba haciendo. Hoy en día la situación es totalmente diferente, uno se extraña de que en algunas organizaciones no se trabaje en equipo y es noticia. Ya que con el paso de los años se ha comprobado que al conjugar los conocimientos y habilidades de expertos en diversas áreas del saber se obtienen mejores resultados en cuanto a la productividad, solución de problemas más rápidas y toma de decisiones más efectivas para las organizaciones en donde se han establecido dichos equipos.²

Los equipos interdisciplinarios son una estrategia que se presenta como habitual en el mundo científico, la composición de equipos interdisciplinarios es muy variada, tanto en número de disciplinas involucradas como en el número de miembros de cada especialidad. Al inicio de una actividad se tiene que planificar la misma y definir como estará formado el equipo, es decir el personal destinado a afrontar el problema o a desarrollar una actividad.

El término interdisciplinariedad surge por primera vez en 1937 y se atribuye su invención al sociólogo Louis Wirtz. Con el transcurrir del tiempo, el propio desarrollo científico-técnico hizo que fueran surgiendo paulatinamente numerosas ramas científicas. En general empezaron a aparecer especialistas en cada una de estas disciplinas que no eran especialistas en otras áreas de conocimiento, por lo que ciertos estudios que requerían de conocimientos en diversas áreas eran inasequibles a la mayoría de científicos especializados en una cierta área. Y ello se relaciona con la historia del esfuerzo humano para unir e integrar situaciones y aspectos que su propia práctica científica y social separan.³

Este tema es de mucha importancia en diferentes campos como: La ingeniería y la medicina que es donde se han encontrado mayor número de investigaciones.

²Para mayor información Visite la página de wikipedia a través del enlace siguiente:

http://es.wikibooks.org/wiki/aprendizaje_colaborativo/_grupos/%C2%BFPor_qu%C3%A9_el_grupo%3F-. Fecha consultada: 10-marzo-2009.

³ www.books.google.com/nl/books?isbn- Fecha consultada: 10-marzo-2009.



En el campo de la ingeniería tenemos por lo tanto un número importante de expertos en áreas muy diferentes, y todas ellas deben actuar coordinadamente, con el auxilio de un coordinador o director de proyecto.

En el campo de la medicina: cada vez es más habitual encontrar equipos interdisciplinarios en los hospitales, centros de rehabilitación, centros de estancia diurna, etc. Los pacientes acuden a terapia para tratar de mejorar o mantener su salud y para ello un equipo formado por médicos, psicólogos, fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales que se encargan de realizar un plan de trabajo para llevar a cabo la recuperación de los pacientes combinando cada una de las disciplinas a las que pertenece cada miembro.⁴

Dentro de las investigaciones efectuadas, no existen registros que en Nicaragua se haya realizado un trabajo investigativo acerca de la elaboración de un manual para la formación de equipos interdisciplinarios, tampoco se ha llevado a cabo este tipo de investigación en ninguna de las Facultades de la UNAN-León, la cual será abordada desde una perspectiva específica.

Se han encontrado registros de la formación de algunos tipos de equipos en la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN-León, pero en realidad éstos no se refieren exactamente a los Equipos interdisciplinarios, sino a equipos de trabajo llamados Pirámide.

Es de gran importancia destacar que en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales no existe ningún tipo de estudio referente al que se pretende realizar, pues las investigaciones monográficas han sido elaboradas y presentadas para indagar la situación del sector empresarial, pero no para orientar a los estudiantes de esta Facultad ha adaptarse a las exigencias del mercado laboral ni a la formación de equipos interdisciplinarios para la interacción entre los estudiantes de las distintas disciplinas de la propia Facultad.

⁴ Consulte este enlace virtual para conocer sobre equipos interdisciplinarios en el área de salud: www.fisioequipos.com. Fecha consultada: 11-marzo-2009



III. JUSTIFICACIÓN

Hoy en día el quehacer empresarial implica el desarrollar actividades de manera conjunta, puesto que existe un límite humano para el dominio de todo el conocimiento; y es por ello que resulta imposible la formación de un profesional único, capaz de dominar la totalidad del conocimiento existente en áreas afines del saber. Debido a esto, se hace necesaria la formación de equipos integrados por expertos en distintas disciplinas que se unen para llevar a cabo diversas actividades necesarias para el funcionamiento de la organización; formando así profesionales integrales capaces de seguir enriqueciendo sus conocimientos y transformando su realidad.

Es por ello que consideramos de vital importancia realizar la propuesta de un manual sobre la formación de un equipo interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que brinde a los estudiantes la oportunidad de proporcionar y adquirir conocimientos que les ayude a resolver problemas y analizar situaciones con diferentes puntos de vista; lo cual también permitirá a la Facultad contribuir al desarrollo empresarial capacitando a los estudiantes para que puedan incorporarse con facilidad al momento de integrar un equipo en la organización en que se vayan a desempeñar.

Nuestra investigación pretende brindar a la Facultad así como a los estudiantes la elaboración de un manual para la formación de equipos interdisciplinarios, que permita una mayor interacción de conocimientos entre las distintas disciplinas.

La formación de equipos es una metodología de aprendizaje inicialmente desarrollada en el aula de clases como una especie de laboratorio que prepara las condiciones de interacción y tránsito hacia el ámbito laboral, pero es importante destacar la relevancia de este estudio ya que a través de él no sólo se logrará lo descrito anteriormente sino también una conjugación y sinergia de conocimientos para el buen desempeño de los estudiantes y una mayor proyección para la Facultad.

Esta investigación sentará las bases para futuros estudios en este campo, en donde se promueva la formación de equipos interdisciplinarios en los cuales mercadólogos, ecónomos, administradores, contadores y gestores de empresas turísticas compartan, participen y desarrollen sus habilidades y tengan un mayor progreso y proyección en el mundo empresarial.



IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN - León se desarrollan trabajos en equipos, pero a nivel de aulas de clase que permiten la interacción de estudiantes de una misma disciplina y un mismo nivel académico con el objetivo que realicen trabajos asignados por el docente; no obstante existe la carencia en la formación de equipos interdisciplinarios que permitan la interacción de conocimientos y habilidades que poseen los estudiantes de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia y Gestión de Empresas Turísticas.

Ante la problemática planteada surge la siguiente interrogante:

PROBLEMA: ¿La propuesta de un manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo interdisciplinario promovería la interacción de conocimientos entre los estudiantes de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas (Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia y Gestión de Empresas Turísticas) de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-León?



V. OBJETIVOS:

Objetivo General:

- ▶ Realizar una propuesta de un manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo interdisciplinario para la interacción de conocimientos entre los estudiantes de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN –León, en el período comprendido mayo – octubre 2009.

Objetivos Específicos:

- ▶ Identificar los aspectos que conforman un manual para la elaboración del mismo en relación a la formación del equipo interdisciplinario.
- ▶ Conocer la opinión que tienen los estudiantes, docentes y la Facultad misma acerca de la formación de un equipo interdisciplinario y la implementación de un manual de funcionamiento en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-León.
- ▶ Realizar un análisis interno de las posibles fortalezas y debilidades que presenta el equipo interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales con el propósito de diseñar estrategias que sirvan de base para el buen funcionamiento del equipo.
- ▶ Presentar por escrito a las autoridades de la Facultad el manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo interdisciplinario, como propuesta de una metodología de aprendizaje e interacción de conocimientos para ser retomada por la Facultad.



VI. MARCO TEÓRICO

6.1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES.

Debido a las expectativas surgidas en el año 2000 la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN – León, consideró oportuna la apertura de la Escuela de Ciencias Económicas y Empresariales, con el fin de invertir en profesionales altamente calificados, aptos para actuar al frente de cualquier empresa, las cuales tienen el fin de actualizarse y ser rentables en sus diferentes actividades; razón por la que demandan profesionales con la máxima calificación.

Fundada en el año 2000, inició como Escuela de Ciencias Económicas y Empresariales ofreciendo las carreras de Administración de Empresas y Economía; sin embargo la demanda por parte de los sectores público, privado y Organismos no gubernamentales (ONGs), presionó para que se ofrecieran dos nuevas licenciaturas que son: Contaduría Pública y Finanzas que inició en el 2001, y dos años más tarde Mercadotecnia, con ello se completó la esencia básica de las Ciencias Económicas y Empresariales.

De acuerdo con el marco legal, la tradición universitaria, el constante crecimiento de la demanda y los logros alcanzados en el desarrollo del Programa de Ciencias Económicas y Empresariales, se hizo necesario que este programa diera un salto cualitativo a Facultad, por el Honorable Consejo Universitario a partir del mes de Agosto del 2005, fundamentando esta solicitud de conformidad con lo establecido en el Arto. 8 de los Estatutos de la Universidad. Y finalmente en el 2006 se anexó la carrera de Gestión de Empresas Turísticas.

Formar a los estudiantes para trabajar en equipos requiere desarrollar en ellos habilidades y destrezas que los convierta en profesionales integrales, capaces de desenvolverse en un mundo o campo laboral competitivo el cual demanda individuos que posean no sólo conocimientos, sino actitudes y valores que les permitan ser transformadores de la realidad y brindar las mejores estrategias para la solución de problemas y toma de decisiones más acertadas.

A continuación presentamos algunos aspectos necesarios para la organización y formación de equipos de trabajo enfocándonos en los equipos interdisciplinarios.



6.2 GRUPOS Y EQUIPOS

Existen múltiples definiciones relacionadas a los grupos y equipos de trabajo. Según las indagaciones realizadas respecto al tema, se destaca que con frecuencia, estos términos se emplean de manera análoga e indistintamente.

6.2.1 Definición

Grupo

Un grupo se define como dos o más individuos, interactuantes e interdependientes, unidos para alcanzar determinados objetivos específicos. A través del grupo se asignan tareas, se satisface la necesidad de participar, se persigue el logro de objetivos y se toman un sin número de decisiones.⁵

Equipo

Es un conjunto de individuos que coordinan sus esfuerzos, aportan ideas y conocimientos, transfirieren habilidades y toman decisiones de pleno consenso. Su variedad es muy amplia, abarca desde la ayuda mutua de dos personas, un círculo de calidad hasta un comité de alta dirección. Sus miembros se comprometen conjuntamente para una causa común, logran metas altas, operan con una metodología común, comparten responsabilidades y gozan con todo aquello a través de relaciones interactivas.⁶

6.2.2 Diferencias de grupo y equipo

Un grupo de trabajo es un grupo que interactúa sobre todo para compartir información y tomar decisiones para que cada miembro se desenvuelva en su área de responsabilidad. Y los equipos de trabajo son grupos cuyos esfuerzos individuales dan por resultado un desempeño que es mayor que la suma de los aportes de cada uno.

⁵Para ampliar información consulte el enlace:

<http://www.mailxmail.com/curso/empresa/gruposenorganizaciones/capitulo1.htm>. Seefeldt Ribbeck, Joachim. Fecha consultada 12- marzo- 2009.

⁶ Hellriegel Don, Slocum W. John Jr. “Comportamiento organizacional”. Décima Edición. Distrito Federal. México, 2004.



Vemos que el concepto de grupo queda bastante especificado pero habría que matizar ciertas diferencias que diversos autores encuentran entre grupo y equipo de trabajo. Se trata de matices muy sutiles que podrían referirse a los aspectos reflejados en la siguiente tabla:

	GRUPO	EQUIPO
OBJETIVO	Sus integrantes muestran intereses comunes.	La meta está más claramente definida y especificada.
COMPROMISO	Nivel de compromiso relativo.	Nivel de compromiso elevado.
CULTURA	Escasa cultura grupal.	Valores compartidos y elevado espíritu de equipo.
TAREAS	Se distribuyen de forma igualitaria.	Se distribuyen según habilidades y capacidad.
INTEGRACIÓN	Tendencia a la especialización fragmentada, a la división.	Aprendizaje en el contexto global integrado.
DEPENDENCIA	Independencia en el trabajo individual.	Interdependencia que garantiza los resultados.
LOGROS	Se juzgan los logros de cada individuo.	Se valoran los logros de todo el equipo.
LIDERAZGO	Puede haber o no un coordinador.	Hay un responsable que coordina el trabajo.
CONCLUSIONES	Más personales o individuales.	De carácter más colectivo.
EVALUACIÓN	El grupo no se evalúa, se valora en ocasiones el resultado final.	La autoevaluación del equipo es continua.

Fuente: Ballenato Prieto Guillermo en Capítulo 1 de "Trabajo en equipo. Dinámica y participación en los grupos"; Ed. Pirámide, Barcelona, 2005.

A manera de conclusión podemos decir:

La diferencia radical entre grupos y equipos es:

Todos los equipos son grupos pero no todos los grupos son equipos.

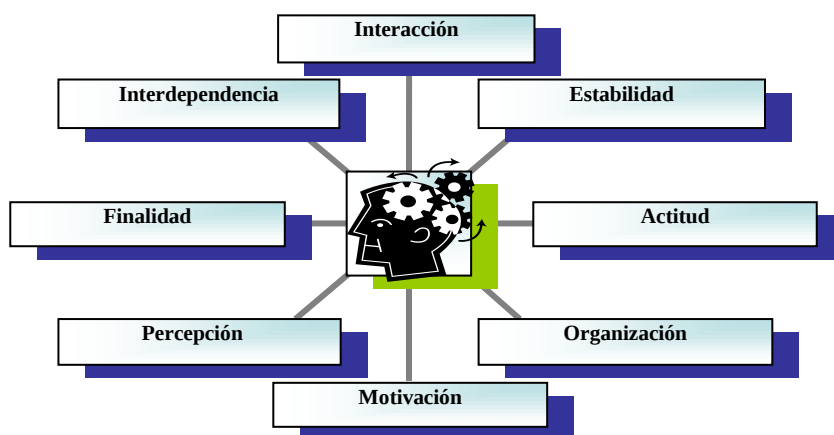
Las características que distinguen a los equipos de los grupos son la intensidad de las interacciones entre los miembros del equipo y la presencia de una meta u objetivo dominante y específico. La primera se refiere a la adopción de una actitud cooperativa y no individualista que permita la integración de talentos que no es posible encontrar en un solo individuo, para lograr la formación de profesionales que posean conocimientos sólidos e integrados. Y la segunda hace énfasis a la realización de todas las actividades con el fin de cumplir los objetivos previamente establecidos por el equipo.



6.3 NATURALEZA DE LOS EQUIPOS

6.3.1 Características Generales.

En sentido general, los equipos comparten identidades, metas y objetivos comunes, éxitos y fracasos, cooperan y colaboran, establecen tareas específicas para cada miembro, toman decisiones colectivas y desempeñan diferentes funciones de acuerdo con sus conocimientos y características personales. Por ello, no deben ser individualistas, deben mostrar un alto grado de compromiso y tomar decisiones por consenso y no por imposiciones. A continuación se presenta un esquema de dichas características.



Fuente: Información retomada del documento elaborado por la Universidad de Deusto (Proyecto Tuning). <http://tuning.unideusto.org>. Fecha consultada 04 de mayo, 2009.

Nota: Esquema elaborado por las autoras de este trabajo.

1. **Interacción:** Los miembros interactúan con cierta frecuencia, de forma personal y a partir de ciertas pautas establecidas. La conducta y acciones de cualquiera de sus miembros sirven de estímulo al comportamiento de otros.
2. **Interdependencia:** Los individuos dependen unos de otros para poder alcanzar los objetivos integrales. No solamente interactúan, sino que también comparten normas o desempeñan funciones que se complementan.
3. **Finalidad:** Sus integrantes realizan actividades colectivas que contribuyen al logro de objetivos comunes.



4. **Percepción:** El equipo es directamente observable; los miembros perciben la existencia del equipo, tienen un sentimiento de pertenencia al mismo, comportándose así de cara al exterior. Su entidad es reconocida como tal por sus propios miembros y por los demás. Existe una conciencia y un sentimiento común que se configura a través del desarrollo del "nosotros" frente al "ellos".
5. **Motivación:** Permite satisfacer necesidades individuales, tanto explícitas como implícitas. Las primeras suelen encajar directamente con las tareas y el objetivo concreto. Las implícitas pueden resultar menos evidentes -amistad o liderazgo, por ejemplo- pero movilizan al individuo a participar en las actividades de forma consensuada.
6. **Organización:** Tienen una determinada estructura que se traduce en la distribución de papeles, configurando un sistema de roles entrelazados que representan un cierto nivel o estatus, así como una serie de normas de funcionamiento compartidas.
7. **Actitud:** Los equipos comparten determinadas actitudes y valores que forman parte de su propia cultura.
8. **Estabilidad:** La interacción entre los miembros no es algo puntual, sino que se produce con una relativa duración en el tiempo. La estabilidad vendrá marcada por el tipo de equipo.

6.4 LOS EQUIPOS EN LAS ORGANIZACIONES

6.4.1 El equipo como una forma de organización.

Un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa. Los gerentes buscan una filosofía para la administración apropiada y que respete las necesidades de sus empleados. En este sentido, el trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden la exploración y el autodesarrollo mediante la propia experiencia.



En las organizaciones, el trabajo en equipo produce no sólo mejoras individuales y organizacionales, sino que interviene también en el perfeccionamiento de los servicios, tanto cuantitativa como cualitativamente. Además, se facilita una mejor gestión de la información y del conocimiento. Es evidente que el conocimiento de la dinámica de los equipos de trabajo, especialmente de su comportamiento, tiene una gran importancia para los dirigentes y empresarios. Estudiar los equipos que coexisten en cualquier organización para saber cómo organizarlos, utilizarlos y multiplicar sus resultados, es una estrategia consistente del desarrollo organizacional.

El trabajo en equipo y el logro de la interdisciplinariedad es parte de la nueva conciencia de las organizaciones modernas. Es un hecho que cuando todos comparten las metas de la organización, los resultados son altamente satisfactorios. La conducta y los valores grupales intervienen directamente en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos.

6.4.2 Importancia

La conformación de un equipo de trabajo tiene sentido cuando existe una meta común y las tareas de los miembros del equipo son interdependientes. Es decir, cuando se necesita la cooperación para completar un trabajo y para mejorar su calidad de forma sustancial.

6.4.3 Objetivos

Los equipos no se crean con la intención de reducir el trabajo individual, sino para potenciarlo bajo determinadas condiciones. Se forman para cumplir con objetivos concretos que se logran más fácilmente con el trabajo conjunto, en el seno de una cultura empresarial que apoya este concepto, si existe tiempo suficiente para realizar un intercambio adecuado, debatir y compartir ideas, para solucionar problemas con determinadas técnicas, si los miembros potenciales presentan el nivel de calificación técnica adecuado, si poseen capacidad de relación interpersonal, así como las habilidades administrativas y actitudes que generen la comunicación necesaria.



Los equipos tienen que encontrar respuestas para siete preguntas:

- ¿Para qué estamos aquí?
- ¿Cómo debemos organizarnos?
- ¿Quién está a cargo?
- ¿Quién cuida por nuestro éxito?
- ¿Cómo debemos trabajar los problemas?
- ¿Cómo debemos relacionarnos con otros equipos?
- ¿Qué beneficios otorga el equipo a los miembros de acuerdo a sus necesidades como tales?

Estas preguntas no se responden en un proceso sistemático. En la práctica, estos tópicos se trabajan en la medida en que bloquean significativamente el progreso del equipo. En la medida que los bloqueos son resueltos, el equipo se hace más fuerte. Si los bloqueos no se resuelven, el equipo experimenta regresiones.



6.5 COMPETENCIAS Y TRABAJO INTERDISCIPLINARIO

La formación con base en competencias conlleva a integrar disciplinas, conocimientos, habilidades, prácticas y valores. La integración disciplinar es parte fundamental de la flexibilización curricular, particularmente de los planes de estudio, en aras de formar profesionales más universales, aptos para afrontar las rápidas transformaciones de las competencias y los conocimientos.

Según Senge⁷, una disciplina es un cuerpo teórico y técnico que se debe estudiar y dominar para llevarlo a la práctica, que permite adquirir ciertas aptitudes y competencias, lo cual supone un compromiso constante con el aprendizaje, pasar la vida dominando disciplinas (Piaget, 2004)⁸ propone las siguientes dimensiones de integración disciplinar:

- ▶ **Multidisciplinariedad:** Es el nivel inferior de integración, se da cuando alrededor de una interrogante, caso o situación, se busca información y ayuda en varias disciplinas, sin que dicha interacción contribuya a modificarlas o enriquecerlas. Ésta puede ser la primera fase de la constitución de equipos de trabajo interdisciplinario.
- ▶ **Interdisciplinariedad:** Es el segundo nivel de integración disciplinar, se refiere a un conjunto de disciplinas conexas entre sí y con relaciones definidas, a fin de que sus actividades no se produzcan en forma aislada, dispersa y fraccionada. Este tipo de integración requiere la cooperación entre disciplinas que conlleva a interacciones reales, es decir, una verdadera reciprocidad en los intercambios y por consiguiente un enriquecimiento mutuo. En consecuencia, llega a lograrse una transformación de los conceptos y de las metodologías de investigación y enseñanza.

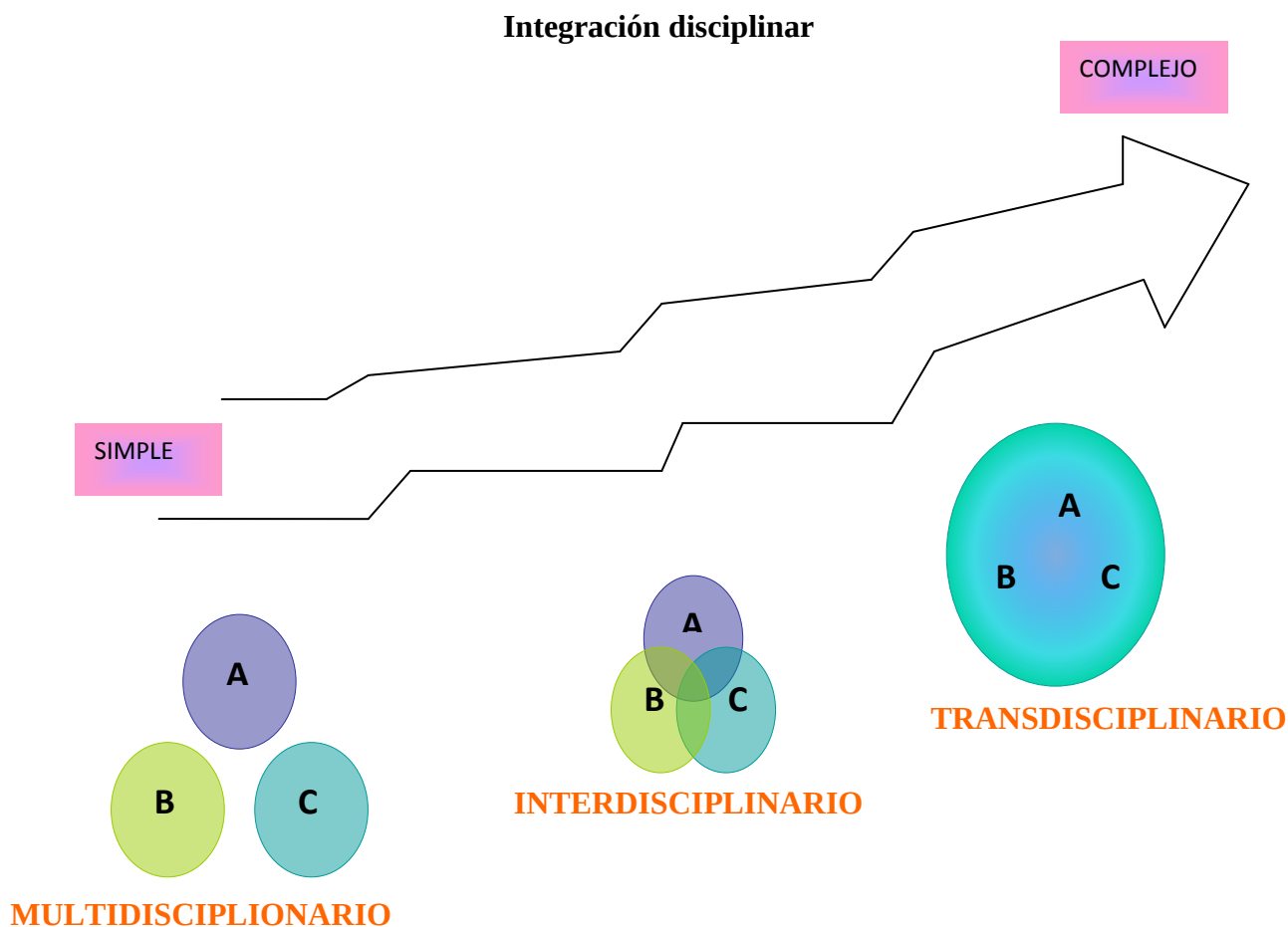
⁷ Peter Senge es uno de los investigadores que más ha contribuido en el desarrollo de temas relacionados con la integración disciplinar y los equipos interdisciplinarios. Senge, Peter M. La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona: Granica, 1996, p. 20.

⁸ Piaget, Jean. Psicólogo suizo; quien ha escrito diversos documentos relacionados con la epistemología de las relaciones interdisciplinarias, interdisciplinariedad, Problemas de la enseñanza y de la investigación en las Universidades, entre otros temas.



- **Transdisciplinariedad:** Es la etapa superior; en donde se llega a la construcción de sistemas teóricos totales (macrodisciplinas o transdisciplinas), sin fronteras sólidas entre las disciplinas, fundamentadas en objetivos comunes y en la unificación epistemológica y cultural.

El siguiente gráfico, diseñado con base en las anteriores dimensiones, a manera de ejemplo, muestra la integración de tres disciplinas (A, B y C) que puede ser multidisciplinaria, interdisciplinaria o transdisciplinaria.⁹



Fuente: Esquema retomado de documento publicado por la Revista Iberoamericana de Educación. “Formación superior basada en competencias.”

⁹ Revista Iberoamericana de Educación, Organización de Estados Americanos (OEI). Para ampliar la información consulte el enlace: <http://www.rieoei.org/>. Fecha consultada: 04-mayo-09.



6.6 EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

El presente trabajo investigativo está enfocado en el estudio de los equipos interdisciplinarios y por esta razón presentaremos mayor información acerca de éstos.

6.6.1 Definición de equipos interdisciplinarios

Son los equipos constituidos por profesionales en distintas disciplinas, los cuales tratan de abordar las problemáticas en función de la complejidad que estas mismas implican, intentando generar así, una visión integral para lo cual se requiere un esfuerzo aunado por parte de cada una de las disciplinas que conforman dichos equipos, a modo de superar la especificidad e individualidad de cada una y generar así algo conjunto.

Supone una definición ideológica por parte de los integrantes y también de la autoridad institucional en la que se referencian, requiere de tiempos imprescindibles para la integración e interacción progresiva entre distintos saberes y métodos, inaugurando espacios, en ocasiones inéditos, para la deliberación y concertación ideológica y metodológica.¹⁰

6.6.2 Características

1. Tener un propósito claro. Todos los miembros del equipo deben saber exactamente cuál es el objetivo a alcanzar. Así sabrán cómo pueden contribuir al logro del objetivo y podrán focalizar su energía y trabajo en ello.

2. Tener una comunicación efectiva hacia adentro y hacia afuera. Un intercambio ágil de la información permite asegurar que se adoptarán oportunamente las decisiones correctas y no existirán dudas en los miembros del equipo respecto a qué deben hacer, cuándo, cómo y por qué.

3. Voluntad de aprender de los demás. Todo proyecto es una iniciativa única. Por ello es importante que los integrantes del equipo interdisciplinario tengan voluntad de aprender nuevas técnicas o métodos para ser aplicados en el proyecto. De no ser así, existirá la tendencia a repetir métodos de trabajo ya conocidos, los cuales no necesariamente serán los mejores.

¹⁰ Revista Iberoamericana de Educación. Posada Álvarez, R.: Formación superior basada en competencias, 2002.



4. Participación en el equipo interdisciplinario. Para que los miembros del equipo del proyecto se perciban como parte de éste, es fundamental que cada uno de ellos tenga una participación activa; los miembros del equipo no sólo deben tener tareas específicas a realizar, sino que deben sentirse involucrados en la discusión de los problemas y en las decisiones que se adopten.

5. Orientación a la solución de problemas. La dinámica del equipo debe tener una orientación a la solución de problemas y no a la búsqueda de culpables. Esto genera un ambiente de solidaridad y confianza que contribuye significativamente a la motivación de los miembros del equipo. Que ello ocurra depende fundamentalmente del estilo de liderazgo del gerente o del líder del equipo interdisciplinario.

6. Búsqueda de la excelencia. No sólo en aspectos técnicos, sino también en lo referente a las relaciones entre sus integrantes y con otros involucrados, la responsabilidad por el trabajo y sus resultados.

7. Celebración de los logros. La celebración de los éxitos alcanzados es otro factor que contribuye a la motivación de los integrantes del equipo interdisciplinario. Cuando se alcancen logros importantes, y si éstos se han realizado con la calidad esperada, el celebrar este logro como equipo hace que cada uno de los miembros de éste sienta que ha contribuido a algo bueno e importante. Estas celebraciones son también una oportunidad para que el líder del proyecto destaque en forma especial a quienes han contribuido al éxito alcanzado más allá de lo esperado.

8. Involucrar a todas las personas relevantes. Cuando es necesario solucionar un problema y existen varios miembros del equipo que poseen conocimientos que pueden ayudar a solucionarlo, la tarea debe ser abordada por el equipo. Nadie es capaz de entender o resolver un problema solo.

9. Equipos interdisciplinarios para problemas interdisciplinarios. Cuando el problema se relacione con distintos ámbitos funcionales (por ejemplo, finanzas, recursos humanos y operaciones), la búsqueda de una solución debe ser abordada por un equipo que incorpore representantes de las distintas áreas funcionales.

10. Búsqueda de la innovación. El intercambio de ideas que se produce en un equipo interdisciplinario genera nuevas formas de ver y solucionar los problemas. Por ello un equipo con estas características es la mejor forma de innovar la manera de ejecutar proyectos.



11. Descontento con el status quo. Queremos cambiar paradigmas. Si un proyecto se ejecutó siempre de acuerdo a una determinada metodología y queremos buscar nuevas y más eficientes formas de llevarlo a cabo, la capacidad innovadora de un equipo interdisciplinario es la mejor forma de hacerlo.

12. Compromiso. Al trabajar en un equipo interdisciplinario los integrantes de éste sienten un compromiso no sólo con el trabajo a realizar, sino que también con sus compañeros.

6.6.3 Actividades y Tareas

- ▶ Clarificar los papeles de sus miembros en cuanto a los servicios que proporcionarán y respecto a su desempeño como integrantes eficaces y cooperativos del equipo.
- ▶ Resolver situaciones y problemas que se produzca en una empresa o industria.
- ▶ Producir soluciones novedosas, productos y servicios que no hayan sido desarrollados anteriormente.
- ▶ Formulación y evaluación de proyectos.
- ▶ Toma de decisiones.
- ▶ Búsqueda de estrategias que ayuden al fortalecimiento investigativo.

6.6.4 Ventajas y Desventajas

Ventajas

- ▶ Se logra la integración de metas específicas en una meta común.
- ▶ Elevar el desempeño.
- ▶ Incrementar la innovación.
- ▶ Se tiene mayor disposición de los recursos para alcanzar las metas colectivas.
- ▶ Al sentirse parte real de un equipo interdisciplinario, donde son tomados en cuenta, las personas se motivan a trabajar con un mayor rendimiento.
- ▶ Promueve la disminución de la rotación de personal al desempeñarse en un lugar que les resulta grato.
- ▶ Al tratarse de personas diferentes, cada uno entrega un aporte en particular al equipo interdisciplinario. Habrá quienes tengan más habilidades manuales, mientras otros le darán un



mayor uso a su intelecto; habrá líderes y otros seguidores. En definitiva, la diversidad hará el enriquecimiento mutuo.

- ▶ Tratándose de seres con capacidad de raciocinio, es lógico encontrar a individuos que discrepen por las diferencias de sus ideas, pero resulta beneficioso considerando obtener mayor creatividad en la solución de problemas.
- ▶ Una de las principales ventajas que tiene la utilización de un equipo interdisciplinario es la oportunidad de obtener sinergia. La gente que trabaja en equipo puede tener mayor producción, mejor calidad de la que hubiera obtenido si cada persona trabajara por separado y luego se combinaran sus esfuerzos individuales.

Desventajas

- ▶ Es difícil coordinar las labores de un equipo humano, por la diversidad en las formas de pensar, capacidades, disposición para trabajar, responsabilidad, diferentes áreas de estudio, entre otros factores y luego orientarlos hacia un mismo objetivo.
- ▶ Muchas diferencias en las formas de pensar, pueden llevar a discusiones que dividan al equipo.
- ▶ Entendiéndose que el trabajar en equipo interdisciplinario implica asumir responsabilidades como tal, es posible que al cometer errores nadie quiera asumirlos en forma particular.
- ▶ Los conflictos que se derivan de la diversidad de pensamientos, pueden ser una desventaja, ya que el equipo interdisciplinario tarda tiempo en tomar decisiones, puesto que hay diversas ideas que se generan las cuales por tratarse de profesionales suelen ser todas muy buenas e innovadoras, resultando difícil seleccionar la mejor.

6.7 ANÁLISIS INTERNO DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

Un análisis interno permite conocer las debilidades y fortalezas que el equipo interdisciplinario posee, proporcionando información necesaria para el establecimiento de acciones y medidas correctivas, mediante el diseño de estrategias que permitan neutralizar o eliminar las debilidades y potenciar o aprovechar los beneficios derivados de las fortalezas.¹¹

¹¹ <http://www.crecenegocios.com/analisis-interno-fortalezas-y-debilidades/->. Fecha consultada 10- septiembre-2009.



Este tipo de estudio consiste en el análisis de los diferentes factores o elementos que pueden existir dentro del equipo interdisciplinario con el fin de evaluar los recursos que posee el equipo y de este modo, conocer el estado o la capacidad con que cuenta para hacerle frente a las fortalezas y debilidades.

Para este estudio se establece como debilidades, aquellos factores que podrían traerle inconvenientes al equipo interdisciplinario y que podrían ser causados por características de la misma organización en la que se está desarrollando el equipo, en este caso la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN- León. Y como Beneficios se refiere a los recursos y capacidades que el equipo interdisciplinario posee para su buen funcionamiento.

6.8 MANUAL DE FUNCIONAMIENTO

6.8.1 Definición

Un manual de funcionamiento es el documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de una unidad administrativa, o de dos o más de ella, éste incluye los puestos o unidades administrativas que intervienen precisando su responsabilidad y participación. En él se encuentra registrada y transmitida sin distorsión la información básica referente al funcionamiento de todas las unidades administrativas. Así mismo suele contener información y ejemplos de formularios, autorizaciones o documentos necesarios, máquinas o equipos de oficina a utilizar y cualquier otro dato que pueda auxiliar al correcto desarrollo de las actividades dentro de la organización.

6.8.2 Utilidad

Permite conocer el funcionamiento interno por lo que respecta a descripción de tareas, ubicación, requerimientos y a los puestos responsables de su ejecución, auxilia en la inducción del puesto y aumenta la eficiencia de los empleados, indicándoles lo que deben hacer y cómo deben hacerlo. Ayuda a la coordinación de actividades y evita duplicidades. Construye una base para el análisis posterior del trabajo y el mejoramiento de los sistemas.

6.8.3 Componentes del manual

Objeto del manual: El objeto es la definición del propósito del manual de funcionamiento, del alcance de éste mismo.



Introducción: Exposición sobre el documento, su contenido, objeto, áreas de aplicación e importancia de su revisión y actualización. Puede incluir un mensaje de la máxima autoridad de las áreas comprendidas en el manual.

Misión: La Misión es la definición de la empresa en el momento presente. Es la razón de ser como organización. Contiene la identificación de sus competencias (producto, mercado y alcance geográfico).

Visión: La Visión es la ubicación de la empresa en escenarios futuros. Es más que un sueño, puesto que debe ser viable, realista y medible en el tiempo. Es la imagen clara del estado deseado, que logra motivar a los miembros de la organización a convertirlo en realidad.

Objetivos: Explicación del propósito que se pretende cumplir con los procedimientos. Los objetivos son uniformar y controlar el cumplimiento de las rutinas de trabajo y evitar su alteración arbitraria; simplificar la responsabilidad por fallas o errores.

Estrategias: Acciones futuras necesarias para alcanzar los objetivos previamente establecidos.

Miembros: Es el conjunto de individuos por el cual estará constituido un organismo o institución, qué tipo de personas lo formarán.

Procedimientos para la selección de los miembros: Hace referencia a los pasos que deben seguirse al momento de seleccionar a los miembros del equipo interdisciplinario.

Estructura organizacional: Es el conjunto de relaciones formales de trabajo, que remiten a una función, rol o responsabilidad de las personas dentro de la empresa, habla del grado de división del trabajo que hay en el equipo.

Funciones generales: En este apartado se deben incluir brevemente cada una de las funciones y responsabilidades básicas que tiene el equipo para cumplir los objetivos previamente establecidos. Se debe tener en cuenta que en la descripción de las funciones básicas no se debe entrar en los detalles del cómo hacer para cumplir con las funciones.

Funciones de los miembros: Explica las responsabilidades, deberes y derechos que tiene cada individuo como parte activa del equipo, Dependiendo de su nivel jerárquico, y conforme a los roles de cada miembro.



Características de los miembros: Conjunto de criterios que identifican las habilidades, cualidades y conocimientos que representan al individuo y lo distinguen de los demás.

Actividades promovidas: Acciones que llevan a cabo los miembros del equipo para enriquecer sus conocimientos, recreación del equipo y para llegar a integrarse como equipo. Éstas deben estar de acuerdo a las normas que rigen el equipo establecidas en el manual y sujetas a cumplir los objetivos del mismo.

Normas de operación: En esta sección se incluyen los criterios o lineamientos generales de acción que se determinan en forma explícita para facilitar la cobertura de responsabilidad de las distintas instancias que participan en los procedimientos, además deberán contemplarse todas las normas de operación que precisan las situaciones alternativas que pudiesen presentarse durante el funcionamiento del equipo. Se definirán perfectamente las normas que circunscriben el marco general de actuación de los miembros, a efecto de que estos no incurran en fallas.

Motivos de expulsión de un miembro: Criterios por los cuales un miembro del equipo puede ser retirado del mismo por motivos personales o incumplimiento de normas del equipo.

Derechos y obligaciones: Los derechos son la facultad para hacer o exigir todo lo que la autoridad establece a favor de alguien que comúnmente se considera justo y razonable. Las obligaciones son el deber que imponen las convenciones sociales.

Sesiones: Tiempo y forma en el que se desarrollarán las actividades y reuniones del equipo interdisciplinario dentro de la Facultad y fuera de ella, en caso que sea necesario.

Metodología de evaluación: La evaluación es quizás uno de los procesos más importantes involucrados en el funcionamiento del equipo interdisciplinario, porque a través de ella se puede medir el desempeño de los integrantes y por ende el del equipo también.



VII. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es un estudio con enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), porque se utilizaron técnicas cualitativas (aplicación de entrevista) y cuantitativas (aplicación de encuestas) para la recolección de información y la elaboración del manual de funcionamiento; es descriptiva ya que su finalidad es describir de manera independiente el proceso de formación de un equipo interdisciplinario mediante la elaboración del manual; y de corte transversal porque fue realizada en un período determinado.

7.2 ÁREA DE ESTUDIO

El área de estudio es la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, con sus cinco disciplinas (Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia y Gestión de Empresas Turísticas), ubicada en el campus médico del municipio de León, departamento de León.

7.3 POBLACIÓN

La población de esta investigación está conformada en primer lugar por los estudiantes de cuarto y quinto año de las disciplinas de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia y Gestión de Empresas Turísticas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN - León.

Es importante mencionar que los estudiantes de quinto año de Gestión de Empresas Turísticas no están incluidos en la población; por lo tanto no formarán parte de la muestra debido a que éstos no estaban presentes durante el período de aplicación del instrumento; ya que culminaron sus actividades académicas dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales al finalizar el I semestre.



CARRERA	IV Año	V Año	TOTAL
Administración de Empresas.	58	46	104
Contaduría Pública y Finanzas.	52	63	115
Economía.	60	54	114
Mercadotecnia.	42	47	89
Gestión de Empresas Turísticas.	38	0	38
TOTAL	250	210	460

En segundo lugar la población de estudio está formada por los docentes que imparten clases a los estudiantes de cuarto y quinto año de las disciplinas de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia y Gestión de Empresas Turísticas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN - León.) La cual equivale a un total de 42 docentes: permanentes (16) y temporales (26).

7.4 MUESTRA

Estudiantes: El tipo de muestreo utilizado para seleccionar a los estudiantes es probabilístico por cúmulos debido a que los elementos de la población se dividen en unidades de individuos en donde las primeras unidades o cúmulos son cada una de las distintas disciplinas de la Facultad. Por consiguiente tomamos a los estudiantes de cuarto y quinto año de las carreras de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia y Gestión de Empresas Turísticas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN - León como nuestra segunda unidad o cúmulo, obteniéndose así una muestra de 210 estudiantes, la cual se obtuvo mediante la aplicación de la fórmula estadística de Fisher y Navarro.



$$n = N * Z^2 * p * q / [e^2(N-1) + Z^2 * p * q]$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población 460

Z² = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Probabilidad de éxito 50%

q = Probabilidad de fracaso 50%

e = Límite de error 5 %

n = ?

$$n = N * Z^2 * p * q / [e^2(N-1) + Z^2 * p * q]$$

N = 460

$$n = 460 * 3.8416 * (0.5 * 0.5) / 0.0025(460-1) + 3.8416 * (0.5 * 0.5)$$

Z² = 1.96

$$n = 460 * 3.8416 * 0.25 / 1.1475 + 0.9604$$

p = 0.5

$$n = 441.784 / 2.1079$$

q = 0.5

$$n = 210 \text{ Estudiantes.}$$

e = 0.05

Para la distribución de la muestra la cual es representativa de la población, se tomó el mismo porcentaje que cada disciplina representa en la población, utilizándose para ello un proceso sistemático en donde se divide el total de la población de cada disciplina entre el total de la población en estudio, cuya distribución se muestra en la siguiente tabla:

Administración de Empresas:

Cuarto año:

Quinto año:

$$(58/460) * 100 = 13\%$$

$$(46/460) * 100 = 10\%$$



Contaduría Pública y Finanzas:

Cuarto año:

$$(52/460) \cdot 100 = 11\%$$

Quinto año:

$$(63/460) \cdot 100 = 14\%$$

Economía:

Cuarto año:

$$(60/460) \cdot 100 = 13\%$$

Quinto año:

$$(54/460) \cdot 100 = 12\%$$

Mercadotecnia:

Cuarto año:

$$(42/460) \cdot 100 = 9\%$$

Quinto año:

$$(47/460) \cdot 100 = 10\%$$

Turismo:

$$(38/460) \cdot 100 = 8\%$$

Carreras	IV	V	TOTAL
Administración de Empresa.	13%	10%	23%
Contaduría Pública y Finanzas.	11%	14%	25%
Economía.	13%	12%	25%
Mercadotecnia.	9%	10%	19%
Gestión de Empresas Turísticas.	8%	0	8%
TOTAL	54%	46%	100%

De los porcentajes calculados anteriormente se obtiene el número de elementos que conforman la muestra, multiplicando el total de la muestra por el porcentaje que representa cada carrera, siguiendo este mismo proceso para todas ellas; como se muestra a continuación.



Administración de Empresa:

$$210 * 13\% = 27$$

$$210 * 10\% = 21$$

Contaduría Pública y Finanzas:

$$210 * 11\% = 23$$

$$210 * 14\% = 29$$

Economía:

$$210 * 13\% = 27$$

$$210 * 12\% = 25$$

Mercadotecnia:

$$210 * 9\% = 20$$

$$210 * 10\% = 21$$

Turismo:

$$210 * 8\% = 17$$

Carreras	IV	V	TOTAL
Administración de Empresa.	27	21	48
Contaduría Pública y Finanzas.	23	29	52
Economía.	27	25	52
Mercadotecnia.	20	21	41
Gestión de Empresas Turísticas.	17	0	17
TOTAL	114	96	210

Nota: Estos estudiantes fueron escogidos al azar a la hora de aplicar el instrumento.

Docentes: Para seleccionar a los docentes se utilizó el total de la población en estudio en donde la muestra representativa está formada por 42 docentes.



7.5 MÉTODOS Y TÉCNICAS UTILIZADAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

7.5.1 Fuentes:

Para la obtención de la información presentada en esta investigación se hizo uso de fuentes primarias y fuentes secundarias.

Fuentes primarias:

- ▶ Entrevista con el Decano de la FCCEEYEE; la cual incluye preguntas abiertas.
- ▶ Encuesta aplicada a docentes y alumnos de la FCCEEYEE; las cuales consisten en un cuestionario con preguntas cerradas en el caso de los alumnos y preguntas cerradas y 2 abiertas, en el caso de los docentes.

Fuentes secundarias:

- ▶ Información brindada por la Facultad.
- ▶ Libros de texto.
- ▶ Información de internet.
- ▶ Revista Iberoamericana de Educación.
- ▶ Documento de la Universidad de Deusto.

7.5.2 Perfil de las unidades de análisis-objeto de estudio (estudiantes y docentes) a través de definición de criterios de inclusión y exclusión.

Para seleccionar a los estudiantes:

Criterios de inclusión:

- ▶ Estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- ▶ Estudiantes de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas de la Facultad.



Criterios de exclusión:

- ▶ Estudiantes que no pertenezcan a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- ▶ Estudiantes que no pertenezcan a cuarto y quinto año de las distintas disciplinas de la Facultad.

Para seleccionar a los docentes:

Criterios de inclusión:

- ▶ Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- ▶ Docentes permanentes y temporales que impartan clases a los alumnos de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas de la Facultad.

Criterios de exclusión:

- ▶ Docentes que no pertenezcan a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- ▶ Docentes que no impartan clases a los alumnos de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas de la Facultad.

7.5.3 Manejo y procesamiento de la información:

- ▶ Análisis de contenido para procesar datos cualitativos.
- ▶ Utilizamos Microsoft Office, para la elaboración de nuestra tesis monográfica.
- ▶ Paquete SPSS para procesar datos cuantitativos.
- ▶ Realización de tablas y gráficos.

7.5.4 Control de sesgos:

Posibles sesgos:

- ▶ Inasistencia de los estudiantes o docentes el día de la recolección de la información.
- ▶ Incomprensión de las preguntas establecidas en los instrumentos.

Soluciones a posibles sesgos:



- ▶ Invitación previa y confirmación de los participantes (docentes y estudiantes).
- ▶ Utilización del efecto sustitución frente a la inasistencia de estudiantes seleccionados.
- ▶ Explicación del instrumento y aclaración de dudas a docentes y estudiantes.

7.6 PLAN DE ANÁLISIS

El análisis utilizado en la investigación es cualitativo-cuantitativo debido, que para el análisis de la entrevista utilizamos el método de análisis de contenido en el cual analizamos la información de forma cualitativa y para el análisis de las encuestas utilizamos el paquete de SPSS para la obtención de tablas y gráficas y un análisis cuantitativo de las mismas.

7.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivos de investigación	Variables	Concepto	Indicadores	Parámetros
Identificar los aspectos que conforman un manual para la elaboración del mismo en relación a la formación del equipo interdisciplinario.	Aspectos que conforman un manual de equipos interdisciplinarios.	Hace referencia a los aspectos técnicos que deben ser tomados en cuenta al momento de elaborar un manual.	Propuesta/elaboración de: Misión, visión, objetivos, estrategias, políticas, estructura organizacional, normas, procedimientos.	Investigación documental



Conocer la opinión que tienen los estudiantes, docentes y la Facultad misma acerca de la formación de un equipo interdisciplinario y la implementación de un manual de funcionamiento en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-León	Opinión sobre equipos interdisciplinarios	Se refiere al juicio que tienen los tres actores acerca del establecimiento de un equipo interdisciplinario en la FCCEEYEE y de un manual para el funcionamiento de dicho equipo.	Aceptación o no para la formación del equipo. Aceptación o no para la implementación del manual de funcionamiento del equipo. Importancia de los equipos interdisciplinarios.	Encuesta y entrevista
Realizar un análisis interno de las fortalezas y debilidades que presenta el equipo interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales con el propósito de diseñar estrategias que sirvan de base para el buen funcionamiento del equipo.	Análisis interno que presenta el equipo interdisciplinario.	Hace referencia al estudio o análisis de los diferentes factores o elementos que pueden existir dentro del equipo interdisciplinario con el fin de evaluar los recursos que posee el equipo y de este modo, conocer el estado o la capacidad con que cuenta para hacerle frente a factores internos.	Fortalezas. Debilidades.	Encuesta y entrevista
Presentar por escrito a las autoridades de la facultad el manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo	Manual de funcionamiento sobre la formación de	Documento que contiene la descripción de actividades que deben	Aspectos que conforman el manual adaptado a la actuación de equipos	



interdisciplinario, como propuesta de una metodología de aprendizaje e interacción de conocimientos para ser retomada por la facultad.	equipos interdisciplinarios.	seguirse en la realización de las funciones de una unidad administrativa, que intervienen precisando su responsabilidad y participación.	interdisciplinarios. Entrega de documento escrito.	Encuesta y entrevista.
	Metodología de aprendizaje.	Se refiere al método utilizado para que los estudiantes intercambien y adquieran nuevos conocimientos y puedan procesar la información obtenida.	Metodología basada en la interacción de conocimientos. (interdisciplinaria d).	
	Interacción de conocimiento.	Se refiere a la acción que se ejerce de forma recíproca, en la cual los estudiantes aportan y reciben conocimientos.	Disciplinas: Administración de Empresas, Contaduría pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia y Gestión de Empresas Turísticas.	



VIII. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

8.1 Resultados de la entrevista realizada al Decano de la Facultad.

OBJETIVO:

Conocer la opinión del decano acerca de la propuesta de un manual de funcionamiento sobre la formación de equipos interdisciplinarios para la interacción de los estudiantes de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN □ León, y recopilar información necesaria para la elaboración de dicho manual.

TEMAS A TRATAR: Proceso de aprobación de un manual.
 Importancia de los equipos interdisciplinarios dentro de la Facultad.
 Demanda del mercado laboral en la actualidad.

Por medio de una entrevista de preguntas estructuradas para conocer acerca de la opinión del decano de la Facultad se considera lo siguiente:

¿Considera usted que es importante un equipo interdisciplinario dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales?

“Sí, para mí sí. Razones y motivos, en la actualidad las ciencias no viven aparte; se interrelacionan, entonces deben haber equipos interdisciplinarios, por ejemplo yo tuve información de que en la autónoma de Madrid existe un título de Abogado Administrador de Empresas y ven componentes de derechos y componentes de administración. Y se ha vuelto un bum... porque no tienen que contratar a un abogado que les vea los asuntos legales a la empresa y tienen a un administrador de empresas, entonces hay una interrelación. Ahora hay un sin número de investigaciones que relacionan los estudios, para mí tienen siempre una interrelación.”

¿Qué tipos de manual existen en la Facultad?

“Prácticamente no tenemos manuales, nosotros nos regimos por el reglamento de trabajadores administrativos y docentes, que es para toda la Universidad, los estatutos y un procedimiento para la defensa de monografía que todavía hemos tenido problemas, otro manual no hay, supongo que irán a salir otros más.”



¿Existe un manual de funcionamiento para la interacción entre las distintas disciplinas a través de la formación de equipos interdisciplinarios?

“No, para una relación interdisciplinaria no”.

¿Anteriormente, ha habido intentos para la elaboración de un manual de funcionamiento para la interacción entre las distintas disciplinas a través de la formación de equipos interdisciplinarios?

“No, en realidad no, es que vuelvo a repetir con lo que he leído yo estoy consciente de eso, pero hay otros que no, es decir, eso influye también en la... como sería allí en las personas, como te podría decir, umm..., como esta es mi carrera aquí yo no la puedo combinar con esta cada quien ha hecho una isla, o una división”.

¿Considera necesaria la elaboración de un manual de funcionamiento para la formación de equipos interdisciplinarios en la Facultad?

“Primero tendría que ver, sentarme con todos a que todos deben estar relacionados, porque si todos están en una isla y no les interesa. Que hacemos; los estudiantes deben estar acorde a la realidad, en mi opinión siempre va a existir una relación entre todas las ciencias” pero dentro de la misma facultad yo siento de que todos están por su cuenta, y hasta se pueden hacer estudios contables - administración, económicos - turísticos. Pero primero tenes que culturizar a las personas, culturizar a los miembros que debe haber una interrelación.”

¿Considera usted que brindaría beneficios la elaboración de un manual de funcionamiento para la formación de equipos interdisciplinarios en la Facultad? ¿Cuáles serían esos beneficios?

“Claro, hay que estar acorde a la realidad mundial, no es una moda es una realidad, como Facultad debemos estar acordes con la realidad, no podemos estancar a los estudiantes. También ayuda a desarrollar proyectos, impulsa a la Facultad.”

A su juicio, ¿Qué requisitos debe contener un manual de funcionamiento para que sea aprobado por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales?



“Se da a conocer a todos los departamentos, al Consejo Facultativo y se lleva a un Consejo Universitario, les recomiendo que lean los estatutos.”

¿Qué normas deben ser tomadas en cuenta para la realización de un manual de funcionamiento en la formación de equipos interdisciplinarios?

“Los establecidos en los estatutos de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua”. Les recomiendo que lean los estatutos.

¿Qué autoridades dentro de esta institución están facultadas para la aprobación de este manual de funcionamiento?

“Consejo de facultad y Consejo universitario.”

¿Cuál sería el proceso de aprobación para este manual?

“Se reúne con los departamentos, el Consejo de Facultad, miren tenemos este manual a ver qué opinan y luego se pasa al Consejo Universitario.”

En el caso de que se aprobara dicho manual ¿cómo se hará efectiva la publicación y aplicación del mismo?

“Tabla de avisos, copia a todos los docentes de la Facultad, entiéndanse como docentes a los permanentes y horarios.”

¿Se haría una evaluación y seguimiento de las actividades realizadas por el equipo interdisciplinario por parte de la Facultad?

“Claro, eeeh con un plan de trabajo de los que están trabajando de esa manera y que lo presenten a los jefes de departamentos de la Facultad, miren estamos trabajando de esta manera, para que haya una especie de monitoreo, la representación de un informe es lo más correcto.”

¿Cada cuánto tiempo considera necesario la revisión y actualización del manual de equipos interdisciplinarios?

“Sería de acuerdo a cuanto ellos establecieron el cronograma, según el cronograma”.



¿Cuál debe ser la jerarquía, niveles organizacionales, cadena de mando y comunicación al momento de diseñar una estructura organizacional de equipos interdisciplinarios incluida en el manual?

“Como al hablar de interdisciplinarios hablas de departamentos, sería con los jefes de departamento, secretaria académica, consejo facultativo y jefes de departamentos si lo quieren por jerarquía.”

¿Seleccionarían a un docente o sería la decanatura la que llevará la coordinación del equipo?

“Dejémoslo libre, es que no puedes obligar a alguien tampoco, las cosas impuestas no funcionan bien, es mejor de acuerdo a la actividad.”

¿Qué tipo de actividades les gustaría que desarrollaran, gestionaran y/o llevaran a cabo el equipo interdisciplinario?

“Investigaciones, actualizaciones, es decir encontré tal y tal información que hoy en día está de auge, o temas de actualidad, la proyección social, que podría ser la concientización en la población por ejemplo importancia del ahorro en estos tiempos de crisis.”

¿Qué tipo de ayuda/gestión podría brindar la facultad para el buen desarrollo de un equipo interdisciplinario?

“Dentro de las posibilidades del presupuesto, papelería, fotocopias, lo que ellos necesiten para las investigaciones y que esté dentro de las posibilidades del presupuesto.”



8.2 Resultados de Encuesta de docentes y estudiantes:

Análisis de los estudiantes:

- ▶ Se encuestó a 210 estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de los cuales el 23% pertenecen a la disciplina Administración de Empresas, el 25% pertenecen a Contaduría Pública y Finanzas, otro 25% pertenecen a Economía, el 19% pertenecen a Mercadotecnia y un 8% pertenecen a Gestión de Empresas Turísticas. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 1
- ▶ De las distintas disciplinas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales un 54% corresponden a cuarto año y un 46% corresponde a quinto año. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 2
- ▶ El 15.2% considera que el componente en el que más se aplica la metodología de trabajo en equipo es Auditoría, el 3.3% considera que el componente es Comercio Internacional, otro 3.3% considera que es Desarrollo Económico, un 4.8% considera que el componente es Economía Laboral, otro 4.8% opina que es Ética Profesional, el 4.3% considera que el componente es Inglés, un 3.3% considera que es Mercadotecnia, un 4.3% considera que es Planificación de la producción, el 34.3% considera que el componente en el que más trabaja en equipo es en Prácticas Profesionales, el 3.8% opina que es Publicidad, el 6.2% considera que es Recursos Humanos, un 8.6% considera que en todos los componentes aplican la metodología de trabajo en equipo y un 3.8% No contestó. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 3
- ▶ De 210 encuestados un 93.3% considera que les gusta trabajar en equipos y sólo un 6.7% no le gusta trabajar en equipos. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 4
- ▶ El 23.3% considera que la metodología de trabajo en equipo es excelente, el 62.4% considera que la metodología es buena, un 12.9% considera que es regular y tan sólo 1.4% considera que es deficiente. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 5
- ▶ Se encontró que del total de encuestados el 18.1% ha interactuado en actividades académicas con estudiantes del resto de las disciplinas de la FCCEEYEE, y el 81.9% no ha interactuado con las otras disciplinas. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 6
- ▶ El 93.8% de los encuestados opina que es necesaria la interacción e integración de conocimientos entre los estudiantes de distintas disciplinas de la Facultad, mientras que el 6.2% no considera necesaria la interacción e integración de conocimientos. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 7



- ▶ El 29% de los 210 encuestados tienen conocimiento acerca de los equipos interdisciplinarios, mientras que el 71% nunca ha escuchado acerca de estos equipos. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 8
- ▶ De los 210 estudiantes encuestados un 96.7% considera importante la formación de un equipo interdisciplinario dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, y un 3.3% considera que no son importantes. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 9
- ▶ Para un 12.9% de los encuestados es importante la formación de un equipo interdisciplinario por la “Interacción entre los estudiantes”, un 18.1% considera que son importantes por la “Integración de conocimientos”, el 10% opina que mediante estos equipos se puede “Capacitar a los estudiantes ante las demandas del mercado laboral”, el 9% considera que son importantes para desarrollar un “Aprendizaje cooperativo”, mientras que un 46.7% considera que son importantes por todas las razones antes mencionadas, y un 3.3 no contestó. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 10
- ▶ Del total de encuestados un 82.9% opina que le gustaría formar parte del equipo interdisciplinario, en cambio el 17.1% no muestra interés por formar parte del equipo. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 11
- ▶ Para un total de 210 encuestados se obtuvo que de éstos el 5.2% formaría parte del equipo para “Mejorar sus habilidades individuales”, el 12.4% considera que para “Enriquecer conocimientos”, el 9% opina que formarían parte de este para “Ser competente ante las exigencias del mercado laboral”, el 7.6% considera que es por la “Capacidad de trabajar en este tipo de equipo”, un 48.6% considera que por todas las razones antes mencionadas formaría parte del equipo, y un 17.1% no contestó. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 12
- ▶ El 31% de los encuestados opina que los miembros del equipo deben ser “Estudiantes participativos”, el 5.7% considera que deben ser “Estudiantes con alto rendimiento académico”, un 19% opina que deben ser “Estudiantes con disposición al trabajo en equipo”, y un 44.3% considera que los miembros del equipo deben poseer todas las características antes mencionadas. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 13
- ▶ De las actividades promovidas por el equipo para el desarrollo de los estudiantes el 20% de los encuestados considera que deben ser “Seminarios/talleres”, el 1.4% considera que deben ser “Actividades deportivas”, el 11% opina que son las “Capacitaciones”, el 6.7% opina que deben ser



“Congresos”, un 7.1% opina que deben ser “Ferias”, y un 53.8% considera que todas las actividades antes mencionadas promoverán el desarrollo de los estudiantes. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 14

- ▶ De las actividades promovidas por el equipo para el desarrollo de la Facultad el 4.3% considera que deben ser “Actividades Estudiantiles”, el 8.6% opina que deben ser “Actividades Académicas”, el 3.3% opina que deben ser “Actividades Sociales”, un 3.8% opina que las actividades deben ser el “Intercambio y movilidad de estudiantes”, un 9% considera que deben ser la “Promoción de ferias empresariales”, un 10% opinan que las actividades que debe promover el equipo deben ser los “Convenios con organismos y otras instituciones”, y un 61% opina que todas las actividades anteriores promoverán el desarrollo de la Facultad. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 15
- ▶ El 17.6% considera que las barreras que pueden impedir la formación del equipo interdisciplinario es la “Falta de disposición para trabajar por parte de los estudiantes”, el 34.8% opina que la barrera es la “Falta de interés por parte de las autoridades de la Facultad”, un 2.9% opina que puede ser la “Falta de espacio para el desarrollo del equipo”, el 6.2% considera que puede ser la “Mala coordinación de los estudiantes”, y un 38.6% considera que todas las anteriores son las barreras que pueden impedir la formación del equipo. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 16
- ▶ El 19.5% de los encuestados considera que los beneficios que obtendrán los estudiantes al formar parte del equipo interdisciplinario es “Enriquecer conocimientos”, el 5.7% considera que obtendrían “Capacidad de autocrítica y crítica constructiva”, el 6.2% opina que el beneficio que obtendrían es “Ser competentes ante las exigencias del mundo laboral”, el 2.9% opina que adquirirían “Capacidad de trabajar en este tipo de equipo” y un 65.7% considera que los estudiantes obtendrían todos los beneficios antes mencionados. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 17
- ▶ Del total de encuestados un 18.1% opina que el beneficio que traería consigo la implementación de equipos interdisciplinarios para la Facultad es que se generarían “Estudiantes proactivos”, un 16.7% considera que el beneficio para la Facultad es la “Representación de estudiantes calificados y con alto rendimiento”, un 25.7% considera que la Facultad tendría “Capacidad de gestión y negociación”, un 16.7% considera que la Facultad tendría una “Mayor proyección social”, y un 22.9% opina que al implementar los equipos interdisciplinarios la Facultad obtendría todos los beneficios antes mencionados. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 18
- ▶ Las obligaciones que deben cumplir los miembros de un equipo interdisciplinario según el 14.8% es tener “Responsabilidad en todas las actividades”, el 7.6% considera que deben “Respetar y cumplir



todas las normas establecidas”, un 9.5% considera que es obligación de los miembros del equipo que “Todas las acciones sean en pro de la Facultad y de los estudiantes”, y un 68.1% considera que todas las anteriores son obligaciones que deben cumplir los miembros del equipo interdisciplinario. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 19

- ▶ El 95.2% de los encuestados está de acuerdo con la implementación de un manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo interdisciplinario en la FCCEEYEE, un 4.8% no está de acuerdo con la implementación de un manual de funcionamiento de este tipo de equipo. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 20
- ▶ Las razones de la aprobación sobre la implementación de un manual de funcionamiento para un equipo interdisciplinario según el 13.3% es para “Brindar una guía estructurada de la formación del equipo”, un 16.2% considera que la razón es para una “Formal integración del equipo”, un 24.8% opina que es para una “Mayor validez del equipo”, el 41% opina que todas las anteriores son las razones de la aceptación de la implementación de un manual de funcionamiento, y un 4.8% no contestó. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 21
- ▶ Del total de encuestados un 10% considera que los temas abordados por el equipo para enriquecer los conocimientos de los estudiantes es la “Responsabilidad social de las empresas”, un 7.6% considera que el “Clima motivacional en el trabajo”, el 4.3% opina que se debe abordar la “Inteligencia emocional”, el 18.6% opina que la “Demanda del mercado laboral actual”, y un 59.5% que todos los temas antes mencionados deben ser abordados por el equipo interdisciplinario para enriquecer conocimientos. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 22



Análisis de los docentes:

- ▶ Se encuestó a 42 docentes de planta y horarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de los cuales el 100% expresó que utilizan la metodología de trabajo en equipo. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 23
- ▶ De los encuestados un 54.8% aplica la metodología de trabajo en equipo con estudiantes de las distintas disciplinas y un 45.2% no aplica la metodología. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 24
- ▶ De las actividades utilizadas por los docentes para evaluar el trabajo en equipo un 33.3% utiliza exposiciones, un 7.1% usa preguntas al azar, un 23.8% usa asignación de trabajos en el aula de clase, un 4.8% usa formulación y evaluación de proyecto y un 31% usa todas las actividades anteriores. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 25
- ▶ Del 100% de encuestados el 14.3% opina que evalúa el trabajo en equipo por medio del grado de coordinación, otro 14.3% opina que por la participación, un 11.9% opina que por la integración y un 59.5% expresó que por medio de todas las anteriores. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 26
- ▶ El 95.2% de los 42 encuestados posee información acerca de los equipos interdisciplinarios, mientras que el 4.8% nunca ha escuchado acerca de estos equipos. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 27
- ▶ De los encuestados el 100% considera importante la formación de un equipo interdisciplinario dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Véase anexo 4 tabla y gráfico No.28
- ▶ Para un 14.3% de los encuestados es importante la formación de un equipo interdisciplinario por la “Interacción entre los estudiantes”, un 7.1% considera que son importantes por la “Integración de conocimientos”, el 4.8% opina que mediante estos equipos se puede “Capacitar a los estudiantes ante las demandas del mercado laboral”, el 23.8% considera que son importantes para desarrollar un “Aprendizaje cooperativo”, mientras que un 50% considera que son importantes por todas las razones anteriores. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 29
- ▶ El 16.7% de los encuestados opina que los miembros del equipo deben ser “Estudiantes participativos”, el 7.1% considera que deben ser “Estudiantes con alto rendimiento académico”, un 35.7% opina que deben ser “Estudiantes con disposición al trabajo en equipo” y un 40.5% considera que los miembros del equipo deben poseer todas las características anteriores. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 30
- ▶ De los 42 docentes encuestados un 2.4% considera que para seleccionar a los miembros del equipo utilizarían “sesiones de equipo”, un 9.5% usaría la “observación”, un 7.1% usaría una “selección



aleatoria”, un 31% tomaría en cuenta la “disposición del estudiante” y un 50% considera que por “criterios de selección”. Véase anexo 4 tabla y gráfico No.31

- ▶ De las actividades promovidas por el equipo para el desarrollo de los estudiantes el 16.7% considera que deben ser “Seminarios/talleres”, el 14.3% opina que son necesarias las “Capacitaciones”, otro 14.3% opina que deben ser “Congresos”, un 16.7% opina que deben ser “Ferias”, y un 38.1% considera que todas las actividades anteriores promoverán el desarrollo de los estudiantes. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 32
- ▶ De las actividades promovidas por el equipo para el desarrollo de la Facultad, el 2.4% considera que deben ser “Actividades Estudiantiles”, el 14.3% opina que deben ser “Actividades Académicas”, el 2.4% opina que deben ser “Actividades Sociales”, un 7.1% opina que las actividades deben ser “Intercambio y movilidad de estudiantes”, un 11.9% considera que deben ser la “Promoción de ferias empresariales”, un 14.3% opina que las actividades que debe promover el equipo deben ser los “Convenios con organismos y otras instituciones”, y un 47.6% opina que todas las actividades anteriores promoverán el desarrollo de la Facultad. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 33
- ▶ El 4.8% considera que las barreras que pueden impedir la formación del equipo interdisciplinario es la “Falta de disposición para trabajar por parte de los estudiantes”, el 7.1% opina que la barrera sería la “Falta de interés por parte de las autoridades de la Facultad”, un 21.4% considera que la barrera podría ser “Actitud de los docentes”, un 9.5% opina que puede ser la “Falta de espacio para el desarrollo del equipo”, el 19% considera que puede ser la “Mala coordinación de los estudiantes”, y un 38.1% considera que todas las anteriores son las barreras que pueden impedir la formación del equipo. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 34
- ▶ El 4.8% de los encuestados considera que los beneficios que obtendrán los estudiantes al formar parte del equipo interdisciplinario es “Enriquecer conocimientos”, otro 4.8% considera que obtendrían “Capacidad de autocrítica y crítica constructiva”, el 11.9% opina que el beneficio que obtendrían es “Ser competentes ante las exigencias del mundo laboral”, el 16.7% opina que adquirirían la “Capacidad de trabajar en este tipo de equipo” y un 61.9% considera que los estudiantes obtendrían todos los beneficios anteriores. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 35
- ▶ Del total de encuestados un 7.1% opina que el beneficio que traería consigo la implementación de equipos interdisciplinarios para la Facultad es la generación de “Estudiantes proactivos”, un 11.9% considera que el beneficio para la Facultad es la “Representación de estudiantes calificados y con alto



rendimiento”, un 14.3% considera que la Facultad tendría “Capacidad de gestión y negociación”, un 16.7% considera que para la Facultad sería una “Mayor proyección social”, y un 50% opina que todos los anteriores serían los benéficos que obtendría la Facultad al implementar los equipos interdisciplinarios. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 36

- ▶ Las obligaciones que deben cumplir los miembros de un equipo interdisciplinario según el 14.3% es tener “Responsabilidad en todas las actividades”, el 9.5% considera que debe “Respetar y cumplir todas las normas establecidas”, un 14.3% considera que es obligación del equipo que “Todas las acciones sean en pro de la Facultad y de los estudiantes”, y un 61.9% considera que todas las anteriores son obligaciones que deben cumplir los miembros del equipo. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 37
- ▶ El papel que debe jugar el docente dentro del equipo interdisciplinario según el 16.7% de los 42 docentes encuestados debe ser “Coordinador de actividades”, un 7.1% opina que debe ser “Supervisor del equipo”, un 9.5% considera que debe darle “Seguimiento al equipo”, un 14.3% opina que debe hacer “Evaluación de las actividades” y un 52.4% considera que debe desempeñar todos los papeles anteriores. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 38
- ▶ El 100% de los docentes encuestados expresó que le gustaría participar en alguna de las actividades promovidas por el equipo interdisciplinario. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 39
- ▶ Del total de encuestados el 90.5% está de acuerdo con la implementación de un manual de funcionamiento sobre la formación de equipos interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y un 9.5% no está de acuerdo con la implementación del manual de funcionamiento. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 40
- ▶ Las razones de la aprobación acerca de la implementación del manual de funcionamiento según el 33.3% es para “Brindar una guía estructurada de la formación del equipo”, un 2.4% considera que la razón es para una “Formal integración del equipo”, un 11.9% opina que es para una “Mayor validez del equipo”, el 42.9% opina que todas las anteriores son las razones de la aceptación del manual de funcionamiento, y un 9.5% no contestó. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 41
- ▶ Las normas que deben regir el funcionamiento del equipo interdisciplinario según un 2.4% deben ser “Premios y castigos”, un 14.3% considera que debe ser “Equidad en la responsabilidad”, un 4.8% considera que “Iguals derechos”, un 16.7% expresó que deben ser “Respeto, cordialidad y tolerancia”, un 9.5% considera que debe ser “Puntualidad y responsabilidad”, otro 9.5% expresó que



deben ser “Normas éticas”, un 2.4% considera que una norma debe ser “Permanecer en el equipo hasta que finalice la actividad”, un 4.8% expresó que las normas deben estar regidas por “Requisitos de los miembros”, un 2.4% expresó que las normas se deben establecer tomando en cuenta “Faltas de los equipos”, un 4.8% expresó que “De acuerdo a los establecidos por el Consejo Facultativo”, un 2.4% considera que el “Rendimiento académico”, un 4.8% considera que las normas deben incluir “Derechos y obligaciones”, otro 4.8% considera que una norma debe ser que “Cada fin de semestre se deben dar a conocer los proyectos realizados y los planes futuros” y un 16.7% no contestó. Véase anexo 4 tabla y gráfico No. 42

- ▶ Los métodos utilizados para la evaluación del desempeño del equipo interdisciplinario según el 9.5% de los encuestados debe ser “Método de investigación y acción participativa”, el 2.4% expresó que se debe utilizar “Método de análisis y síntesis, inducción y deducción”, para otro 2.4% se debe usar Metodología CEFE¹² (Competencia como base de la Economía a través de la Formación de Empresas), un 4.8% opina que se debe utilizar “Método constructivista”, un 2.4% considera que “Metodología activa-participativa, aprender haciendo”, otro 2.4% considera la utilización de Metodología del CONICYT(Consejo Nicaragüense de Ciencia y Tecnología), un 4.8% opina que “Análisis FODA”, un 2.4% considera que “La guía de un pedagogo”, para otro 2.4% se debe usar la metodología “Espina de pescado”, un 9.5% opina que mediante “Evaluación del desempeño”, otro 9.5% opina que “Método expositivo y método de evaluación conjunta”, un 4.8% opina que se debe utilizar “Método de la administración por objetivo”, un 2.4% considera la implementación de “Método de comparación por pares”, un 4.8% opina que “Evaluación por medio de rúbricas”, un 21.4% considera que el método utilizado debe ser “Métodos cuantitativo y cualitativo” y el 14.3% no contestó. Véase anexo tabla y gráfico No. 43

¹² CEFE emplea métodos de aprendizaje experimental para desarrollar y aumentar las capacidades de los grupos de empresarios y personal de instituciones de apoyo empresarial.



8.3 Resultado del análisis interno del equipo interdisciplinario basado en la opinión de los estudiantes y docentes.

Es muy importante mencionar que este análisis interno se realizó bajo condiciones supuestas en la formación de equipos interdisciplinarios y de acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a docentes y estudiantes, y de la entrevista realizada al decano de la FCCEEYEE.

ANÁLISIS INTERNO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
▶ Interacción entre los estudiantes de distintas disciplinas. ▶ Diversidad de criterios y pensamientos. ▶ Múltiples soluciones ante una problemática. ▶ Capacidad de retroalimentación. ▶ Estudiantes proactivos. ▶ Clara definición de las funciones. ▶ Estructura organizacional definida. ▶ Normas debidamente establecidas. ▶ Mayor proyección social de la Facultad, docentes y estudiantes. ▶ Capacidad de gestión y negociación.	▶ Falta de disposición a participar por parte de los estudiantes. ▶ Falta de coordinación entre los integrantes del equipo. ▶ Poca aceptación al criterio ajeno. ▶ Definición de estrategias débiles. ▶ Bajo desarrollo investigativo. ▶ Falta de apoyo por parte de la Facultad. ▶ Falta de disposición a participar por parte de los docentes. ▶ Falta de un espacio para realizar las actividades o sesiones del equipo. ▶ Bajo presupuesto para llevar a cabo las actividades.

Una vez formado el equipo interdisciplinario se debe realizar un seminario con personas que posean experiencia en lo que respecta al trabajo con este tipo de equipo, ya que es algo nuevo para ellos y el tener esta información les permitirá conocer la importancia que hoy en día tiene un equipo interdisciplinario dentro de las organizaciones.



La realización de un análisis interno nos permite conocer las Fortalezas que deben ser aprovechadas por el equipo interdisciplinario, así como también las Debilidades que deben ser contrarrestadas. Así mismo se recalca la necesidad de la implementación de un manual de funcionamiento en el que se especifiquen los objetivos a cumplir, las normas y las funciones de cada uno de sus miembros. Para lograr convertir las debilidades en fortalezas y lograr el pleno funcionamiento del equipo interdisciplinario.

Nota: Las estrategias derivadas del análisis interno están expresadas en el manual de funcionamiento del equipo interdisciplinario.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES.



**PROPUESTA DE MANUAL DE FUNCIONAMIENTO SOBRE LA FORMACIÓN DE EQUIPOS
INTERDISCIPLINARIOS.**

DISCIPLINAS:

Administración de Empresas.

Contaduría Pública y Finanzas.

Economía.

Mercadotecnia.

Gestión de Empresas Turísticas.

ELABORADO POR:

Br. María Nazarena Rico Pérez.

Br. Cira Massiel Valladares López.

Br. Maryllane Dolores Vanegas Vanegas.

León, Nicaragua 2009.



CONTENIDO

1. Objeto del manual
2. Introducción
3. Misión
4. Visión
5. Objetivos
6. Estrategias
7. Miembros del equipo interdisciplinario
8. Procedimiento de selección de los miembros del equipo interdisciplinario
9. Estructura organizacional
10. Funciones generales del equipo interdisciplinario
11. Funciones de los miembros del equipo interdisciplinario
12. Características de los miembros del equipo interdisciplinario
13. Actividades promovidas por el equipo interdisciplinario
14. Normas de operación del equipo interdisciplinario
15. Motivos de expulsión de un miembro del equipo interdisciplinario
16. Derechos y obligaciones de los miembros del equipo interdisciplinario
17. Sesiones del equipo interdisciplinario
18. Metodología de evaluación
19. Anexos



OBJETO DEL MANUAL

El presente manual tiene por objeto establecer un marco normativo básico del equipo interdisciplinario dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-León; a fin de regular el buen funcionamiento del equipo y el desempeño adecuado de sus miembros.



INTRODUCCIÓN

El presente manual está elaborado conforme a normas y principios establecidos en los Estatutos de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua¹³, cuyo propósito es definir la estructura organizacional, relaciones, responsabilidades y funciones de cada miembro del equipo interdisciplinario.

Este trabajo fue desarrollado en base al análisis de la situación actual que presenta la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales; basado en la necesidad de esta institución al no brindar un espacio que permita la interacción de conocimientos entre los estudiantes de las distintas disciplinas por medio de la formación de equipos interdisciplinarios.

El manual de funcionamiento debe ser considerado como un instrumento dinámico, sujeto a cambios que surgen de las necesidades propias de la institución, del equipo interdisciplinario y de las demandas del mercado laboral. Así mismo es muy importante recalcar la revisión continua del presente manual para mantener su utilidad.

La elaboración de este manual fue resultado de la colaboración de las autoras del presente trabajo monográfico, las autoridades facultativas, los docentes y los estudiantes de cuarto y quinto año de esta institución.

¹³ Artos. 23, 24, 50, 142, 146, 148 y 159, los cuales fueron adaptados a los establecidos en un equipo interdisciplinario.



MISIÓN

Somos un equipo interdisciplinario comprometido a promover en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales la interacción de conocimientos, mediante el desarrollo de actividades que fomenten el aprendizaje cooperativo y enriquecimiento mutuo; logrando de esta manera formarnos como profesionales competentes ante las demandas del mercado laboral.

VISIÓN

Promover la generación e interacción de conocimientos, mediante la gestión de actividades y proyectos interdisciplinares con énfasis en la innovación, estableciendo diversas formas de cooperación con la Facultad, los estudiantes y el sector empresarial.



OBJETIVOS

- ▶ Fomentar en los estudiantes habilidades y capacidades que les permita integrarse a un equipo interdisciplinario.
- ▶ Desarrollar en cada estudiante una mentalidad abierta que les permita la aceptación de criterios y conocimientos de otras disciplinas.
- ▶ Motivar a los estudiantes a que puedan expresar sus opiniones libremente, creando un ambiente de confianza y fomentando la retroalimentación en el equipo.
- ▶ Gestionar actividades que permitan la interacción de conocimientos de las distintas disciplinas, el desarrollo y proyección social de la Facultad y sus estudiantes.
- ▶ Capacitar a los estudiantes para que éstos puedan ser competentes frente a las exigencias que demanda el mercado laboral y puedan adaptarse con facilidad a éste.



ESTRATEGIAS

- ▶ Establecer relación directa entre el equipo interdisciplinario y la Facultad para que ésta pueda dar respuesta a las problemáticas que pueda presentar el equipo durante su desarrollo.
- ▶ Se debe concientizar a los integrantes del equipo interdisciplinario que la forma más viable para lograr el éxito es tener una mente abierta que permita escuchar atentamente y luego analizar la opinión de cada uno de los integrantes del equipo; ya que una idea que no sea la más óptima ante determinada situación lo puede ser para alguna que surja en el futuro.
- ▶ Promover la investigación dentro del equipo de manera que sus miembros vayan adquiriendo nuevos conocimientos a través de la obtención de información.
- ▶ Crear un ambiente de trabajo agradable en el que exista una retroalimentación adecuada entre los miembros del equipo interdisciplinario, de tal forma que ellos puedan expresar sus opiniones, conocimientos e inquietudes de manera abierta.
- ▶ Organizar debates, como técnica de expresión oral, en la que los estudiantes puedan exteriorizar su opinión desde la perspectiva de cada una de sus disciplinas.
- ▶ Proporcionar al equipo interdisciplinario los recursos necesarios para el pleno desarrollo de sus actividades.
- ▶ Para lograr resultados provechosos es necesario definir claramente los objetivos del equipo; así mismo establecer un plazo para el cumplimiento de los mismos y darse cuenta si se están utilizando adecuadamente todos los recursos.
- ▶ Revisión de los avances del trabajo desarrollado por el equipo interdisciplinario, con el fin de evaluar los resultados obtenidos y en caso de ser necesario realizar los cambios respectivos para un mejor desempeño del equipo y sus miembros.
- ▶ Crear convenios con organismos e instituciones nacionales e internacionales que puedan generar beneficios para el pleno desarrollo del equipo y de sus miembros.



MIEMBROS DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

El equipo interdisciplinario estará conformado por alumnos de cuarto y quinto año. Puesto que son los alumnos que poseen mayor experiencia del trabajo en equipo.

El equipo interdisciplinario estará conformado por un alumno de cada disciplina (Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia, y Gestión de empresas Turísticas) de cuarto y quinto año de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN - León. Siendo un total de diez estudiantes. El número de miembros está basado en la definición que diversos autores proporcionan acerca de la cantidad óptima de los miembros de un equipo independientemente del tipo de equipo al que se refiere. En la cual se hace énfasis que el número de integrantes de un equipo debe ser no menos de cinco ni más de diez integrantes.¹⁴

¹⁴ Manzanares, Charles. Sims, Freddy Jr. Y Stemart, Gregory. "Trabajo en equipo y dinámica de grupos". Ed. Limusa Wiley. México: 2003.



PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

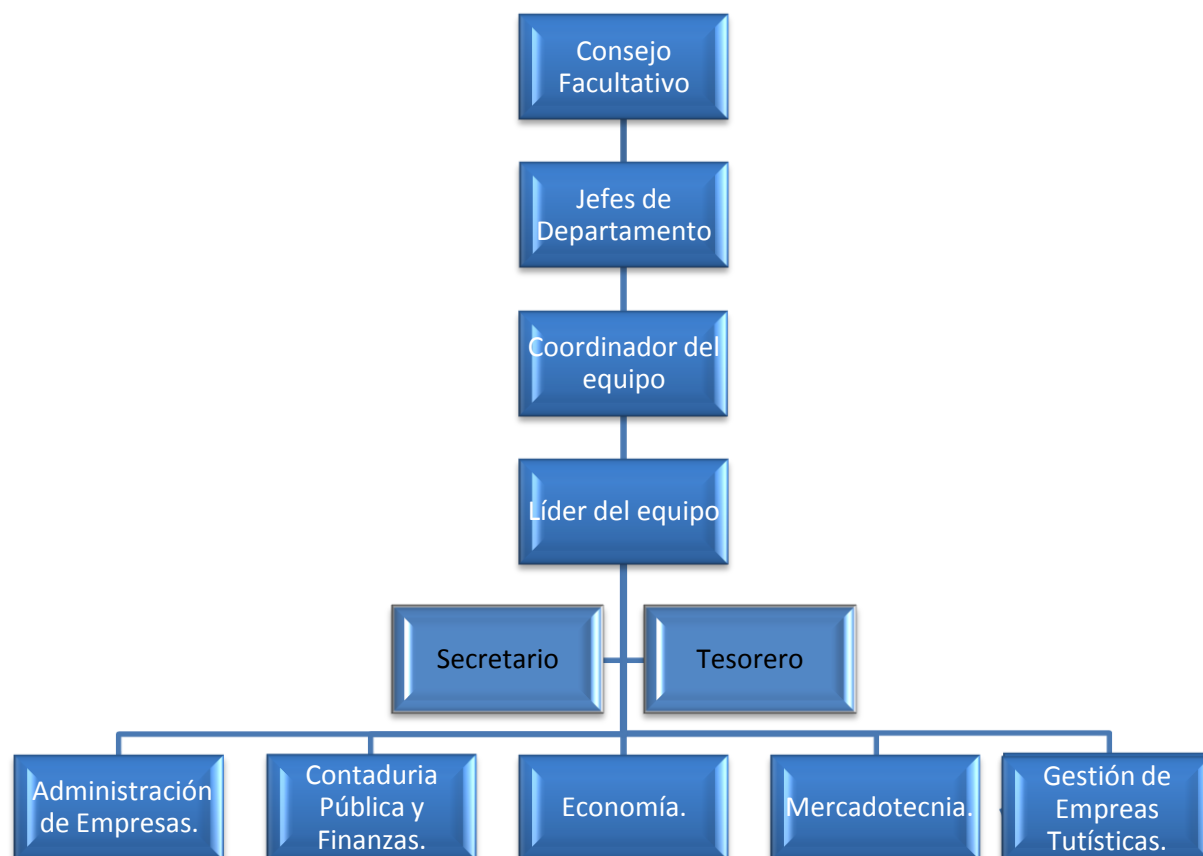
1. Llenado de tabla de selección por parte de los docentes que imparten clase a los alumnos de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas. (véase tabla No.1), en anexos de la propuesta del manual.

Nota: se seleccionará a dos estudiantes por cada año y carrera, en caso que uno no tenga interés de formar parte del equipo interdisciplinario o cuando un miembro del equipo sea expulsado, el estudiante antes seleccionado tendrá prioridad para formar parte del equipo interdisciplinario.

2. Una vez llenada la tabla se emite la información al jefe de departamento correspondiente a cada carrera.
3. Cada jefe de departamento hace una evaluación de la información contenida en la tabla y luego en consenso con los docentes seleccionan al estudiante que formará parte del equipo interdisciplinario.
4. Se da a conocer al estudiante y se le motiva a formar parte del equipo interdisciplinario, haciendo énfasis en los beneficios que trae consigo su aceptación a participar.
5. Una vez que el estudiante acepta formar parte del equipo interdisciplinario, dicha propuesta es remitida al Consejo Facultativo, para la aprobación final de dicho equipo.
6. Una vez aprobado el equipo interdisciplinario, se reúne a sus miembros con el propósito de darles a conocer toda la información contenida en el presente manual; lo cual es vital para el buen desempeño del equipo interdisciplinario y sus miembros.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Nota: La estructura organizacional es de tipo funcional de comunicación mixta, que permite la agilización de funciones y comunicación para el cumplimiento de los objetivos propuestos.



FUNCIONES GENERALES DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

1. Formular y ejecutar el plan operativo anual.
2. Contribuir al pleno desarrollo de la Facultad y sus estudiantes mediante la promoción y desarrollo de actividades interdisciplinarias.
3. Fomentar la innovación a través de la investigación coordinada con estudiantes y empresas, a fin de lograr resultados que beneficien a la Facultad, estudiantes y el sector empresarial.
4. Coordinar las actividades con todos los integrantes del equipo, evaluando el seguimiento de esas acciones.
5. Establecer las relaciones profesionales entre los integrantes del equipo interdisciplinario sobre la base de principios éticos y responsabilidad profesional, absteniéndose de satisfacer intereses personales en detrimento de los objetivos por los cuales ha sido requerida su participación.
6. Contribuir al desarrollo institucional, local, regional y nacional, mediante la promoción y fomento de la investigación interdisciplinaria.
7. Formular, proponer y ejecutar las actividades de funcionamiento y desarrollo del equipo, en armonía con los lineamientos estratégicos y planes de funcionamiento del manual.



FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

Consejo Facultativo

- ▶ Proceso de aprobación, emisión y control del cumplimiento del manual de funcionamiento de formación del equipo interdisciplinario.
- ▶ Velar por el buen funcionamiento del presente manual y cumplimiento adecuado de su objeto de elaboración.
- ▶ Asignar al equipo interdisciplinario parte de los recursos correspondiente a la Facultad para su buen funcionamiento y desempeño.
- ▶ Promover y proyectar las actividades del equipo ante los organismos públicos y privados.
- ▶ Proponer convenios de cooperación con el sector empresarial, el Estado y las redes de ciencia y tecnología para el financiamiento, ejecución y divulgación de los planes, programas y proyectos de investigación.
- ▶ Monitorear la ejecución de los proyectos de investigación del equipo interdisciplinario.

Jefes de Departamento

- ▶ Velar por el buen desempeño del equipo y de sus miembros.
- ▶ Seleccionar a los integrantes del equipo interdisciplinario, en coordinación con los docentes que imparten clase a los alumnos de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas.
- ▶ Una vez conformado el equipo interdisciplinario, dar a conocer al Consejo Facultativo los alumnos que formarán parte de dicho equipo.
- ▶ Aprobar los planes, programas y proyectos, desarrollados por el equipo.
- ▶ Escoger al docente que cumplirá la función de coordinador del equipo interdisciplinario; el cual será designado acorde a la actividad que vaya a desarrollar el equipo.
- ▶ Orientar y asesorar a los integrantes del equipo en la formulación, implementación y ejecución de los proyectos de investigación.



Coordinador

- ▶ Cumplir y hacer cumplir los acuerdos y demás disposiciones contenidas en el presente manual.
- ▶ Asistir a reuniones que involucren al equipo interdisciplinario e informar oportunamente a sus miembros de los acuerdos concertados en dichas reuniones.
- ▶ Planificar, organizar, dirigir, controlar y supervisar el funcionamiento del equipo interdisciplinario.
- ▶ Asesorar al equipo en las distintas actividades realizadas para su desarrollo.
- ▶ Gestionar la asignación de roles y recursos tanto económicos como educativos.
- ▶ Cumplir otras funciones que le sean asignadas por el Consejo Facultativo o los jefes de departamento.

Líder del equipo:

- ▶ Se requiere acreditar idoneidad moral y competencia profesional así como reunir las características del perfil que el cargo requiere.
- ▶ Presentar sus propuestas para actividades dentro del equipo ante el coordinador del equipo.
- ▶ Conduce los proyectos, organizando a los integrantes del equipo, asignando actividades específicas, dirigiendo las reuniones de trabajo y evaluando la participación de cada integrante.
- ▶ Coordina la responsabilidad académica para todos los miembros del equipo, con la inclusión de su dedicación de tiempo a los proyectos de investigación que proponen.
- ▶ Emite informes parciales mensuales, precisando los aportes y nivel de participación de los integrantes del equipo.
- ▶ Concurrir a las reuniones que convoque la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- ▶ Promover la difusión de los resultados de las actividades desarrolladas por el equipo interdisciplinario.

Secretario

- ▶ Citar a los miembros a las sesiones del equipo interdisciplinario.
- ▶ Entregar copia de los acuerdos concertados en cada sesión.
- ▶ Organiza, coordina y realiza labores de apoyo administrativo dentro del equipo.
- ▶ Recibe, registra y tramita la documentación que ingresa y elabora el equipo.



- ▶ Actualiza la información y temas a discutir en cada sesión del equipo proporcionada por el coordinador o líder del equipo.
- ▶ Apoya en la organización de eventos y en la publicación de éstos mismos.
- ▶ Entrega los informes de avance parcial y final, así como los manuscritos de investigación con fines de informar el funcionamiento y logro del equipo.
- ▶ Trabaja coordinadamente con el líder del equipo.

Tesorero

- ▶ Se encarga de llevar control de los recursos económicos que aporten los miembros del equipo o personas ajenas a este, para la realización de distintas actividades.
- ▶ Administra la ayuda que pueda proporcionar la institución para actividades a desarrollarse por el equipo interdisciplinario.
- ▶ Controla los gastos efectuados por el equipo.
- ▶ Rinde informe de los ingresos y egresos del equipo interdisciplinario.

Estudiantes de Administración de Empresas:

- ▶ Desarrollar planes de negocios y estudios de mercado.
- ▶ Poner en práctica las funciones de la administración para promover las gestiones del equipo.

Estudiantes de Contaduría Pública y Finanzas:

- ▶ Realizar estados financieros.
- ▶ Dirigir y supervisar las operaciones contables.

Estudiantes de Economía:

- ▶ Realizar análisis económicos, programas, planes y políticas económicas.
- ▶ Desempeñarse como investigadores de los problemas económicos nacionales y regionales.



- ▶ Elaboración de diagnósticos, evaluaciones empresariales y sociales.

Estudiantes de Mercadotecnia:

- ▶ Desarrollar planes de Marketing.
- ▶ Diseño de estrategias de mercadeo.
- ▶ Investigaciones de mercado.

Estudiantes de Gestión de Empresas Turísticas:

- ▶ Promoción de actividades que impulsen el desarrollo del sector turístico a nivel local y nacional.
- ▶ Gestionar viajes con objetivo de adquirir conocimientos de empresas u otros que se relacionen con las actividades a desarrollarse por el equipo interdisciplinario.

Nota: para el establecimiento de estas funciones se utilizaron fuentes primarias, recurriendo a la revisión de fuentes bibliográficas; fueron establecidas de acuerdo a las competencias que poseen cada una de las personas involucradas; teniendo en cuenta el grado de jerarquía y el rango que cada uno posee. Así mismo se tuvo presente aquellas funciones establecidas en los estatutos de la UNAN- León, con el objetivo de organizar formalmente los deberes y responsabilidades de cada cargo definido en la estructura organizacional.



CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

- ▶ Ser capaces de poder establecer relaciones satisfactorias con los integrantes del equipo.
- ▶ Ser leales consigo mismo y con los demás.
- ▶ Tener espíritu de autocrítica y crítica constructiva.
- ▶ Tener sentido de responsabilidad para cumplir con los objetivos.
- ▶ Tener capacidad de autodeterminación, optimismo, iniciativa y tenacidad.
- ▶ Tener inquietud de perfeccionamiento para la superación.
- ▶ Buen rendimiento académico.
- ▶ Aprendizaje cooperativo.
- ▶ Capacidad de toma de decisiones y solución problemas.
- ▶ Responsable, Cooperativo.
- ▶ Se integra fácilmente al equipo.
- ▶ Ética, Integridad y honestidad.
- ▶ Participativo, Capacidad analítica.
- ▶ Capacidad de comunicarse empáticamente.
- ▶ Confianza en sí mismo.



ACTIVIDADES PROMOVIDAS POR EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

Para el desarrollo de los estudiantes:

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Seminarios y talleres	Discutir temas que preparen al estudiante para las demandas del mercado laboral.
Actividades deportivas	Para que los estudiantes puedan interactuar fuera del entorno educativo.
Capacitaciones	Mejoren y refuercen sus habilidades, capacidades y destrezas.
Congresos	Sirvan de base, complementen y solidifiquen sus conocimientos.
Ferias	Para la presentación de proyectos e ideas que puedan ser desarrolladas en el mundo empresarial.
Investigaciones	Ampliar conocimientos y que éstos respondan a la demanda científica y profesional.
Proyección social	Para que los estudiantes participen en eventos nacionales científicos, educativos y culturales.

Para el desarrollo de la Facultad:

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Actividades estudiantiles	Para promover el desempeño de los estudiantes hacia el mejoramiento de la institución.
Actividades académicas	Para hacer efectiva la participación de los docentes dentro del equipo interdisciplinario.
Actividades o proyección social	Ampliar los proyectos que vinculen a la Facultad con la Comunidad.
Intercambio y movilidad de estudiantes	Retroalimentación de los conocimientos adquiridos por el estudiante a través de estas experiencias.
Promoción de ferias empresariales	Para darse a conocer y así captar el interés de la sociedad, empresas y organismos.
Convenios con organismos y otras instituciones.	A fin de crear relaciones o nexos que apoyen a Facultad en eventos empresariales y educativos.
Investigaciones	Para promover la participación de la Facultad y sus académicos en eventos que promuevan el desarrollo científico.



NORMAS DE OPERACIÓN DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

1. **ASISTENCIA:** Los miembros y el líder deben entender que el equipo interdisciplinario no puede tomar decisiones y cumplir con su trabajo si los miembros no asisten a las reuniones de trabajo. Por lo cual es absolutamente necesario asistir a todas las reuniones y actividades en el momento establecido. En caso de no poder concurrir deberán comunicar de inmediato al coordinador el motivo de su inasistencia.
2. **INTERRUPCIONES:** Móviles desconectados y mails cerrados, lo más importante es lo que el equipo está haciendo en la reunión. Por lo cual se necesita la plena concentración y respeto por parte de todos sus miembros.
3. No hay “MIEMBROS ESPECIALES”: No se eludirá ningún tema aunque se sepa que si se proponen cambios pueden molestar a miembros de peso en el equipo. Por lo cual el equipo interdisciplinario debe trabajar en todo momento con claridad, transparencia y de manera equitativa.
4. **CRÍTICAS CONSTRUCTIVAS:** La resolución de problemas ha de ofrecer soluciones competitivas, los miembros del equipo interdisciplinario pueden mostrar su desacuerdo pero siempre de forma constructiva. El respeto a la diversidad de criterios es imprescindible para mantener la cortesía y tolerancia dentro del equipo.
5. **CONFIDENCIALIDAD:** Al ser sensibles, algunas cuestiones se deben de discutir con total libertad dentro del equipo si están convencidos que va a quedar circunscrito a él.
6. **ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN:** Los equipos no se forman para reunirse y discutir. Su verdadera finalidad es actuar y obtener resultados.
7. **COMPROMISO:** Los miembros que conforman el equipo interdisciplinario deben adquirir compromiso y responsabilidad grupal por las decisiones tomadas y los resultados obtenidos.
8. **RENDIMIENTO ACADÉMICO:** Es muy importante recalcar que cada miembro del equipo debe mantener un buen rendimiento académico y una conducta adecuada, con el propósito de ser ejemplos y motivar a otros estudiantes a querer formar parte del equipo interdisciplinario.



9. SUSTITUCIÓN DE UN MIEMBRO: Cuando un integrante del equipo no quiere estar dentro de él por razones justificadas (enfermedad, problemas personales, razones ajenas al equipo, etc.) o es expulsado, se elegirá a otro estudiante en su lugar, que será seleccionado por el jefe de departamento, priorizando al estudiante seleccionado inicialmente para que cada año y carrera tenga su representante dentro del equipo interdisciplinario.

MOTIVOS DE EXPULSIÓN DE UN MIEMBRO DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

- ▶ Incumplimiento de las normas establecidas en el presente manual.
- ▶ Inasistencia injustificada a dos sesiones en el mes.
- ▶ Irrespeto a otros integrantes del equipo.
- ▶ Utilizar materiales o documentos de información del equipo interdisciplinario para efectos distintos al desarrollo del mismo.
- ▶ Ser ineficiente e incumplir injustificadamente de manera reiterada con el desarrollo de sus actividades dentro del equipo interdisciplinario.
- ▶ Incitar la indisciplina e ineficiencia dentro del equipo interdisciplinario.
- ▶ Presentarse a las actividades en estado de ebriedad o bajo los efectos de narcóticos, drogas o consumir éstas en las instalaciones en las que el equipo interdisciplinario desarrolle sus actividades.
- ▶ Reincidir en las faltas anteriores, luego de recibir un llamado de atención por escrito.



DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

Derechos:

- ▶ Tener acceso a cualquier información de interés del equipo interdisciplinario que posea la Facultad.
- ▶ Conocer todo proceso referente a la evaluación, promoción, distinción, estímulos, capacitación, sanciones disciplinarias y cualquier otro que le involucre, así como hacer uso de todos los recursos establecidos.
- ▶ Ser respetado por cada miembro del equipo.
- ▶ Cada uno puede expresar sus conocimientos y opiniones, y ser tomado en cuenta para la toma de cualquier decisión que afecte al equipo interdisciplinario.
- ▶ Desarrollarse dentro de las mejores condiciones posibles.
- ▶ Proponer programas o proyectos de investigación, proyección social y tener la oportunidad de dirigirlo el mismo.

Obligaciones:

- ▶ Respetar y cumplir el presente manual y demás reglamentos relativos al desempeño académico del equipo interdisciplinario y sus miembros.
- ▶ Participación activa en todas las actividades.
- ▶ Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las actividades realizadas por el equipo.
- ▶ Todas las acciones a realizar sean en pro de la Facultad y los estudiantes.
- ▶ Aprovechar eficientemente los recursos que el equipo proporcione a todos sus miembros.
- ▶ Las demás que se establezcan.



SESIONES DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

El equipo interdisciplinario sesionará de manera ordinaria y extraordinaria. Ordinaria una vez a la semana con duración de dos horas por sesión, y extraordinariamente cuando el líder del equipo o un tercio de sus miembros lo estimen conveniente. A las sesiones podrán ser invitadas personas, que el equipo estime conveniente para aclaración o apoyo sobre temas o aspectos de interés para el equipo interdisciplinario.

De manera ordinaria las sesiones se realizarán en un aula ubicada en las instalaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y de manera extraordinaria donde el equipo lo estime conveniente.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Para la evaluación de los integrantes del equipo interdisciplinario, se hará uso de:

Método “Rúbrica de evaluación de equipo”, que consiste en evaluar a las personas en base a ciertos criterios que deben ser tomados en cuenta durante todas las actividades desarrolladas por el equipo. Marcando en cada casilla según la calificación que el coordinador estime conveniente asignar a cada miembro.¹⁵ (Véase tabla No. 3) en anexos de la propuesta del manual.

Además se tiene en cuenta el formato de procedimiento basado en la evaluación participativa, el cual se desarrolla de la siguiente manera:

- ▶ El estudiante se autoevalúa individualmente (autoevaluación)
- ▶ Los estudiantes se evalúan entre sí, organizados en grupos no mayores de cinco (cooevaluación)
- ▶ El profesor evalúa (heteroevaluación) teniendo en cuenta la autoevaluación y la cooevaluación, y coordina el análisis e interpretación de los resultados, realizado conjuntamente con los estudiantes.

Todo el procedimiento anterior se fundamenta en las competencias y los conocimientos adquiridos por el estudiante.¹⁶ (Véase formato tabla No. 5) en anexos de la propuesta del manual.

¹⁵www.slideshare.net/vacoka/rubricas-presentation. fecha consultada 02-septiembre- 09.

¹⁶www.revistaiberoamericanadeeducacion.com. Fecha consultada 02-septiembre -09.



ANEXOS



ANEXOS

Tabla No.1

FORMATO DE SELECCIÓN DE ESTUDIANTES PARA LA FORMACIÓN DEL EQUIPO

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua				
Formato de criterios de selección para la integración de los estudiantes en la formación del equipo interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.				
Nombre del estudiante:				
Carrera:				
Año:				
Criterios de selección	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Buen rendimiento académico				
Aprendizaje cooperativo				
Capacidad de toma de decisiones y solución de problemas				
Autocrítico				
Responsable				
Puntual				
Cooperativo				
Se integra fácilmente al equipo				
Ético				
Participativo				
Capacidad analítica				
Integridad y honestidad				
Capacidad de comunicarse empáticamente				
Confianza en sí mismo				



Tabla No.2

FORMATO DE ACTIVIDADES PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Cronograma de actividades del proceso de selección y formación del equipo interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.					
Fecha	Fases	Actividad	Objetivo	Logro	Observación del investigador
	Primera Fase Fase de selección	Llenado del criterio de selección por parte del docente.	Escoger a los estudiantes que cumplan con los criterios de selección previamente establecidos.	Selección de los estudiantes que formarán parte del equipo interdisciplinario.	
		Emisión de la información al jefe de departamento de cada carrera.			
		Evaluación de la información de los estudiantes.			
		Selección del estudiante en consenso de los jefes de departamentos y docentes.			
	Segunda Fase Fase de formación	Reunión con los estudiantes seleccionados para concientizarlos referente al objetivo y beneficios de la formación del equipo interdisciplinario.	Dar a conocer a los estudiantes la importancia de participar en un equipo interdisciplinario.	Comprensión por parte de los estudiantes sobre la importancia de la formación del equipo interdisciplinario.	
		Emisión de la propuesta del equipo interdisciplinario al Consejo Facultativo, para la aprobación final de dicho equipo.			
		Conocimiento de la agenda de trabajo y toda la información contenida en el presente manual a los integrantes del equipo.			



Tabla No.3

FORMATO DE EVALUACIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO

Profesor/Departamento: _____

Estudiante: _____

Actividad: _____

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.						
Rúbrica de evaluación de los miembros del equipo interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.						
Elementos	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Comentario	Calificación
Asistencia	Asistió al 100% de las reuniones y actividades del equipo.	Asistió de un 99% a un 80% de las reuniones o actividades del equipo.	Asistió de un al 79% a un 60% de las reuniones o actividades del equipo.	Asistió al 59% o menos de las reuniones o actividades del equipo.		
Puntualidad	Llegó a tiempo al 100% de todas las reuniones y actividades del equipo.	Llegó a tiempo de un 99 a 80% de las reuniones y actividades del equipo.	Llegó a tiempo de un 79 a 60% de las reuniones y actividades del equipo.	Llegó a tiempo a un 59% o menos de las reuniones y actividades del equipo.		
Trabajo asignado	Siempre entregó el trabajo a tiempo.	Entregó todos los trabajos, aunque algunos tarde.	Entregó algunos trabajos y requirió seguimiento.	Entregó muy pocos trabajos o ninguno.		
Calidad del trabajo	Las fuentes de información que recopiló tenían relación con el tema, era relevante y actualizada. Las fuentes eran	Las fuentes de información que recopiló eran actualizadas pero incluyó algunos datos que no son relevantes o no	Las fuentes de información eran limitadas. La información no estaba al día o no eran relevantes. Algunas fuentes	Las fuentes de información eran muy pocas. No eran confiables ni contribuyen al tema. La información		



	confiables y contribuyeron al desarrollo del tema.	tienen relación con el tema. Las fuentes eran confiables y contribuyeron al desarrollo del tema.	no eran confiables por lo que no contribuyeron al desarrollo del tema.	tiene poca o ninguna relación con el tema principal.		
Contribución	Siempre aportó al logro de los objetivos. Buscó y sugirió soluciones a los problemas.	Casi siempre aportó al logro de los objetivos, Casi siempre buscó y sugirió soluciones a los problemas.	Pocas veces aportó al logro de los objetivos. Pocas veces buscó y sugirió soluciones a los problemas.	No aportó al logro de los objetivos. Muy pocas veces buscó y sugirió soluciones a los problemas.		
Integración al equipo	Siempre trabajó para lograr las metas, cumplió con las normas y se adaptó a los cambios del equipo.	Casi siempre trabajó para lograr las metas, cumplir con las normas y adaptarse a los cambios del equipo.	Pocas veces trabajó para lograr las metas, cumplir con las normas y adaptarse a los cambios del equipo, y necesitó ser alentado.	Nunca trabajó para lograr las metas, muy pocas veces o nunca cumplió con las normas y se adaptó a los cambios del equipo.		
Actitud ante la crítica	Siempre estuvo receptivo a aceptar críticas y sugerencias de los miembros del equipo.	Casi siempre estuvo receptivo a aceptar críticas y sugerencias de los miembros del equipo.	Pocas veces estuvo receptivo a aceptar críticas y sugerencias de los miembros del equipo.	Muy pocas veces o nunca estuvo receptivo a aceptar críticas y sugerencias de los miembros del equipo.		
Actitud al comunicar	Siempre estuvo dispuesto a	En la mayoría de las ocasiones	En la mayoría de las ocasiones	Siempre habló y muy pocas		



	escuchar las opiniones de sus compañeros de equipo. Escuchó y habló equitativamente .	escuchó y en pocas ocasiones habló.	habló y en muy pocas ocasiones escuchó.	veces o nunca escuchó a otros miembros del equipo.		
Motivación	Promueve la cooperación, participación e integración entre los miembros de equipo.	Casi siempre promueve la cooperación, participación e integración entre los miembros de equipo.	Pocas veces promueve la cooperación, participación e integración entre los miembros de equipo.	Muy pocas veces o nunca promovió la cooperación, participación e integración entre los miembros de equipo.		



Tabla No.4
Formato para evaluación

Actividad: _____ fecha: _____

Estudiante o grupo evaluado: _____

Estudiante o grupo evaluador: _____

Objetivo de la evaluación:

Instrucción: marcar con una **x** la letra correspondiente a cada indicador:

Excelente (**E**) - Bueno (**B**) - Regular (**R**) - Deficiente (**D**)¹⁷

INDICADORES DE LOGROS	VALORACION			
1. Relaciona los nuevos conocimientos con sus ideas previas	E	B	R	D
2. Aplica los conocimientos correctamente en situaciones específicas	E	B	R	D
3. Compara los conocimientos entre sí	E	B	R	D
4. Identifica ideas claves	E	B	R	D
5. Organiza ideas (ensayos, esquemas, mapas conceptuales, etc.)	E	B	R	D
6. Ejemplifica con base en la(s) teoría(s) estudiada(s)	E	B	R	D
7. Aporta ideas nuevas	E	B	R	D
8. Investiga otras fuentes	E	B	R	D
9. Intercambia conceptos y opiniones	E	B	R	D
10. Argumenta clara y coherentemente	E	B	R	D
11. Vocaliza adecuadamente	E	B	R	D
12. Relaciona las ideas con el contexto	E	B	R	D
13. Responde preguntas correctamente	E	B	R	D
14. Plantea interrogantes interesantes	E	B	R	D
EVALUACIÓN DEFINITIVA	E	B	R	D
SUGERENCIAS (FORTALEZAS Y DEBILIDADES):				

La evaluación definitiva de la actividad desarrollada se realiza teniendo en cuenta la media (el mayor número de letras), la cual evidencia la tendencia predominante. Así, si un estudiante, entre los 14 indicadores de logros obtuvo ocho Excelentes (E), entonces su nota definitiva será E.

¹⁷ Esta frecuencia de calificación es una escala de nivel ordinal, en la cual las categorías de los datos se clasifican por intervalos, o se ordenan de acuerdo con las características particulares que posee.



IX. CONCLUSIONES

Conforme a la investigación realizada y los resultados obtenidos se puede concluir que:

- ▶ La implementación de un equipo interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales traería consigo una nueva forma de organización para los estudiantes de dicha Facultad; en la que tendrán la oportunidad de trabajar y compartir sus conocimientos, experiencias y destrezas con los estudiantes de todas las disciplinas, además este tipo de organización está siendo utilizada en las empresas para maximizar los resultados del trabajo; por lo cual se hace de mucha importancia que los estudiantes estén preparados para trabajar con profesionales de otras disciplinas y de otros campos laborales.
- ▶ No existen manuales de procedimiento establecidos en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales para la formación de equipos interdisciplinarios.
- ▶ Debido a la falta de interacción de conocimientos entre los estudiantes de las distintas disciplinas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales se hace necesaria la creación e implementación de un manual de funcionamiento para la formación de un equipo interdisciplinario, que servirá como base e instrumento para fomentar y desarrollar el trabajo en este tipo de equipo promovido por los estudiantes y docentes de la misma, siendo de efectiva aplicación en la medida que las autoridades de la Facultad lo estimen conveniente.
- ▶ Los aspectos que se incluyeron en este manual fueron determinados bajo la teoría aplicable a la formación de equipos interdisciplinarios, los cuales están expresados en dicha propuesta, siendo elaborada para efecto de una mayor formalidad en la integración, seguimiento y control del equipo, permitiendo la promoción de las actividades que contribuyan a su pleno desarrollo.
- ▶ La opinión que tienen los alumnos, docentes y la Facultad es primordial porque son los tres actores que formarán parte del proceso de desarrollo del equipo interdisciplinario, ellos han expresado que les gustaría formar parte del equipo y consideran que es muy importante para completar y ampliar sus conocimientos, capacidades y habilidades. Así mismo consideran que la



implementación de un manual de funcionamiento es muy necesario para llevar a cabo el proceso de formación del equipo interdisciplinario de manera formal.

- ▶ La realización de un análisis interno del equipo interdisciplinario permitió conocer las Fortalezas (diversidad de criterios y pensamientos) que deben ser aprovechadas por el equipo; y así mismo conocer las debilidades (poca aceptación al criterio ajeno) que deben ser contrarrestadas por el mismo a través del diseño de estrategias que ayuden a crear una ventaja competitiva para el equipo interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- ▶ Se entregó documento escrito de manera formal a las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en el cual se presenta la propuesta de manual de funcionamiento de equipos interdisciplinarios, con la finalidad de que pueda ser revisado, aprobado e implementado para promover la interacción de conocimientos entre los estudiantes de las distintas disciplinas empresariales. En la entrega se pudo notar el interés por dicho manual.



X. RECOMENDACIONES

- ▶ Participación activa de las autoridades de la Facultad ya que se hace necesaria para promover la formación del equipo interdisciplinario siguiendo los lineamientos establecidos en el presente manual. Y de esta manera contribuir al desarrollo integral de la facultad y sus estudiantes. Sirviendo de intermediaria en la promoción de actividades que requieran la presencia de organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- ▶ Las personas que integren el equipo interdisciplinario deben anudar esfuerzos para obtener el máximo provecho de la interacción derivada del equipo que permitirá la ampliación de sus conocimientos y habilidades; formando así profesionales productivos, capaces de responder ante las demandas del mercado laboral actual.
- ▶ Al ser el presente manual una guía para la formación y funcionamiento del equipo interdisciplinario, se recomienda el uso e implementación del mismo para lograr mejores resultados.
- ▶ Se recomienda la revisión continua del manual de funcionamiento del equipo interdisciplinario en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, con el objetivo de adaptarlo a los cambios surgidos en la Facultad, dentro del equipo mismo o de acuerdo a las demandas del mercado laboral, de manera que el equipo interdisciplinario pueda responder de forma positiva ante estos cambios.
- ▶ Es recomendable la actualización del análisis interno para realizar una evaluación de los avances que el equipo interdisciplinario ha tenido y verificar si se necesitan nuevas estrategias para contrarrestar las debilidades y aumentar las fortalezas, tomando las decisiones necesarias y así mismo fortalecer sus ventajas competitivas.



XI. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS, ELECTRÓNICAS Y MONOGRÁFICAS

Fuentes Bibliográficas

- 1 Ballenato Prieto, Guillermo, “Trabajo en equipo. Dinámica y participación en los grupos”; Ed. Pirámide. Barcelona, 2005.
- 2 Hellriegel Don y Slocum W. John Jr. “Comportamiento organizacional”. Decima Edición. Distrito Federal. México, 2004.
- 3 Hernández Sampieri, Roberto. Fernández Collado, Carlos. Batista Lucio, Pilar: “Metodología de la investigación con investigaciones interdisciplinarias”. 3ra. Edición. Editora McGraw-Hill, 2003.
- 4 Jones, Gareth R. y George, Jennifer Ma. “Administración Contemporánea”, cuarta edición, McGraw-Hill, 2006.
- 5 Koontz, Harold y Weihrich, Heinz. “Elementos de Administración enfoque internacional”, sexta edición, McGraw-Hill, 2007.
- 6 Naresh K. Malhotra, “Investigación de Mercado un enfoque práctico”, segunda edición. Editorial Prentice Hall, México.
- 7 Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) Posada Álvarez, R.: “Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad.”

Fuentes Monográficas

- 8 Cáceres Marcia Carolina, Olivares Claudia Yessennia, Orozco Darling Irela. “Elaboración de la Matriz FODA y el ciclo de vida del producto en la Manufacturera Metropolitana de Marroquinería y Calzado S.A. en el periodo octubre 2004- abril 2005”. Tesis para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas. UNAN-León, Nicaragua 2005.
- 9 Mejía Gregorio A., Torres Joel E., y Trujillo Erick. “Diagnostico del clima organizacional del programa de CCEEyEE de la UNAN-León”. Tesis para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas. UNAN-León, Nicaragua 2005.



- 10 Rizo Aurora Cristina, Sarria Indiana del Carmen, Somarriba Fabiola Lissette. “Diagnóstico de la comercialización de Flor de Jamaica en el occidente de Nicaragua durante el año 2005”. Tesis para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas. UNAN-León, Nicaragua 2006.
- 11 Sandoval Lady M., Sánchez Ivan H., y Cáceres Yader M. “Responsabilidad social en las Empresas Procesadoras de Piedra Caliza en el Municipio de San Rafael del Sur en el periodo de noviembre 2007 a junio 2008”. Tesis para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas. UNAN-León, Nicaragua 2008.

Fuentes Electrónicas

- 12 Sánchez Pérez J., Otálora J. Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo. fecha de publicación 04 mayo 07. Edición 01. www.mcgraw-hill-educación.com- Fecha consultada: 10-marzo-2009 .
- 13 www.es.thefreedictionary.com-1 Fecha consultada: 1-marzo-2009.
- 14 Dr. Malhotra Y.1998 www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1888-concepto-de-grupo.html- Fechaconsultada:11-marzo-2009.
- 15 www.psicología.idoneos.com/index.php/354954-Fecha consultada:12marzo-2009.
- 16 www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r2519.pdf- Fecha consultada: 12-marzo-2009
- 17 www.definiciónabc.com/social/equipo.php-Fecha consultada: Fecha consultada:12-marzo-2009.
- 18 www.psicopedagogía.com/definición/equipo-Fecha consultada:12-marzo-2009.
- 19 www.rinconelvago.com/formació-y-desarrollo-de-grupo-y-equipo.html-Fecha consultada: 12-marzo-2009.
- 20 www.editum.org/formación-de-equipo-de-trabajo-producción-interdisciplinaria-p-176.html- Fecha consultada: Fecha consultada: 12-marzo-2009.
- 21 www.centrogeo.org.mx-Fecha consultada: 12-marzo-2009.
- 22 [www.http//psicologíasocial.idoneos.com/index.php/354954](http://www.psicologíasocial.idoneos.com/index.php/354954)-Fecha consultada: 25-marzo-2009.
- 23 www.sappiens.com- Fecha consultada: 02-abril-2009.
- 24 www.redalyc.vaen.mx-Fecha consultada: 03-abril-2009.



ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN-León

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Somos egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-León nuestra tesis monográfica lleva por título "Propuesta de un manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo interdisciplinario para la interacción entre los estudiantes de cuarto y quinto año de las distintas áreas disciplinares (Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Economía, Mercadotecnia, Turismo) de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León" .

Esta entrevista es importante para nuestra investigación monográfica es por ello que esperamos de parte suya una información confiable, a continuación se le presenta una serie de preguntas por lo cual es necesaria su opinión, de antemano le agradecemos su participación.

1. ¿Considera usted que son importantes los equipos interdisciplinarios dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales?
2. ¿Qué tipos de manual existen en la facultad?
3. ¿Existe un manual de funcionamiento para la interacción entre las distintas disciplinas a través de la formación de equipos interdisciplinarios?
4. ¿Anteriormente, han habido intentos para la elaboración de un manual de funcionamiento para la interacción entre las distintas disciplinas a través de la formación de equipos interdisciplinarios?
5. ¿Considera necesaria la elaboración de un manual de funcionamiento para la formación de equipos interdisciplinarios en la Facultad?
6. ¿Considera usted que brindaría beneficios la elaboración de un manual de funcionamientos para la formación de equipos interdisciplinarios en la Facultad? ¿Cuáles serían esos beneficios?
7. A su juicio, ¿Qué requisitos debe contener un manual de funcionamiento para que sea aprobado por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales?
8. ¿Qué normas y procedimientos deben ser tomados en cuenta para la realización de un manual de funcionamiento en la formación de equipos interdisciplinarios?



9. ¿Qué políticas y reglas de las ya establecidas por la Facultad deberán aplicarse y retomarse en la realización de este manual?
10. ¿Qué autoridades dentro de esta institución están facultadas para la aprobación de este manual de funcionamiento?
11. ¿Cuál sería el proceso de aprobación para este manual?
12. En el caso de que se aprobara dicho manual ¿cómo se hará efectiva la publicación y aplicación del mismo?
13. ¿Se haría una evaluación y seguimiento de las actividades realizadas por el equipo interdisciplinario por parte de la facultad?
14. ¿Cada cuanto tiempo considera necesario la revisión y actualización del manual de equipos interdisciplinarios?
15. ¿Cuál debe ser la jerarquía, niveles organizacionales, cadena de mando y comunicación al momento de diseñar una estructura organizacional de equipos interdisciplinarios incluida en el manual?
16. ¿Seleccionarían a un docente o sería la decanatura la que llevará la coordinación del equipo?
17. ¿Qué tipo de actividades les gustaría que desarrollaran, gestionaran y/o llevaran a cabo el equipo interdisciplinario?
18. ¿Qué tipo de ayuda/gestión podría brindar la facultad para el buen desarrollo de un equipo interdisciplinario?



ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA

UNAN-León

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Somos egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de UNAN-León nuestra tesis monográfica lleva por título "Propuesta de un manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo interdisciplinario para la interacción entre los estudiantes de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas (Administración de empresas, Contaduría pública y finanzas, Economía, Mercadotecnia y Gestión de empresas Turísticas) de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León".

Esta encuesta es importante para nuestra investigación monográfica es por ello que esperamos de parte suya una información confiable, a continuación se le presenta una serie de preguntas por lo cual es necesaria su opinión, de antemano le agradecemos su participación.

Marque solamente una de las siguientes opciones:

Carrera _____ Año _____

Asignatura en la que más trabaja en equipo _____

1 ¿Le gusta trabajar en equipos?

a) Si _____

b) No _____

2 ¿Cómo evalúa usted la metodología del trabajo en equipo?

a) Excelente _____

b) Buena _____

c) Regular _____

d) Deficiente _____

3 ¿Ha interactuado en actividades académicas con estudiantes del resto de disciplinas de la Facultad?



- a) Si _____
- b) No _____
- 4 ¿Considera necesaria la interacción e integración de conocimientos con estudiantes de las otras disciplinas de la Facultad?
- a) Si _____
- b) No _____
- 5 ¿Ha escuchado usted acerca de equipos interdisciplinarios?
- a) Si _____
- b) No _____
- 6 ¿Considera usted importante la formación de un equipo interdisciplinario dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales? De ser positiva su respuesta conteste la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta 8.
- a) Si _____
- b) No _____
- 7 ¿Por cuál de las siguientes razones opina usted que es importante la formación de un equipo interdisciplinario en la FCCEEYEE?
- a) Interacción entre los estudiantes de las distintas disciplinas _____
- b) Integración de conocimientos entre los estudiantes _____
- c) Capacitar a los estudiantes ante las demandas del mercado laboral _____
- d) Aprendizaje cooperativo _____
- e) Todas las anteriores _____
- f) Otras (especifique) _____
- 8 ¿Le gustaría formar parte de un equipo interdisciplinario que represente a la Facultad? De ser positiva su respuesta conteste la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta 10.
- a) Si _____
- b) No _____
- 9 ¿Por cuál de las siguientes razones le gustaría formar parte del equipo interdisciplinario?
- a) Para mejorar sus habilidades individuales _____
- b) Enriquecer conocimientos _____
- c) Ser competente ante las exigencias del mundo laboral _____



- d) Adquirir capacidad para trabajar en este tipo de equipo _____
- a) Todas las anteriores _____
- b) Otras (especifique) _____
- 10 A su criterio ¿Cuál de las siguientes características deben presentar los miembros de un equipo interdisciplinario?
- a) Estudiantes participativos _____
- b) Estudiantes con alto rendimiento académico _____
- c) Estudiantes con disposición al trabajo en equipo _____
- d) Todas las anteriores _____
- e) Otras (especifique) _____
- 11 ¿Cuál de las siguientes actividades debe promover un equipo interdisciplinario para el desarrollo de los estudiantes?
- a) Seminarios/talleres _____
- b) Actividades deportivas _____
- c) Capacitaciones _____
- d) Congresos _____
- e) Ferias _____
- f) Todas las anteriores _____
- g) Otras (especifique) _____
- 12 ¿Cuál de las siguientes actividades debe llevar a cabo un equipo interdisciplinario para la proyección y desarrollo de la Facultad?
- a) Actividades estudiantiles _____
- b) Actividades académicas _____
- c) Actividades sociales _____
- d) Intercambio y movilidad de estudiantes _____
- e) Promoción de ferias empresariales _____
- f) Convenios con organismos y otras instituciones _____
- g) Todas las anteriores _____
- h) Otras (especifique) _____
- 13 ¿Cuál de los siguientes aspectos considera usted que son barreras para la formación de este equipo?



- a) Falta de disposición para participar por parte de los estudiantes _____
- b) Falta de interés por parte de las autoridades de la Facultad _____
- c) Falta de espacio para el desarrollo del equipo _____
- d) Mala coordinación de los integrantes del equipo _____
- e) Todas las anteriores _____
- f) Otras (especifique) _____
- 14 ¿Cuál de las siguientes opciones serían los beneficios que traería consigo la formación de un equipo interdisciplinario para los estudiantes?
- a) Enriquecer conocimientos _____
- b) Capacidad de autocrítica y crítica constructiva _____
- c) Ser competentes ante las exigencias del mundo laboral _____
- d) Capacidad de trabajar en equipo _____
- e) Todas las anteriores _____
- f) Otras (especifique) _____
- 15 ¿Cuál de las siguientes opciones serían los beneficios que traería consigo la formación de un equipo interdisciplinario para la Facultad?
- a) Estudiantes proactivos _____
- b) Representación de estudiantes calificados y con alto rendimiento _____
- c) Capacidad de gestión y negociación _____
- d) Mayor proyección social _____
- e) Otras (especifique) _____
- 16 ¿Cuál de las siguientes obligaciones deberán cumplir los integrantes de este equipo?
- a) Responsabilidad en todas las actividades _____
- b) Respeto y cumplimiento de todas las normas establecidas _____
- c) Todas las acciones sean en pro de la Facultad y los estudiantes _____
- d) Todas las anteriores _____
- e) Otras (especifique) _____



- 17 ¿Considera necesaria la implementación de un manual como guía para el funcionamiento de un equipo interdisciplinario? De ser positiva su respuesta conteste la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la última pregunta.
- a) Si _____
- b) No _____
- 18 ¿Por cuál de las siguientes razones considera usted necesaria la implementación de un manual de funcionamiento para la formación de un equipo interdisciplinario en la FCCEEYEE?
- a) Brindar una guía estructurada de la formación del equipo _____
- b) Formal integración del equipo _____
- c) Mayor validez del equipo _____
- d) Todas las anteriores _____
- e) Otras (especifique) _____
- 19 ¿Qué temas le gustaría que se aborden en este equipo interdisciplinario para enriquecer los conocimientos que poseen los estudiantes?
- a) Responsabilidad social de las empresas. _____
- b) Clima motivacional en el trabajo. _____
- c) Inteligencia emocional. _____
- d) Demanda del mercado actual laboral. _____
- e) Todas las anteriores. _____
- f) Otro, (especifique) _____



ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN-León

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Somos egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-León nuestra tesis monográfica lleva por título "Propuesta de un manual de funcionamiento sobre la formación de un equipo interdisciplinario para la interacción entre los estudiantes de cuarto y quinto año de las distintas disciplinas (Administración de empresas, Contaduría pública y finanzas, Economía, Mercadotecnia y Gestión de Empresas Turísticas) de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León".

Esta encuesta es importante para nuestra investigación monográfica es por ello que esperamos de parte suya una información confiable, a continuación se le presenta una serie de preguntas por lo cual es necesaria su opinión, de antemano le agradecemos su participación.

Marque solamente una de las siguientes opciones:

1. ¿Utiliza en su clase la metodología de trabajo en equipo?
 - a) Si _____
 - b) No _____
2. ¿Ha aplicado la metodología de trabajo en equipo entre estudiantes de las distintas carreras de la Facultad?
 - a) Si _____
 - b) No _____
3. ¿Qué actividades utiliza para evaluar el trabajo en equipo?
 - a) Exposiciones _____
 - b) Preguntas al azar _____
 - c) Asignación de trabajos en el aula de clase _____
 - d) Formulación y Evaluación de proyectos _____
 - e) Todas las anteriores _____



- f) Otros (especifique) _____
4. ¿Cómo evalúa los resultados del trabajo en equipo?
- a) Grado de coordinación _____
 - b) Participación _____
 - c) Integración _____
 - d) Todas las anteriores _____
 - e) Otros (especifique) _____
5. ¿Ha escuchado usted acerca del término equipos interdisciplinarios?
- a) Si _____
 - b) No _____
6. ¿Considera usted importante la formación de un equipo interdisciplinario dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales? De ser positiva su respuesta conteste la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta 8.
- a) Si _____
 - b) No _____
7. ¿Por cuál de las siguientes razones considera usted importante la formación de un equipo interdisciplinario en la Facultad?
- a) Interacción entre los estudiantes de las distintas disciplinas _____
 - b) Integración de conocimientos entre los estudiantes _____
 - c) Capacitar a los estudiantes ante las demandas del mercado laboral _____
 - d) Aprendizaje cooperativo _____
 - e) Todas las anteriores _____
 - f) Otras (especifique) _____
8. A su criterio ¿Cuál de las siguientes características deben presentar los miembros del equipo interdisciplinario?
- a) Estudiantes participativos _____
 - b) Estudiantes con alto rendimiento académico _____
 - c) Estudiantes con disposición al trabajo en equipo _____
 - d) Todas las anteriores _____
 - e) Otras (especifique) _____



9. ¿Cuál de los siguientes métodos utilizaría para seleccionar a los integrantes del equipo?
- a) Por medio de sesiones de equipo _____
 - b) Observación _____
 - c) Por selección aleatoria _____
 - d) Por disposición del estudiante _____
 - e) Por criterios de selección _____
 - f) Otras (especifique) _____
10. ¿Cuál de las siguientes actividades debe promover el equipo interdisciplinario para el desarrollo de los estudiantes?
- a) Seminarios/talleres _____
 - b) Actividades deportivas _____
 - c) Capacitaciones _____
 - d) Congresos _____
 - e) Ferias _____
 - f) Todas las anteriores _____
 - g) Otras (especifique) _____
11. ¿Cuál de las siguientes actividades debe llevar a cabo un equipo interdisciplinario para la proyección y desarrollo de la Facultad?
- a) Actividades estudiantiles _____
 - b) Actividades académicas _____
 - c) Actividades sociales _____
 - d) Intercambio y movilidad de estudiantes _____
 - e) Promoción de ferias empresariales _____
 - f) Convenios con organismos y otras instituciones _____
 - g) Todas las anteriores _____
 - h) Otras (especifique) _____
12. ¿Cuál de los siguientes aspectos considera usted que son obstáculos y/o barreras para la formación de un equipo interdisciplinario?
- a) Falta de disposición a participar por parte de los alumnos _____
 - b) Falta de interés por parte de las autoridades de la Facultad _____



- c) Actitud de los docentes _____
- d) Falta de espacio para el desarrollo del equipo _____
- e) Mala coordinación de los integrantes del equipo _____
- f) Todas las anteriores _____
- g) Otras (especifique) _____
13. ¿Cuál de las siguientes opciones serían los beneficios que traerían consigo la formación de un equipo interdisciplinario para la Facultad?
- a) Estudiantes proactivos _____
- b) Representación de estudiantes calificados y con alto rendimiento _____
- c) Capacidad de gestión y negociación _____
- d) Mayor proyección social _____
- e) Todas las anteriores _____
- f) Otras (especifique) _____
14. ¿Cuál de las siguientes opciones serían los beneficios que traería consigo la formación de un equipo interdisciplinario para los estudiantes?
- a) Enriquecer conocimientos _____
- b) Capacidad de autocrítica y crítica constructiva _____
- c) Ser competentes ante las exigencias del mundo laboral _____
- d) Adquirir capacidad para trabajar en este tipo de equipo _____
- e) Todas las anteriores _____
- f) Otras (especifique) _____
15. ¿Cuál de las siguientes obligaciones deberán cumplir los integrantes de este equipo?
- a) Responsabilidad en todas las actividades _____
- b) Respeto y cumplimiento de todas las normas establecidas _____
- c) Todas las acciones sean en pro de la Facultad y los estudiantes _____
- d) Todas las anteriores _____
- e) Otras (especifique) _____
16. ¿Cuál debería ser el papel del docente en la formación de un equipo interdisciplinario?
- a) Coordinador de actividades _____
- b) Supervisor del equipo _____



- c) Seguimiento del equipo _____
- d) Evaluación de las actividades _____
- e) Todas las anteriores _____
- f) Otras (especifique) _____
17. ¿Le gustaría participar en alguna de las actividades promovidas por el equipo interdisciplinario?
- a) Si _____
- b) No _____
18. ¿Considera usted necesaria la implementación de un manual de funcionamiento para la formación de un equipo interdisciplinario en la FCCYEE? De ser positiva su respuesta conteste la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta 20.
- a) Si _____
- b) No _____
19. ¿Por cuál de las siguientes razones considera usted necesaria la implementación de un manual de funcionamiento para la formación de un equipo interdisciplinario en la FCCYEE?
- f) Brindar una guía estructurada de la formación del equipo _____
- g) Formal integración del equipo _____
- h) Mayor validez del equipo _____
- i) Todas las anteriores _____
- j) Otras (especifique) _____
20. ¿Cuáles deben ser las normas establecidas en el manual de funcionamiento que han de regir dentro del equipo interdisciplinario?
21. ¿Qué métodos deben ser incluidos dentro del manual de funcionamiento para evaluar el desempeño de este equipo?



ANEXO 4

Tablas y Gráficos de las encuestas

Tabla No. 1

Disciplina a la cual pertenecen los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Administración de Empresas	48	23	23	23
	Contaduría Pública	52	25	25	48
	Economía	52	25	25	73
	Mercadotecnia	41	19	19	92
	Gestión de Empresas Turísticas	17	8	8	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 1

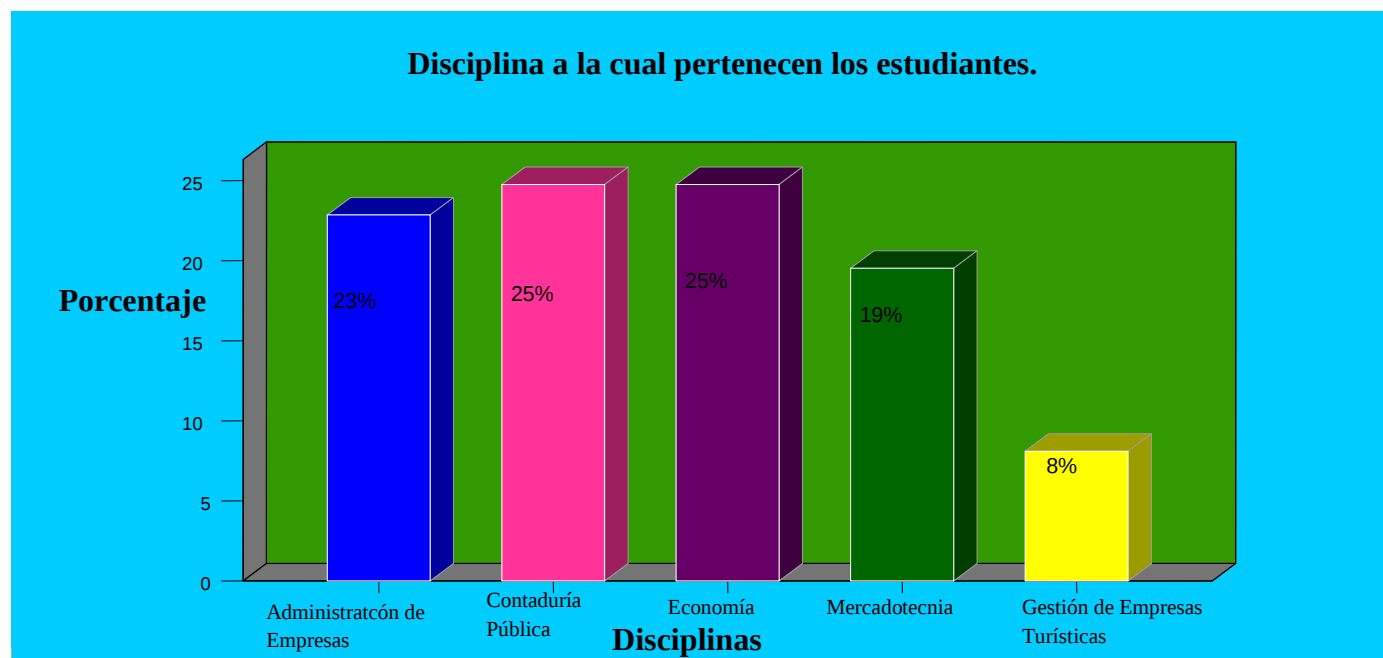




Tabla No. 2

Año académico que cursan los estudiantes de las distintas disciplinas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	IV	114	54	54	54.3
	V	96	46	46	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 2

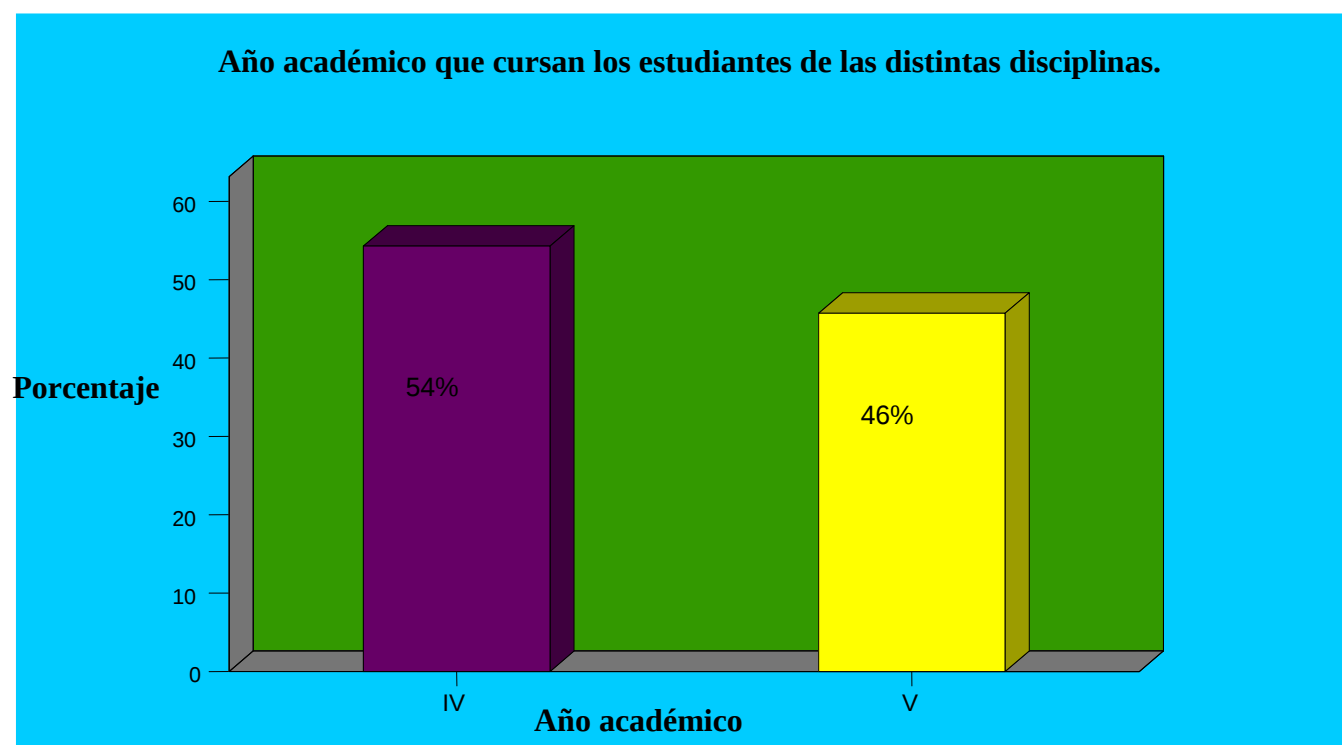




Tabla No.3

Componente en el cual los estudiantes utilizan la metodología de trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Auditoría	32	15.2	15.2	15.2
	Comercio Internacional	7	3.3	3.3	18.6
	Desarrollo Económico	7	3.3	3.3	21.9
	Economía Laboral	10	4.8	4.8	26.7
	Ética Profesional	10	4.8	4.8	31.4
	Inglés	9	4.3	4.3	35.7
	Mercadotecnia	7	3.3	3.3	39.0
	No contestó	8	3.8	3.8	42.9
	Planificación	9	4.3	4.3	47.1
	Prácticas Profesionales	72	34.3	34.3	81.4
	Publicidad	8	3.8	3.8	85.2
	Recursos Humanos	13	6.2	6.2	91.4
	Todas	18	8.6	8.6	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 3

Componente en el cual los estudiantes utilizan la metodología de trabajo en equipo.

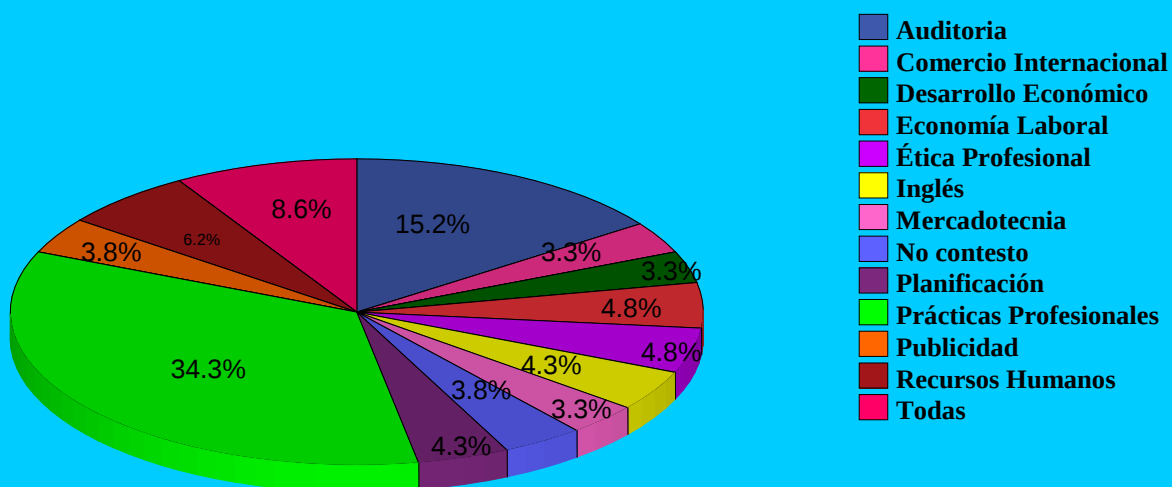




Tabla No.4

Preferencia por el trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	196	93.3	93.3	93.3
	No	14	6.7	6.7	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 4

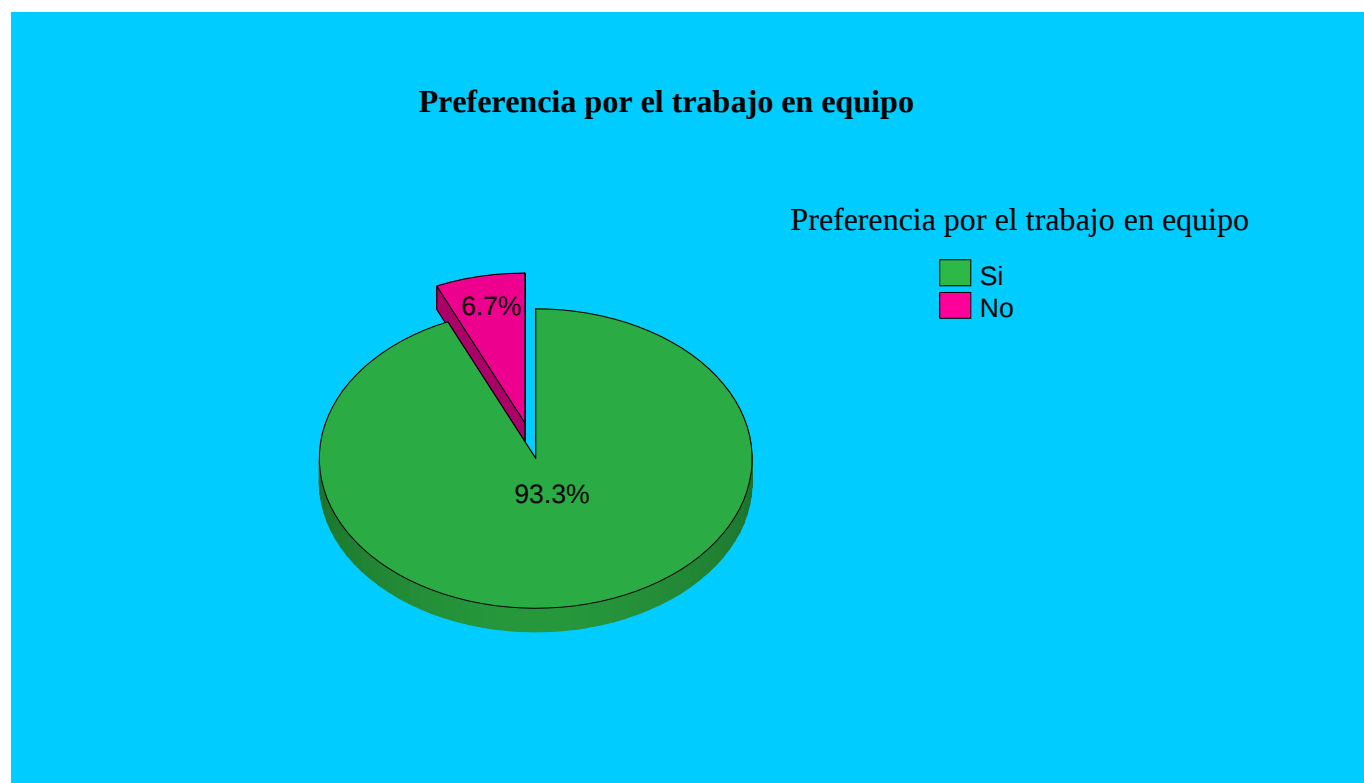




Tabla No. 5

Evaluación del trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	49	23.3	23.3	23.3
	Buena	131	62.4	62.4	85.7
	Regular	27	12.9	12.9	98.6
	Deficiente	3	1.4	1.4	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No.5

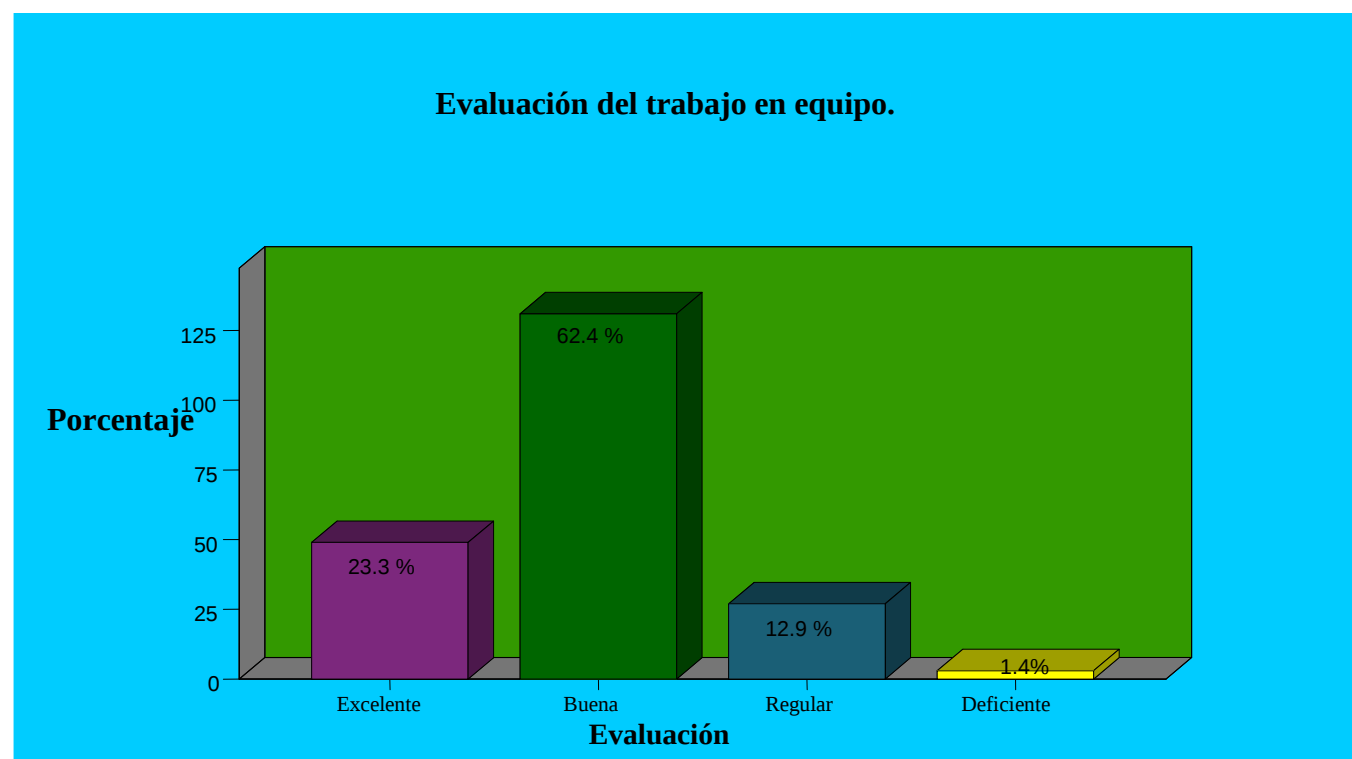




Tabla No. 6

Relación académica entre los estudiantes de las distintas disciplinas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	38	18.1	18.1	18.1
	No	172	81.9	81.9	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No.6

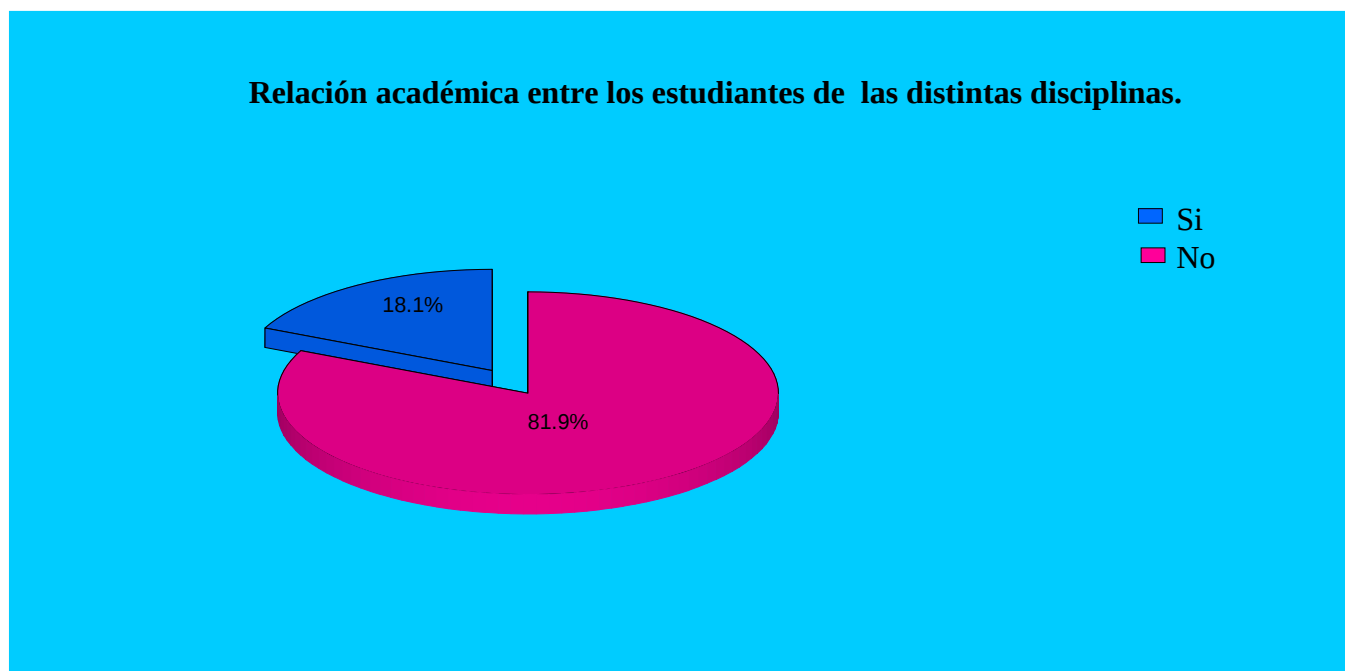




Tabla No. 7

Necesidad de intercambio de conocimientos con estudiantes de las otras disciplinas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	197	93.8	93.8	93.8
	No	13	6.2	6.2	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 7

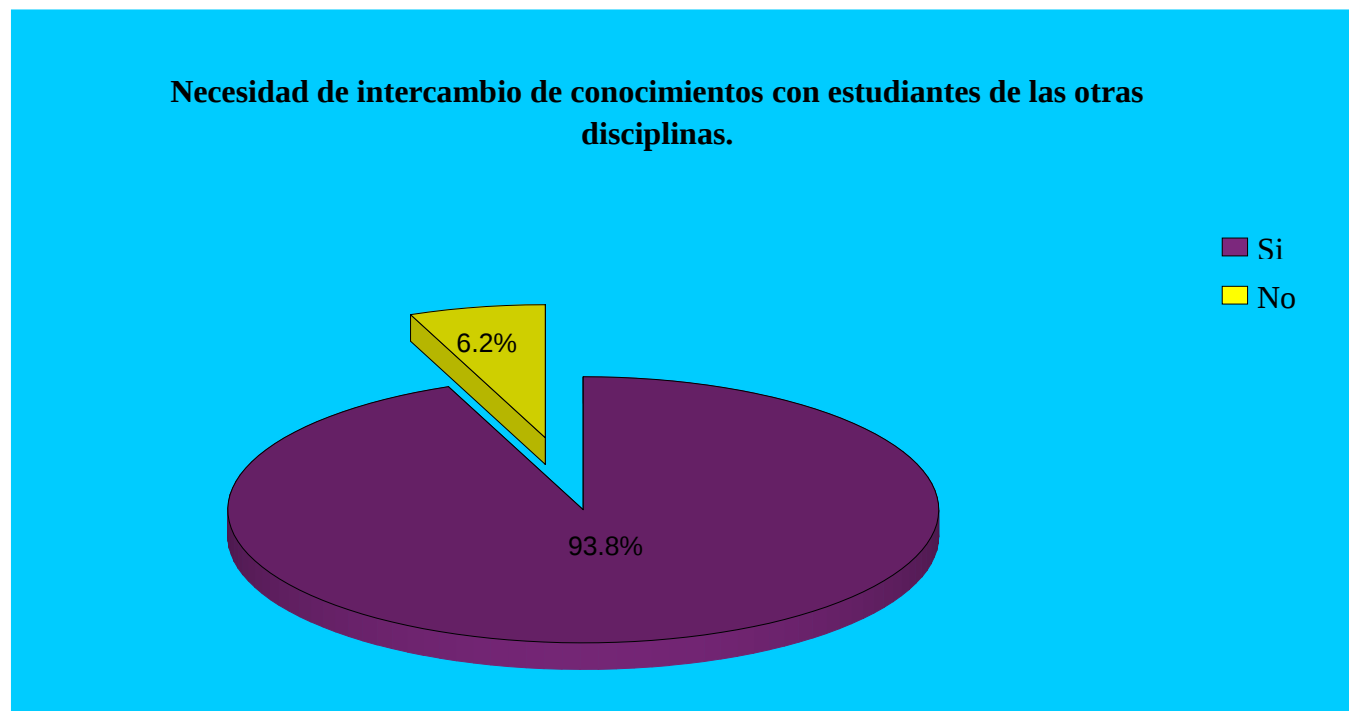




Tabla No. 8

Conocimiento que poseen los estudiantes acerca de los equipos interdisciplinarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	61	29.0	29.0	29.0
	No	149	71.0	71.0	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 8

Conocimiento que poseen los estudiantes acerca de los equipos interdisciplinarios.

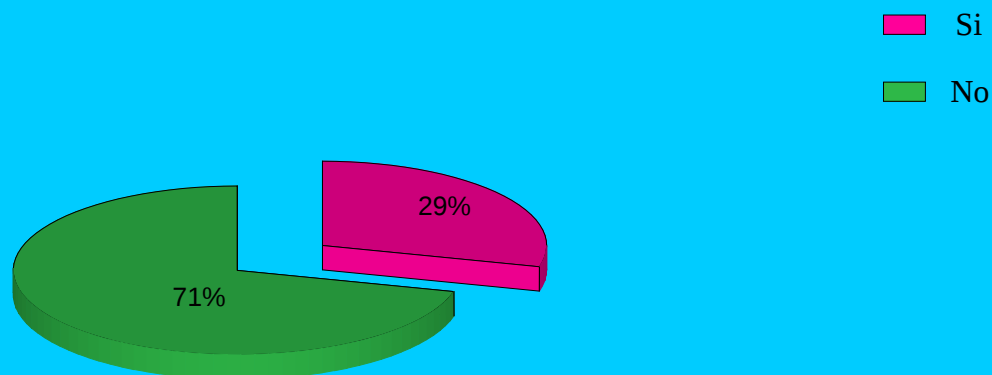




Tabla No. 9

Consideración de la importancia de la formación de un equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	203	96.7	96.7	96.7
	No	7	3.3	3.3	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 9

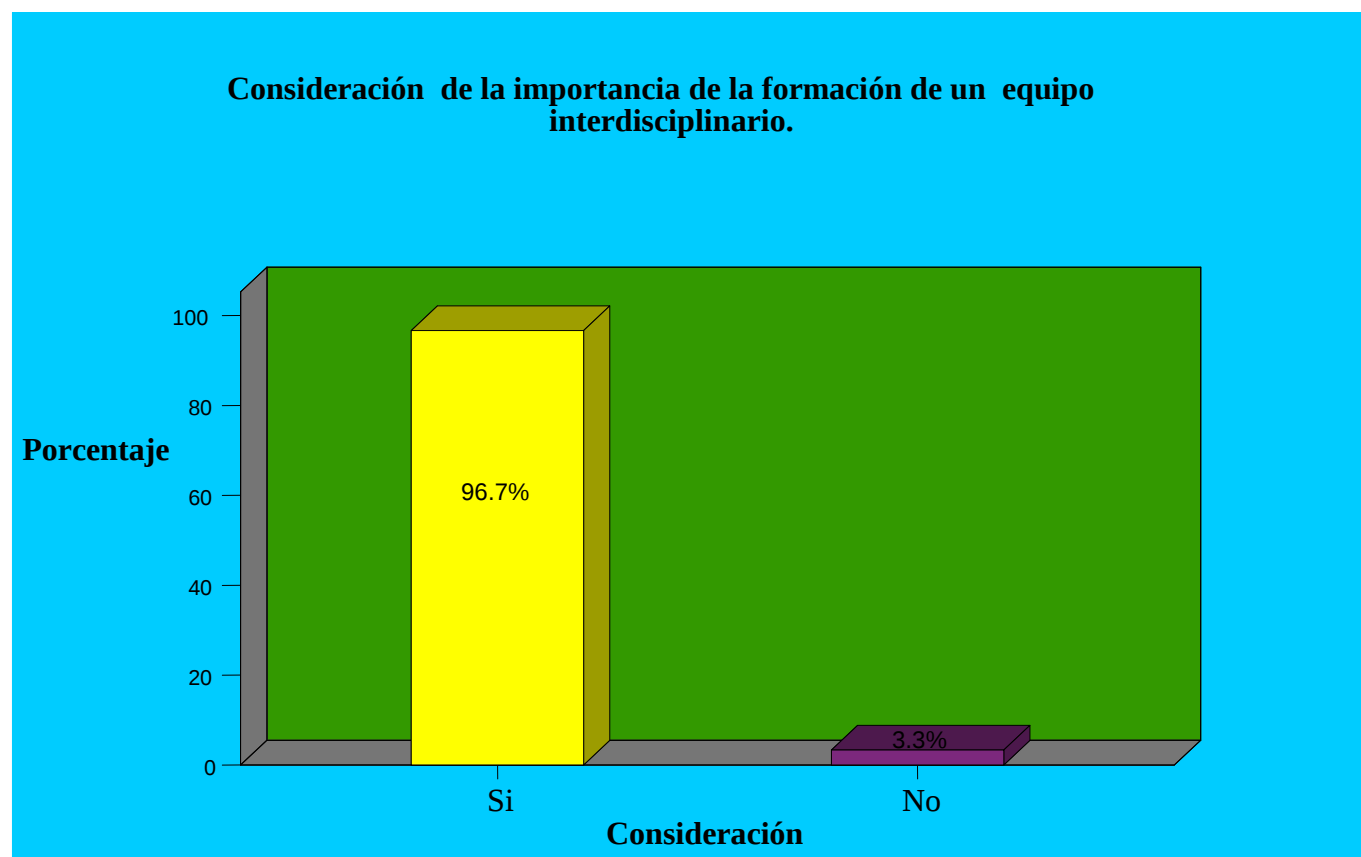




Tabla No. 10

Razón por la cual el estudiante considera importante la formación del equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Interacción entre los estudiantes	27	12.9	12.9	12.9
	Integración de conocimientos	38	18.1	18.1	31.0
	Capacitar a los estudiantes ante las demandas del mercado laboral	21	10.0	10.0	41.0
	Aprendizaje cooperativo	19	9.0	9.0	50.0
	Todas las anteriores	98	46.7	46.7	96.7
	No contestó	7	3.3	3.3	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 10

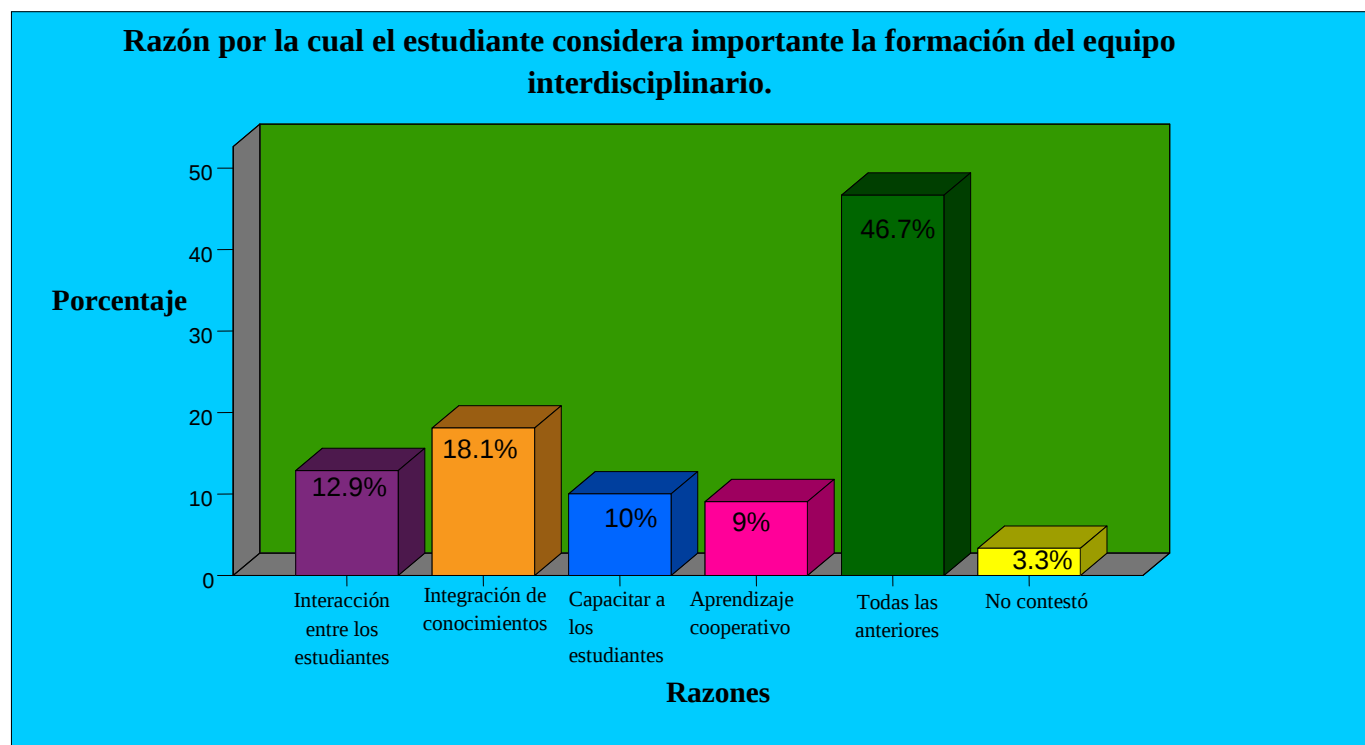




Tabla No. 11

Deseo de los estudiantes por formar parte del equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	174	82.9	82.9	82.9
	No	36	17.1	17.1	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 11

Deseo de los estudiantes por formar parte del equipo interdisciplinario.

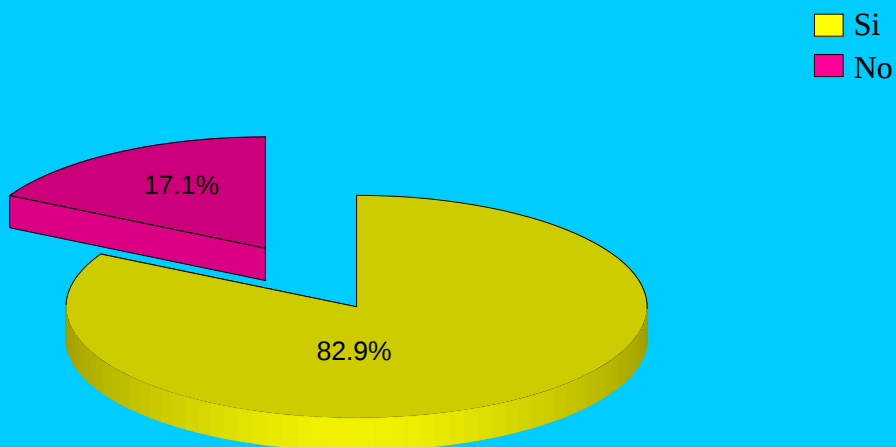




Tabla No. 12

Razón por la cual el estudiante formaría parte de un equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mejorar sus habilidades individuales	11	5.2	5.2	5.2
	Enriquecer conocimientos	26	12.4	12.4	17.6
	Ser competentes ante las exigencias del mercado laboral	19	9.0	9.0	26.7
	Capacidad de trabajar en equipo	16	7.6	7.6	34.3
	Todas las anteriores	102	48.6	48.6	82.9
	No contestó	36	17.1	17.1	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No.12

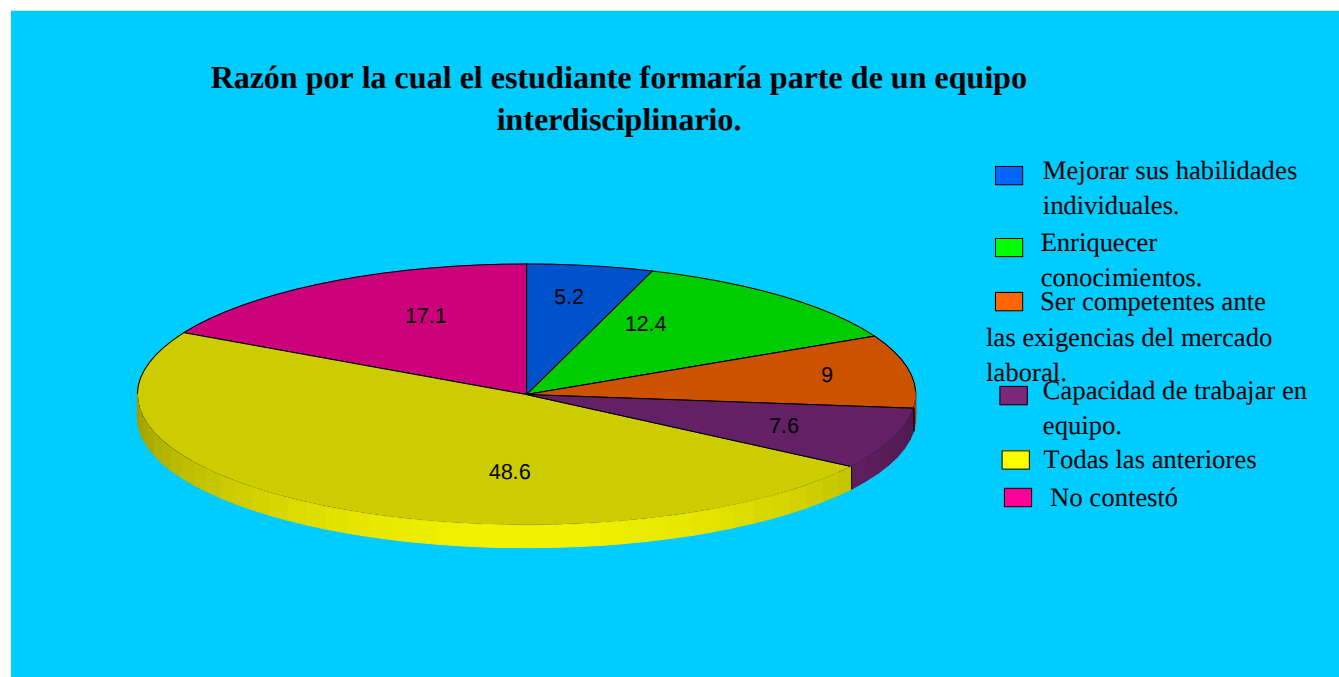




Tabla No. 13

Características que deben presentar los miembros de un equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estudiantes participativos	65	31.0	31.0	31.0
	Estudiantes con alto rendimiento académico	12	5.7	5.7	36.7
	Estudiantes con disposición al trabajo en equipo	40	19.0	19.0	55.7
	Todas las anteriores	93	44.3	44.3	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 13

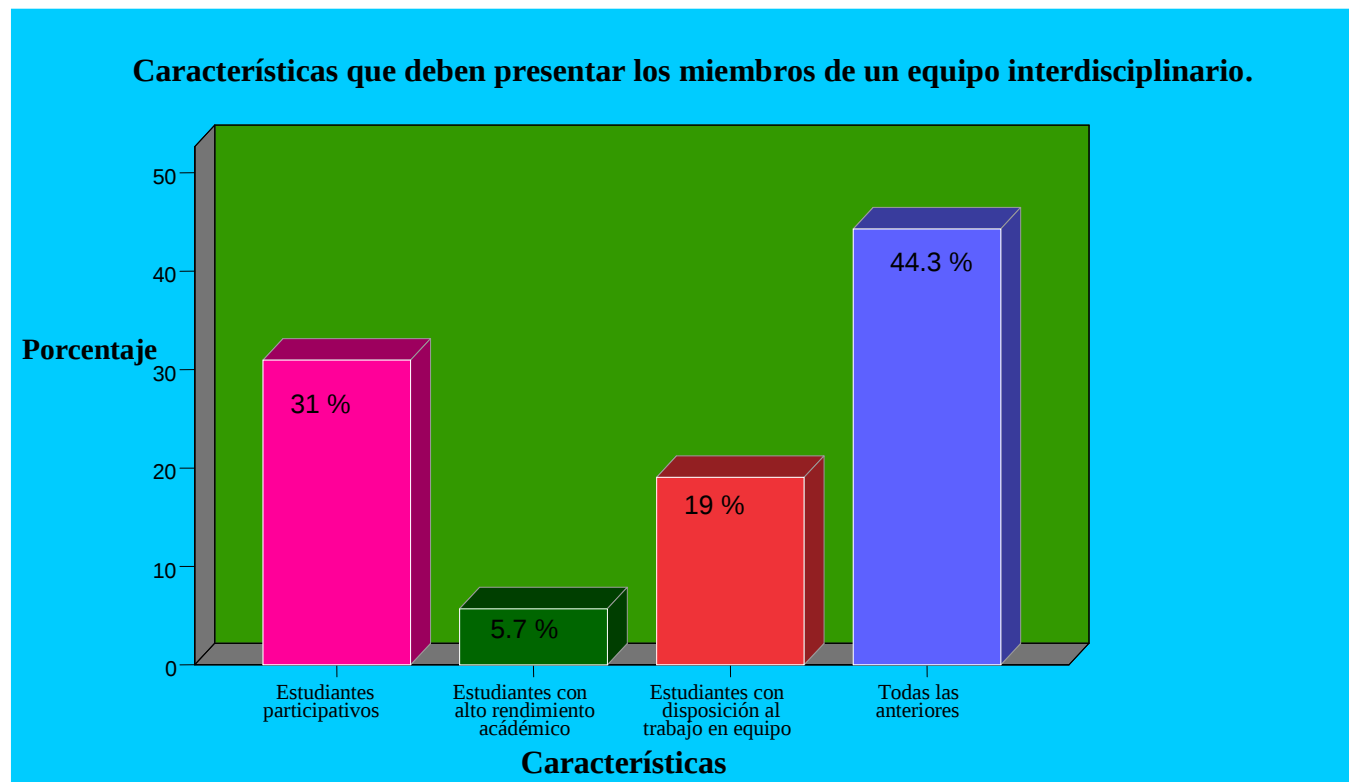




Tabla No. 14

Actividades que debe promover un equipo interdisciplinario para el desarrollo de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Seminarios/talleres	42	20.0	20.0	20.0
	Actividades deportivas	3	1.4	1.4	21.4
	Capacitaciones	23	11.0	11.0	32.4
	Congresos	14	6.7	6.7	39.0
	Ferias	15	7.1	7.1	46.2
	Todas las anteriores	113	53.8	53.8	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 14

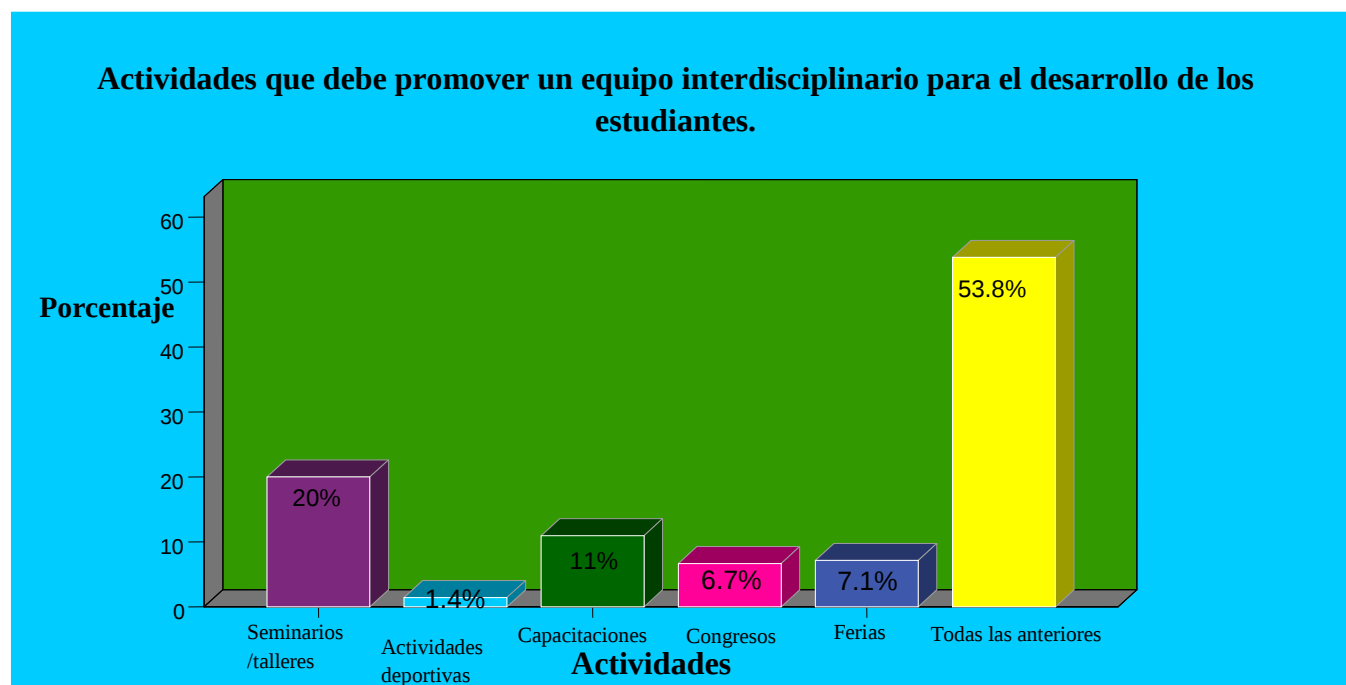




Tabla No. 15

Actividades que debe promover un equipo interdisciplinario para el desarrollo de la Facultad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Actividades Estudiantiles	9	4.3	4.3	4.3
	Actividades Académicas	18	8.6	8.6	12.9
	Actividades Sociales	7	3.3	3.3	16.2
	Intercambio y movilidad de estudiantes	8	3.8	3.8	20.0
	Promoción de ferias empresariales	19	9.0	9.0	29.0
	Convenios con organismos y otras instituciones	21	10.0	10.0	39.0
	Todas las anteriores	128	61.0	61.0	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 15

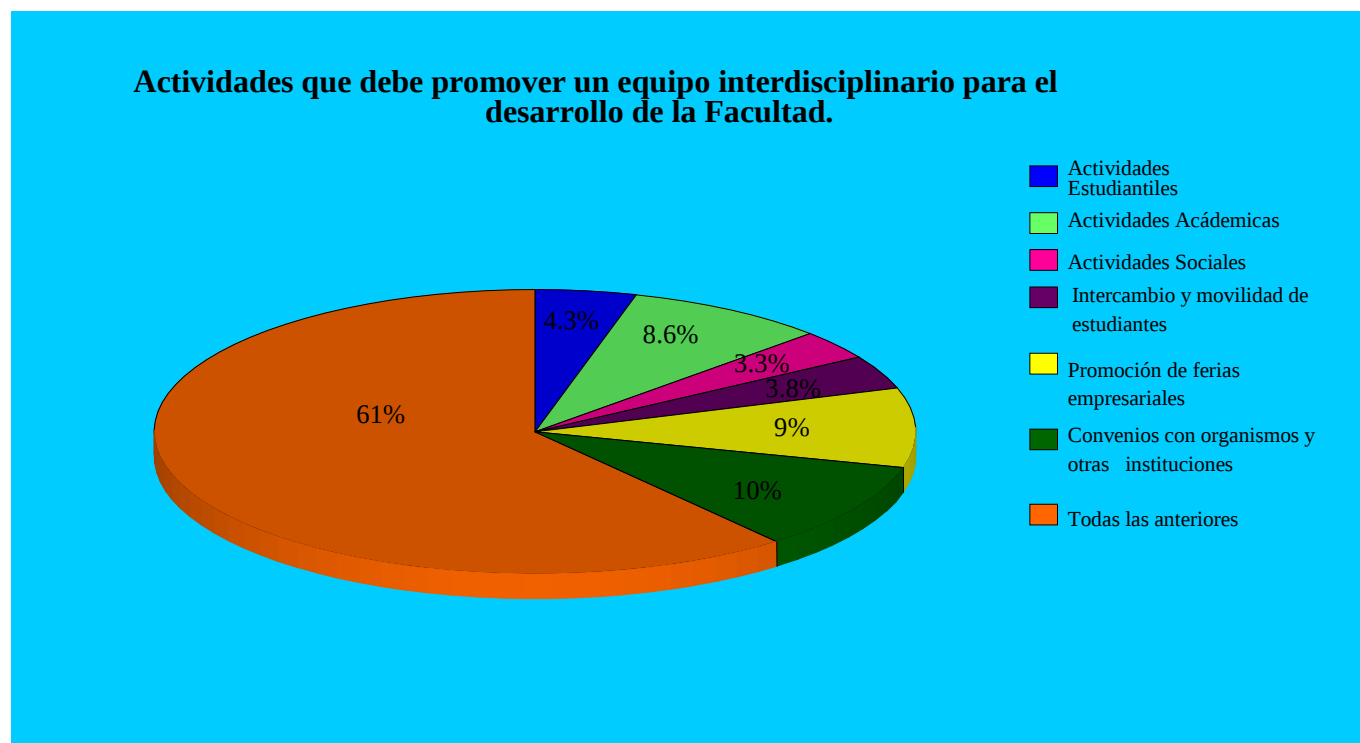




Tabla No. 16

Barreras que pueden impedir la formación del equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Falta de disposición para trabajar por parte de los estudiantes	37	17.6	17.6	17.6
	Falta de interés por parte de las autoridades de la facultad	73	34.8	34.8	52.4
	Falta de espacio para el desarrollo del equipo	6	2.9	2.9	55.2
	Mala coordinación de los estudiantes	13	6.2	6.2	61.4
	Todas las anteriores	81	38.6	38.6	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No.16

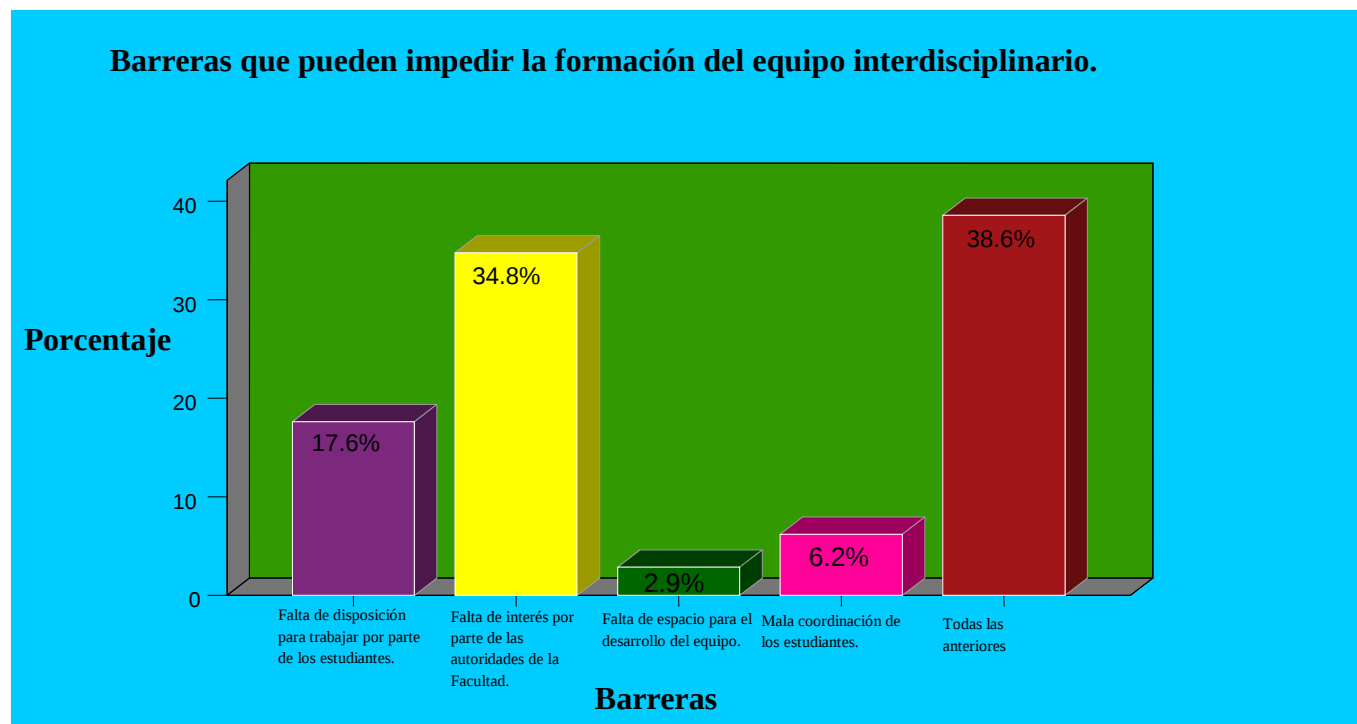




Tabla No.17

Beneficios que obtendrán los estudiantes al formar parte del equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Enriquecer conocimientos	41	19.5	19.5	19.5
	Capacidad de autocritica y crítica constructiva	12	5.7	5.7	25.2
	Ser competentes ante las exigencias del mundo laboral	13	6.2	6.2	31.4
	Capacidad de trabajar en equipo	6	2.9	2.9	34.3
	Todas las anteriores	138	65.7	65.7	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 17

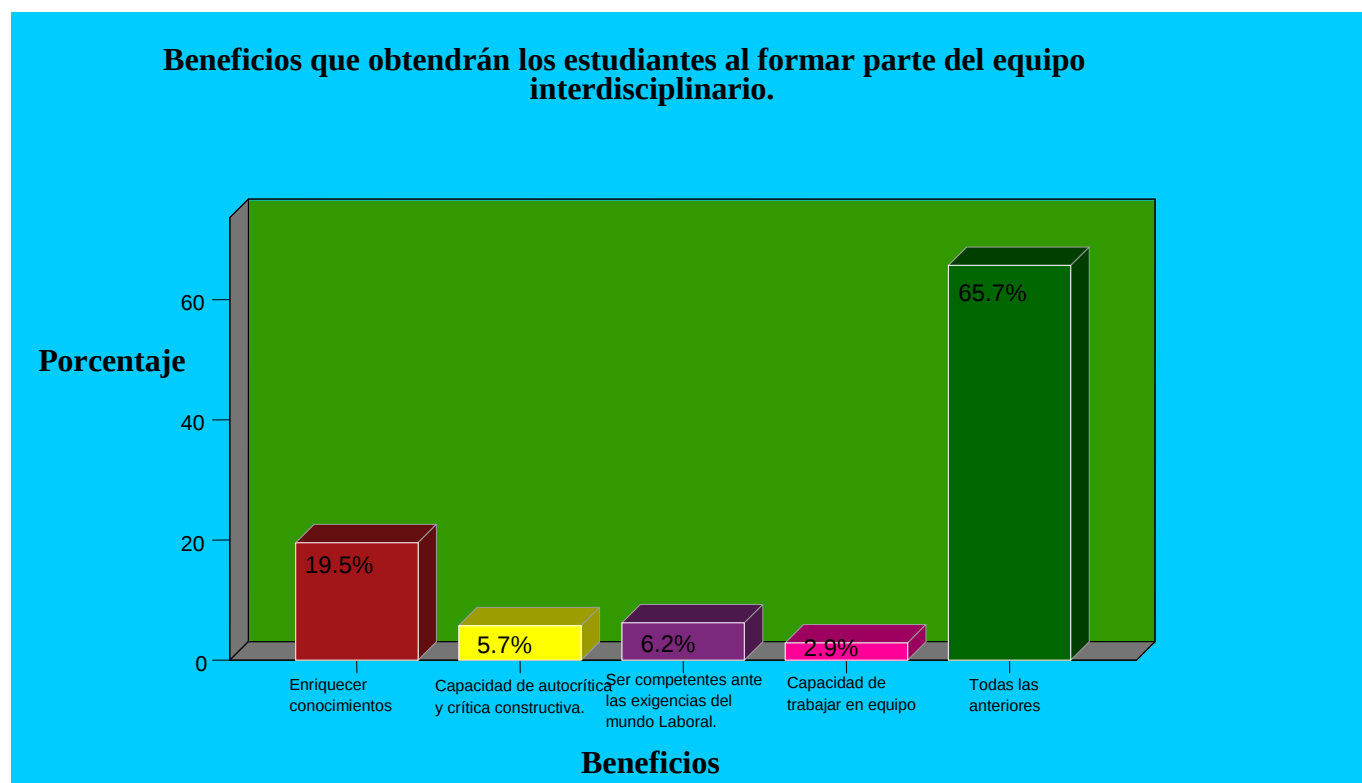




Tabla No. 18

Beneficios que traerá a la Facultad la formación del equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estudiantes proactivos	38	18.1	18.1	18.1
	Representación de estudiantes calificados y con alto rendimiento	35	16.7	16.7	34.8
	Capacidad de gestión y negociación	54	25.7	25.7	60.5
	Mayor proyección social	35	16.7	16.7	77.1
	Todas las anteriores	48	22.9	22.9	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 18

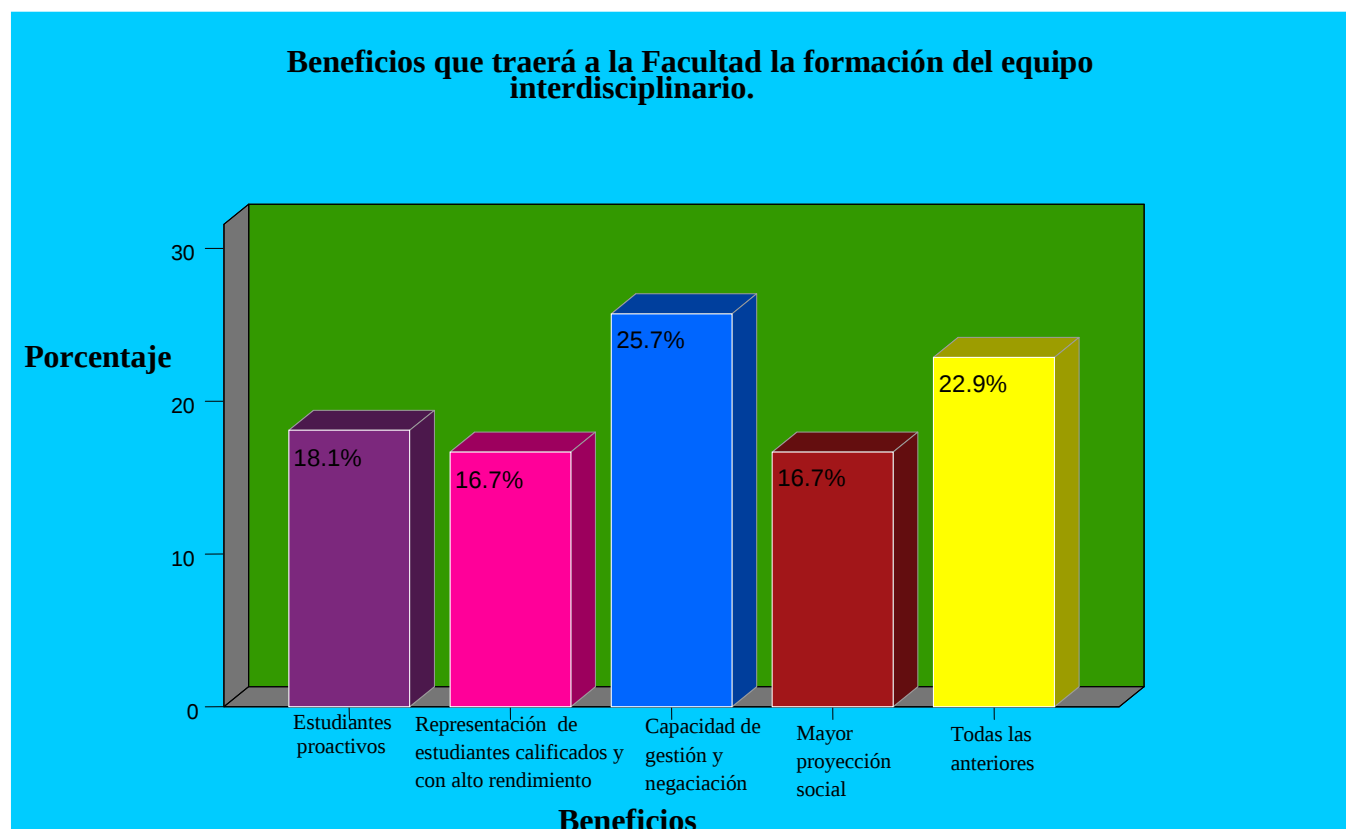




Tabla No. 19

Obligaciones que deberán cumplir los integrantes del equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Responsabilidad en todas las actividades	31	14.8	14.8	14.8
	Respeto y cumplimiento de todas las normas establecidas	16	7.6	7.6	22.4
	Todas las acciones sean en pro de la facultad y de los estudiantes	20	9.5	9.5	31.9
	Todas las anteriores	143	68.1	68.1	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfica No. 19

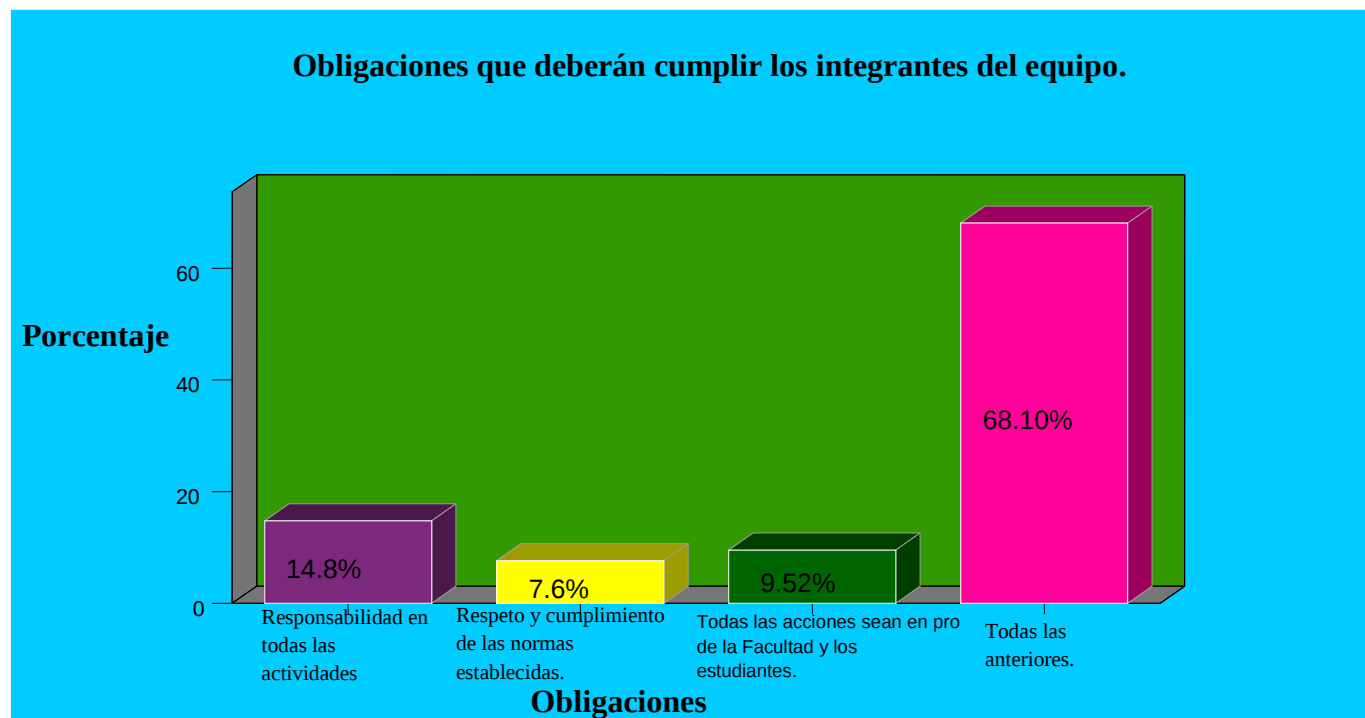




Tabla No. 20

Aprobación por parte de los estudiantes del manual de funcionamiento para un equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	200	95.2	95.2	95.2
	No	10	4.8	4.8	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 20

Aprobación por parte de los estudiantes del manual de funcionamiento para un equipo interdisciplinario.

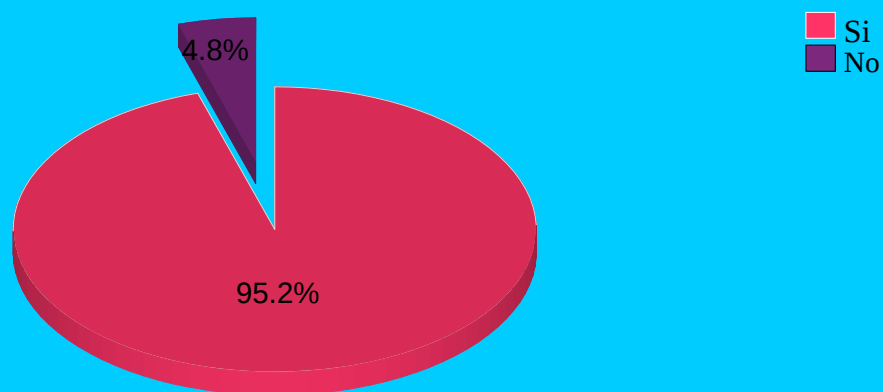




Tabla No. 21

Razón por la cual los estudiantes consideran necesaria la implementación de un manual de funcionamiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Brindar una guía estructurada de la formación del equipo	28	13.3	13.3	13.3
	Formal integración del equipo	34	16.2	16.2	29.5
	Mayor validez del equipo	52	24.8	24.8	54.3
	Todas las anteriores	86	41.0	41.0	95.2
	No contestó	10	4.8	4.8	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No 21

Razón por la cual los estudiantes consideran necesaria la implementación de un manual de funcionamiento.

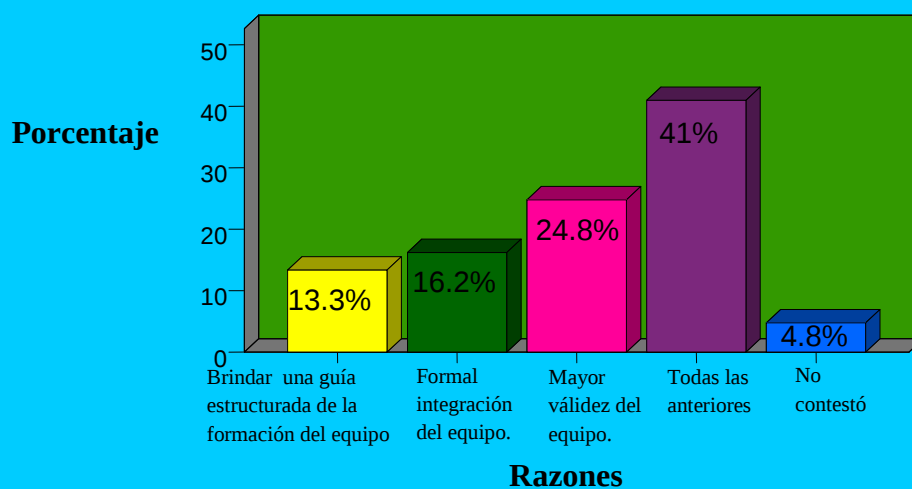




Tabla No. 22

Temas que se abordarán en este equipo interdisciplinario para enriquecer sus conocimientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Responsabilidad social de las empresas	21	10.0	10.0	10.0
	Clima motivacional en el trabajo	16	7.6	7.6	17.6
	Inteligencia emocional	9	4.3	4.3	21.9
	Demanda del mercado laboral actual	39	18.6	18.6	40.5
	Todas las anteriores	125	59.5	59.5	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Gráfico No. 22

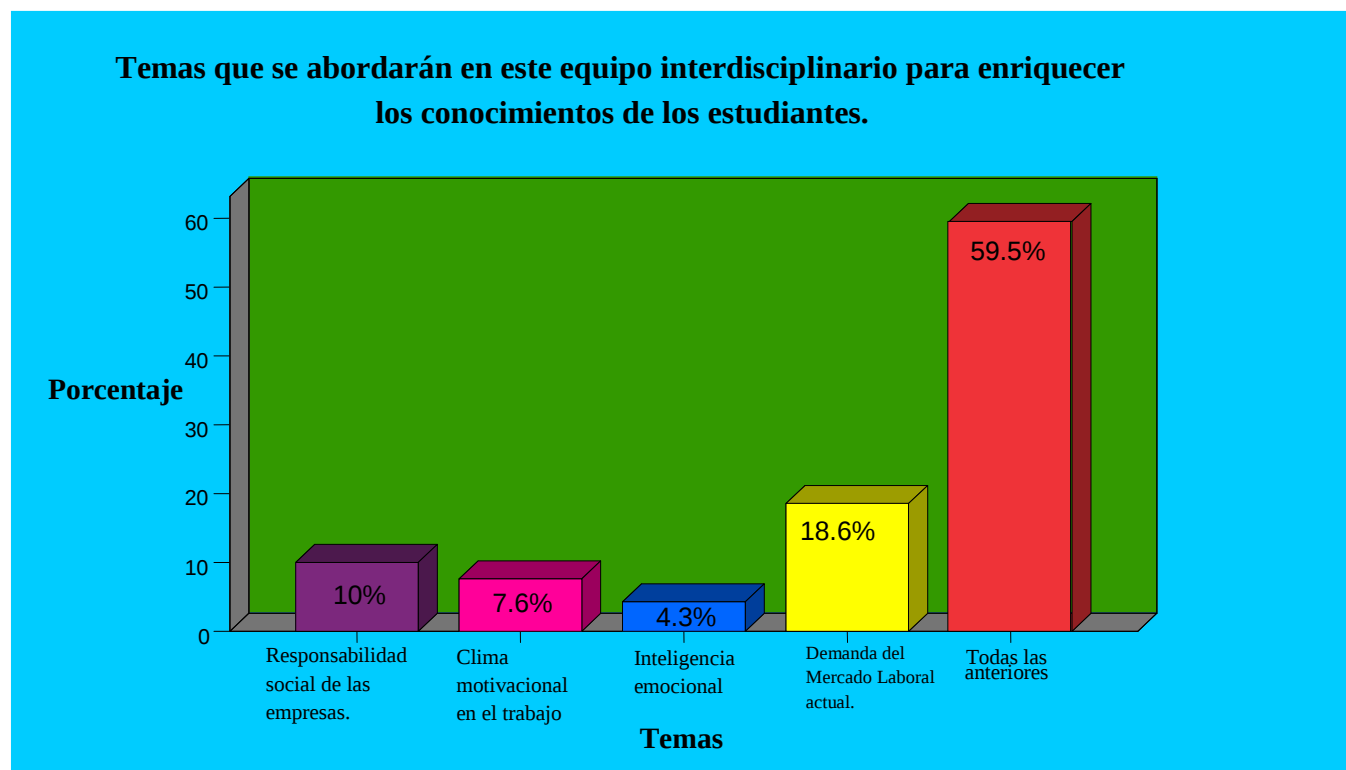




Tabla No.23

Utilización de la metodología de trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	42	100.0	100.0	100.0

Gráfico No. 23

Utilización de la metodología de trabajo en equipo.

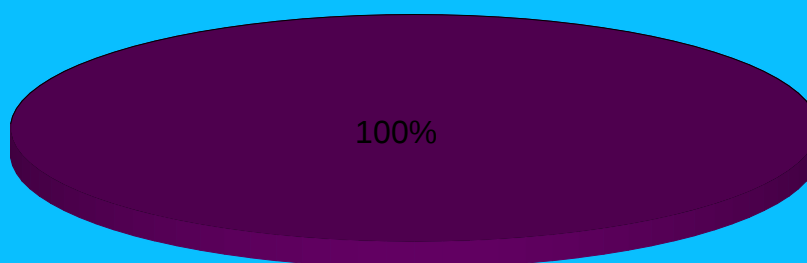




Tabla No.24

Aplicación de la metodología de trabajo en equipo con estudiantes de las distintas disciplinas de la Facultad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	23	54.8	54.8	54.8
	No	19	45.2	45.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No.24

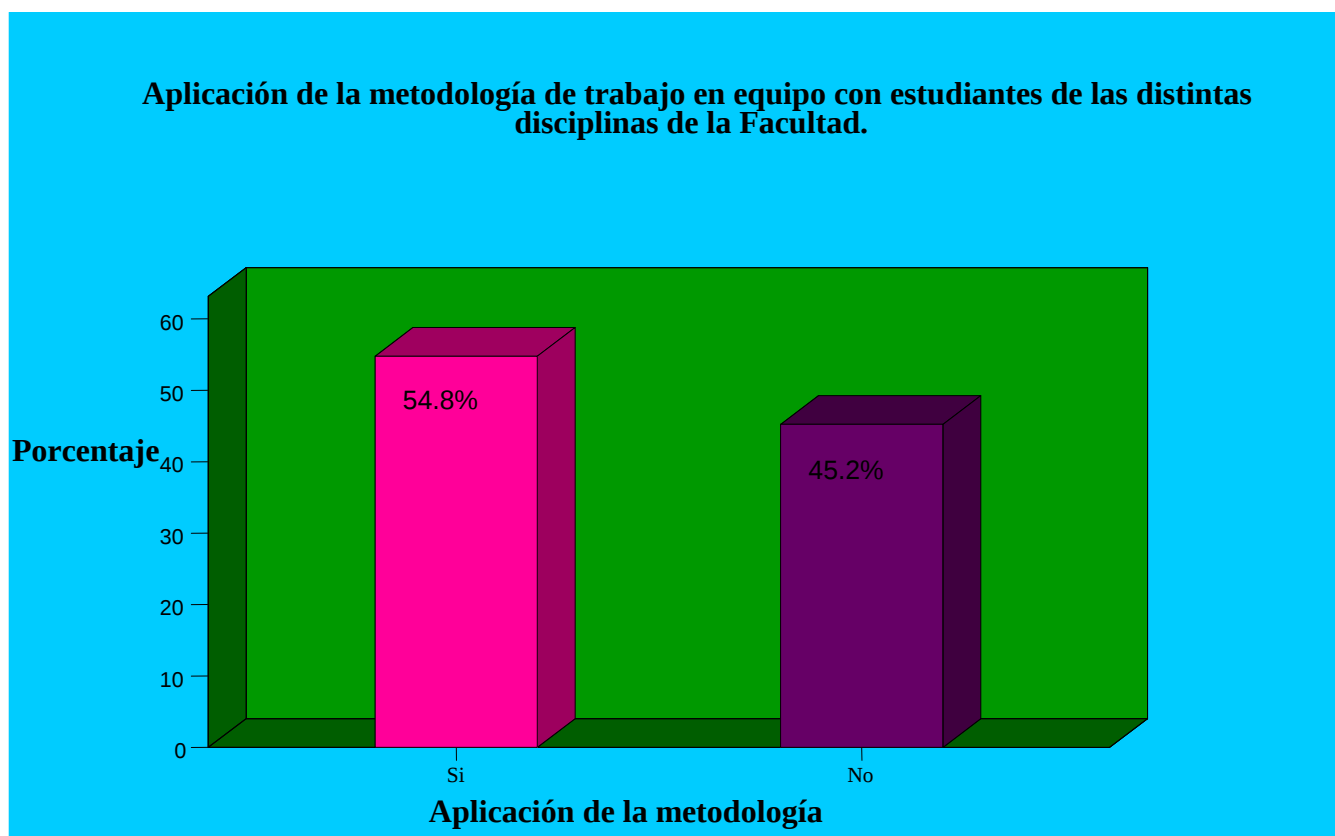




Tabla No.25

Actividades utilizadas para evaluar el trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Exposiciones	14	33.3	33.3	33.3
	Preguntas al azar	3	7.1	7.1	40.5
	Asignación de trabajos en el aula de clase	10	23.8	23.8	64.3
	Formulación y evaluación de proyectos	2	4.8	4.8	69.0
	Todas las anteriores	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No.25

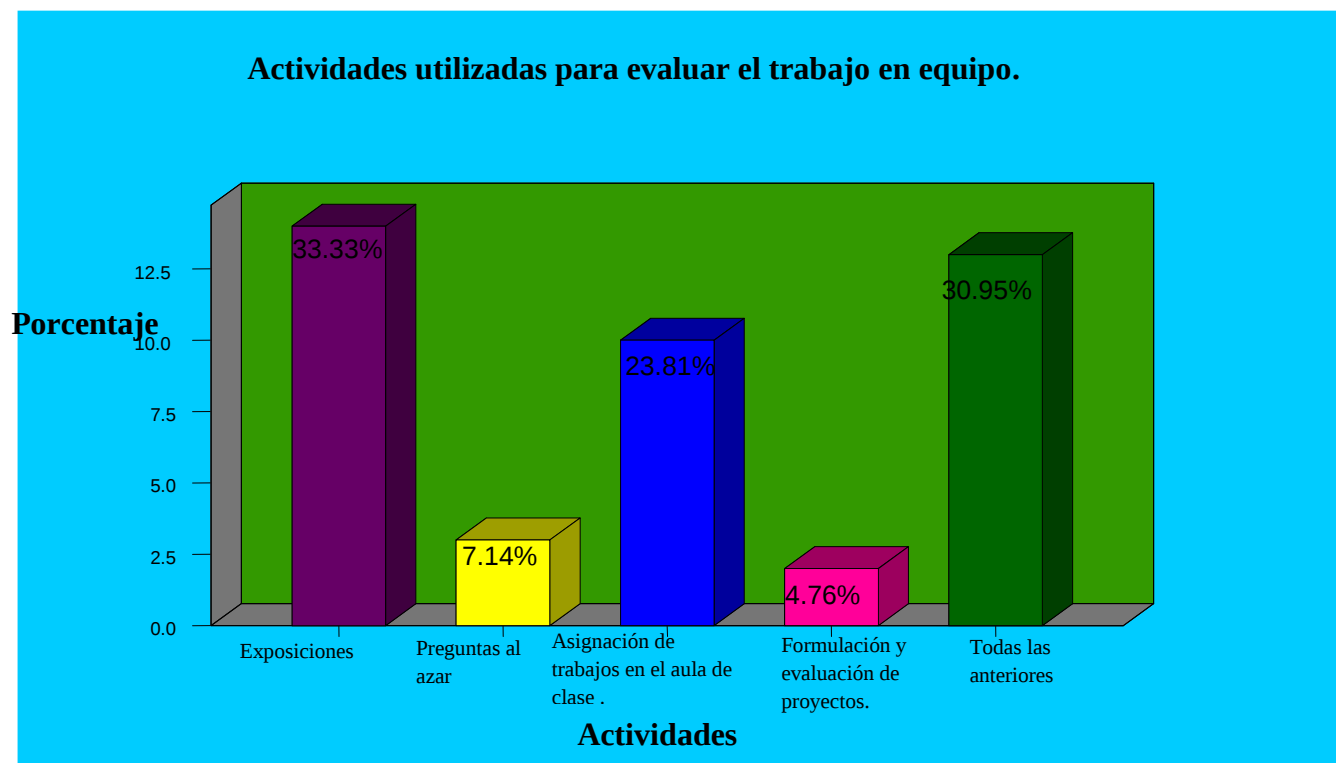




Tabla No.26

Evaluación de los resultados del trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Grado de Coordinación	6	14.3	14.3	14.3
	Participación	6	14.3	14.3	28.6
	Integración	5	11.9	11.9	40.5
	Todas las anteriores	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfica No.26

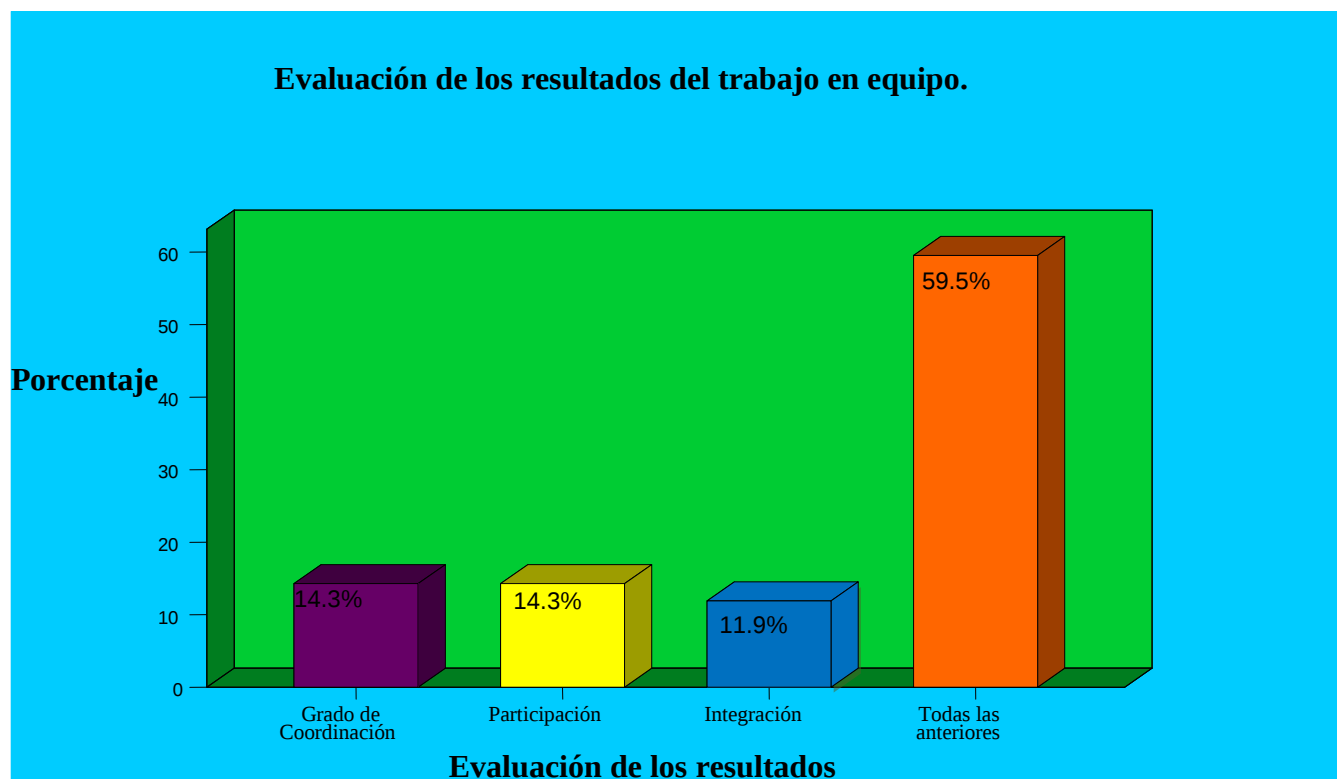




Tabla No. 27

Conocimiento que poseen los docentes acerca de los equipos interdisciplinarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	40	95.2	95.2	95.2
	No	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Tabla No. 27

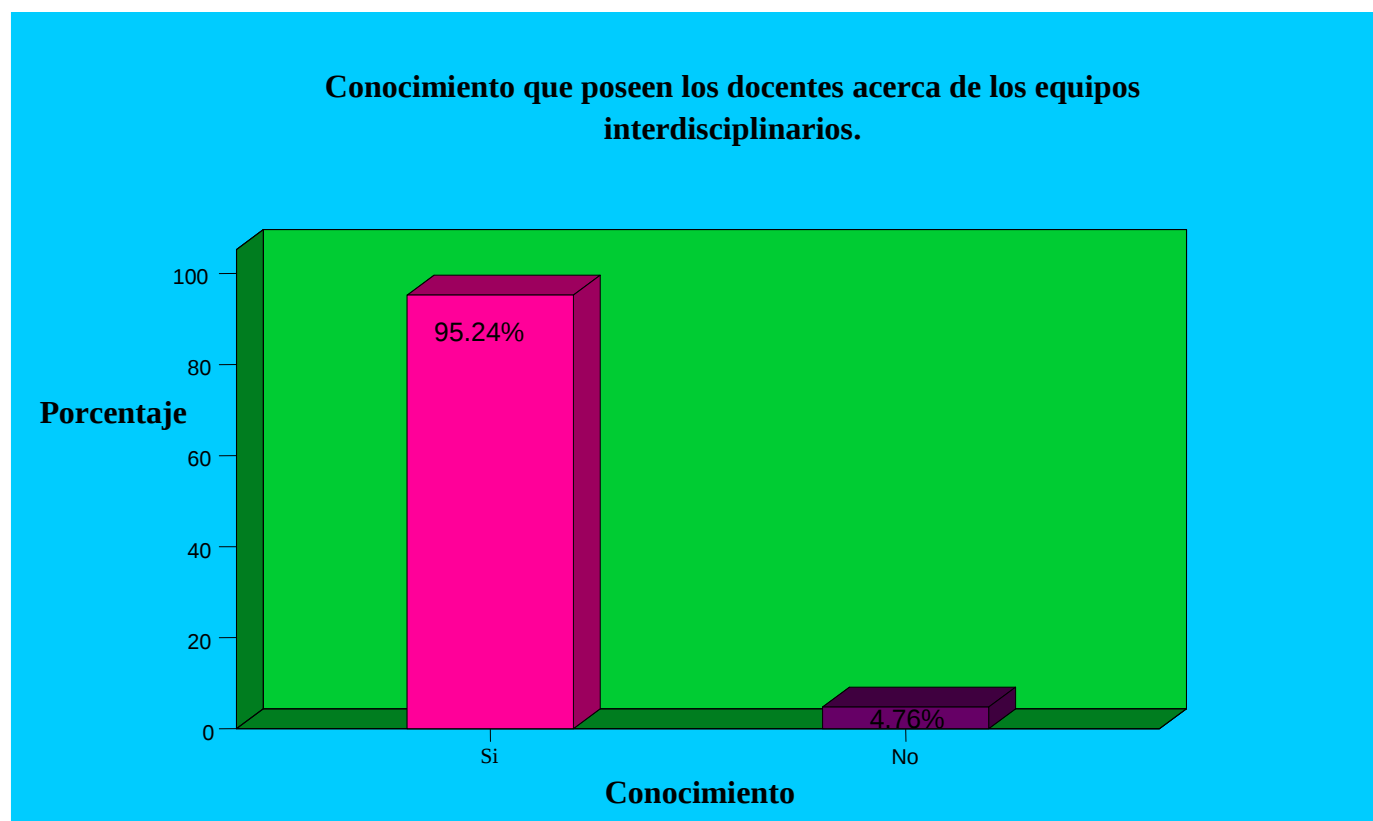




Tabla No. 28

Consideración de la importancia de la formación de un equipo interdisciplinario dentro de la FCCEEYEE.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	42	100.0	100.0	100.0

Gráfico No.28

Consideración de la importancia de la formación de un equipo interdisciplinario dentro de la FCCEEYEE.

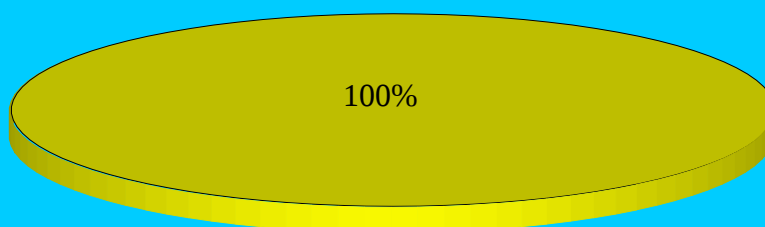




Tabla No. 29

Razón por la cual considera importante la formación de un equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Interacción entre los estudiantes de las distintas disciplinas	6	14.3	14.3	14.3
	Integración de conocimientos entre los estudiantes	3	7.1	7.1	21.4
	Capacitar a los estudiantes ante las demandas del mercado laboral	2	4.8	4.8	26.2
	Aprendizaje cooperativo	10	23.8	23.8	50.0
	Todas las anteriores	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 29

Razón por la cual considera importante la formación de un equipo interdisciplinario.

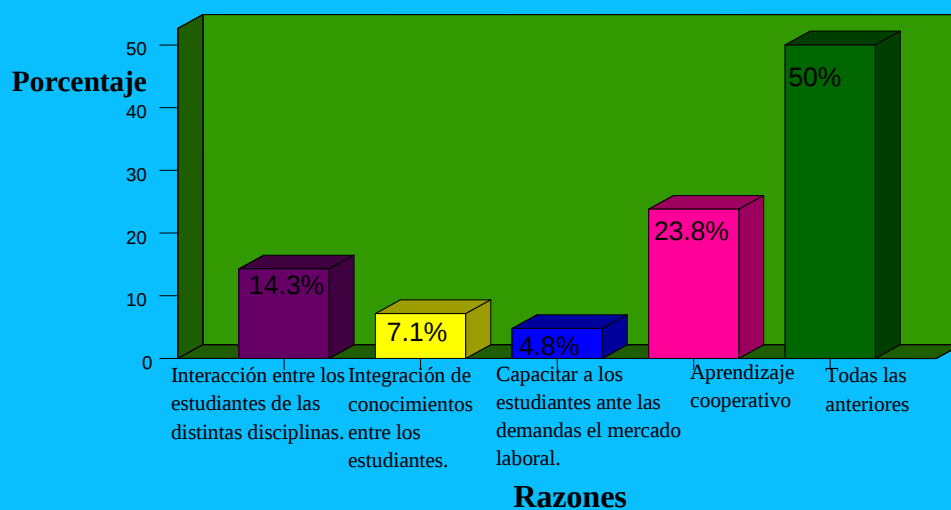




Tabla No.30

Características que deben presentar los miembros del equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estudiantes participativos	7	16.7	16.7	16.7
	Estudiantes con alto rendimiento académico	3	7.1	7.1	23.8
	Estudiantes con disposición al trabajo en equipo	15	35.7	35.7	59.5
	Todas las anteriores	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 30

Características que deben presentar los miembros del equipo interdisciplinario

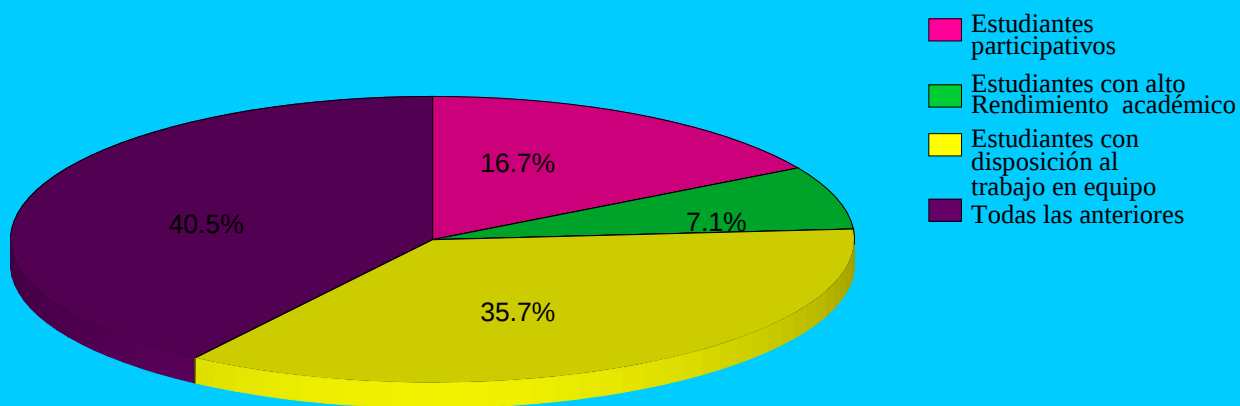




Tabla No. 31

Métodos utilizados para la selección de los miembros del equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Por medio de sesiones de equipo	1	2.4	2.4	2.4
	Observación	4	9.5	9.5	11.9
	Por selección aleatoria	3	7.1	7.1	19.0
	Por disposición del estudiante	13	31.0	31.0	50.0
	Por criterios de selección	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 31

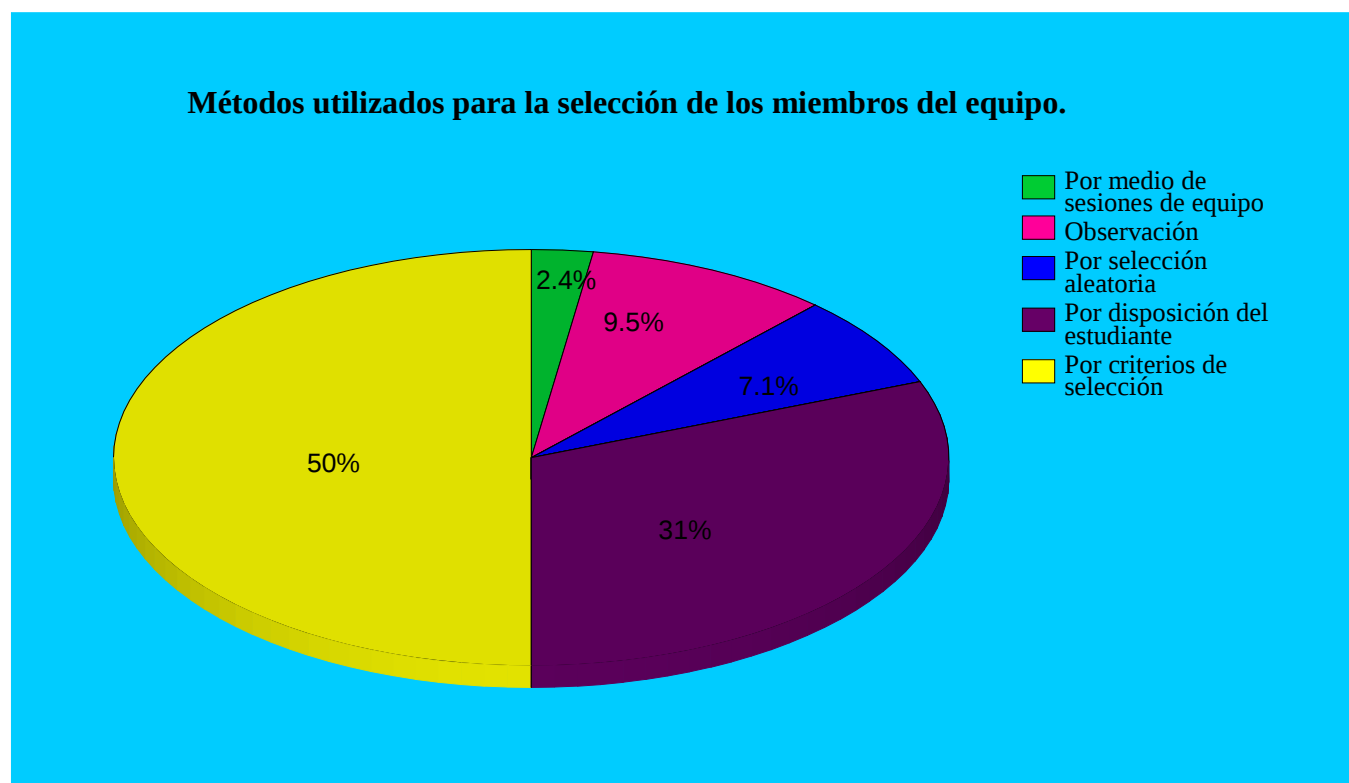




Tabla No. 32

Actividades que debe promover el equipo interdisciplinario para el desarrollo de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Seminarios/Talleres	7	16.7	16.7	16.7
	Capacitaciones	6	14.3	14.3	31.0
	Congresos	6	14.3	14.3	45.2
	Ferias	7	16.7	16.7	61.9
	Todas las anteriores	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 32

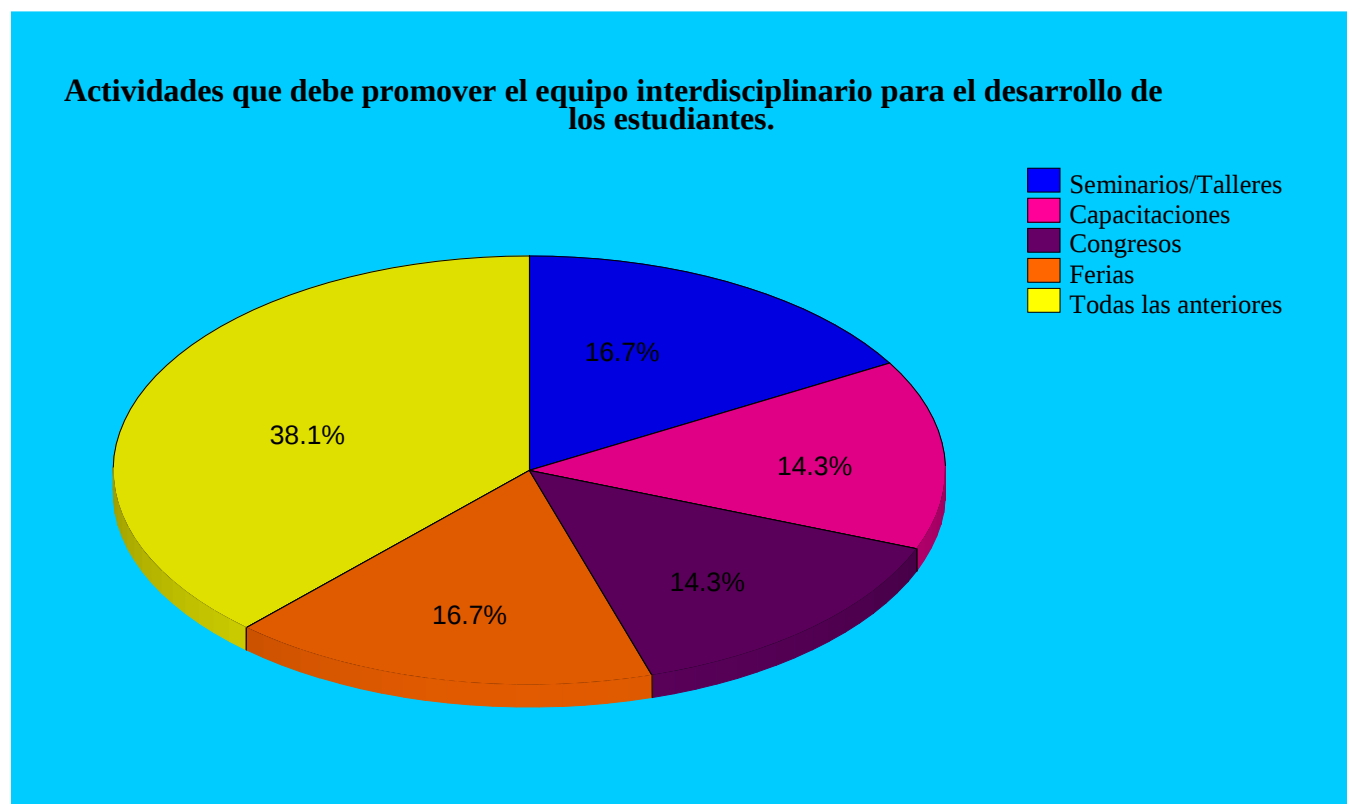




Tabla No. 33

Actividades que debe promover el equipo interdisciplinario para el desarrollo de la Facultad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Actividades Estudiantiles	1	2.4	2.4	2.4
	Actividades Académicas	6	14.3	14.3	16.7
	Actividades Sociales	1	2.4	2.4	19.0
	Intercambio y movilidad de estudiantes	3	7.1	7.1	26.2
	Promoción de ferias empresariales	5	11.9	11.9	38.1
	Convenios con organismos y otras instituciones	6	14.3	14.3	52.4
	Todas las anteriores	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No.33

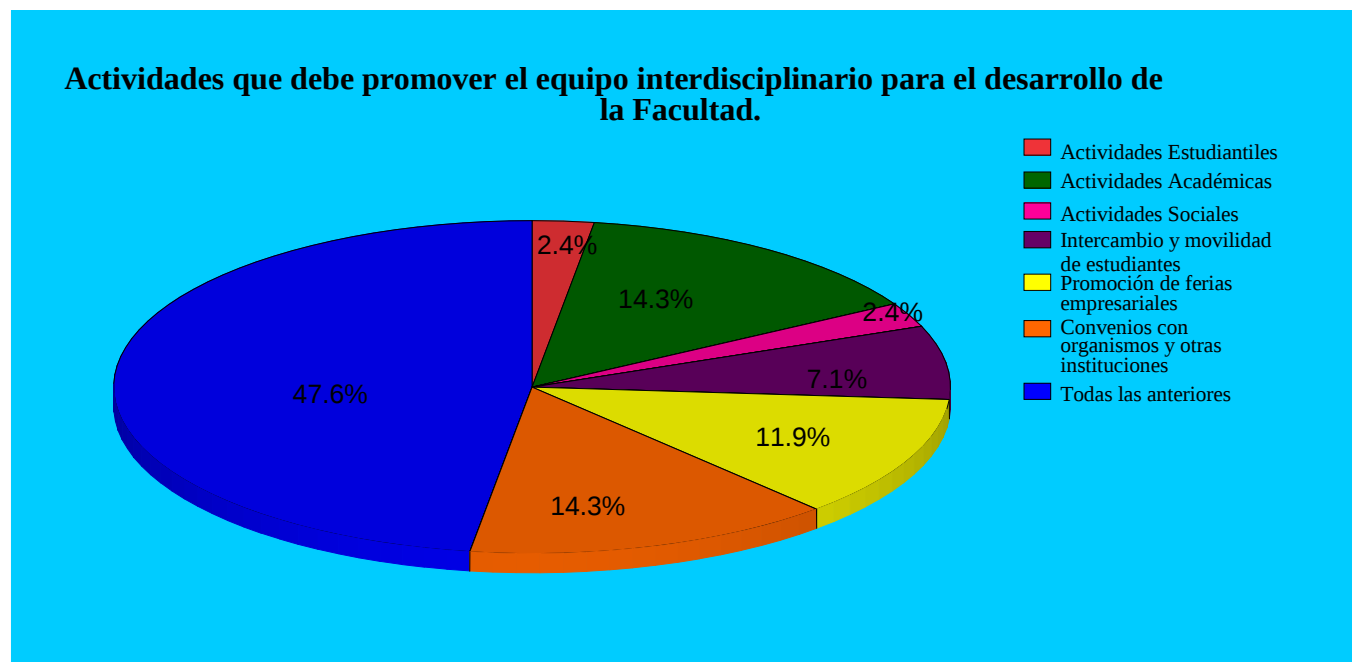




Tabla No. 34

Barreras que pueden impedir la formación del equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Falta de disposición a participar por parte de los alumnos	2	4.8	4.8	4.8
	Falta de interés por parte las autoridades de la Facultad	3	7.1	7.1	11.9
	Actitud de los docentes	9	21.4	21.4	33.3
	Falta de espacio para el desarrollo del equipo	4	9.5	9.5	42.9
	Mala coordinación de los integrantes del equipo	8	19.0	19.0	61.9
	Todas las anteriores	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 34

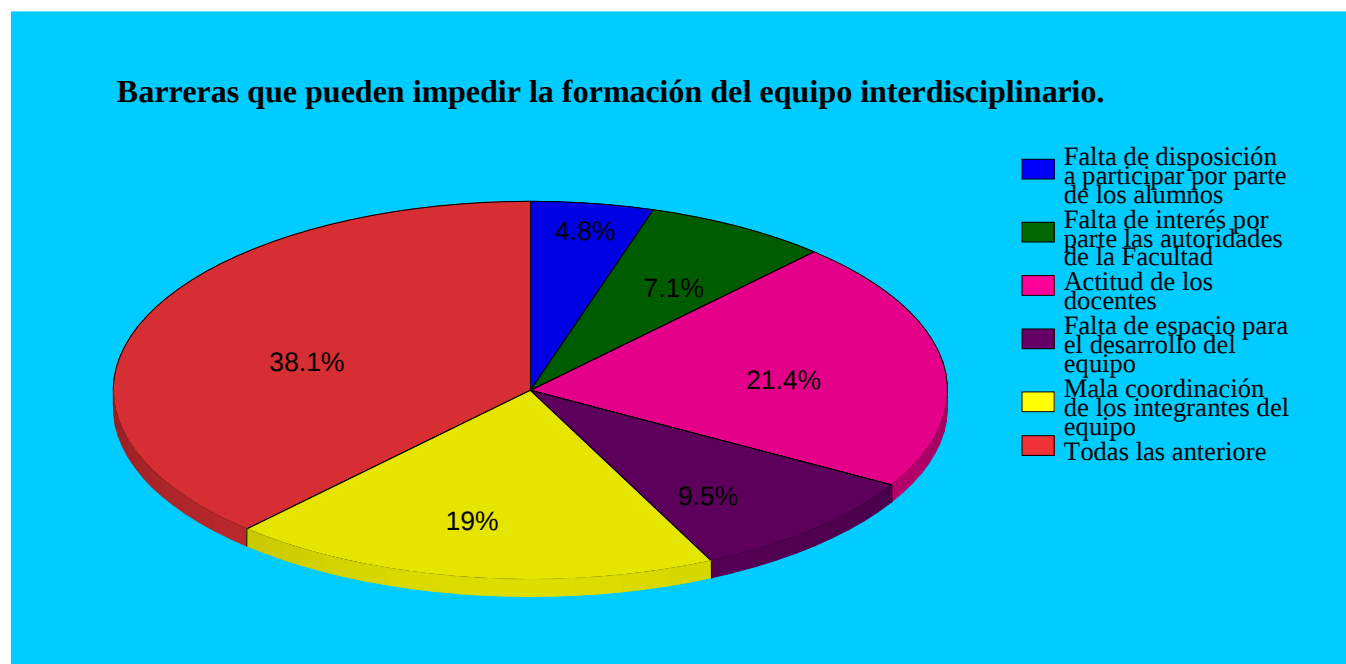




Tabla No. 35

Beneficios que obtendrán los estudiantes al formar parte del equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Enriquecer conocimientos	2	4.8	4.8	4.8
	Capacidad de autocrítica y crítica constructiva	2	4.8	4.8	9.5
	Ser competentes ante las exigencias del mundo laboral	5	11.9	11.9	21.4
	Capacidad de trabajar en equipo	7	16.7	16.7	38.1
	Todas las anteriores	26	61.9	61.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 35

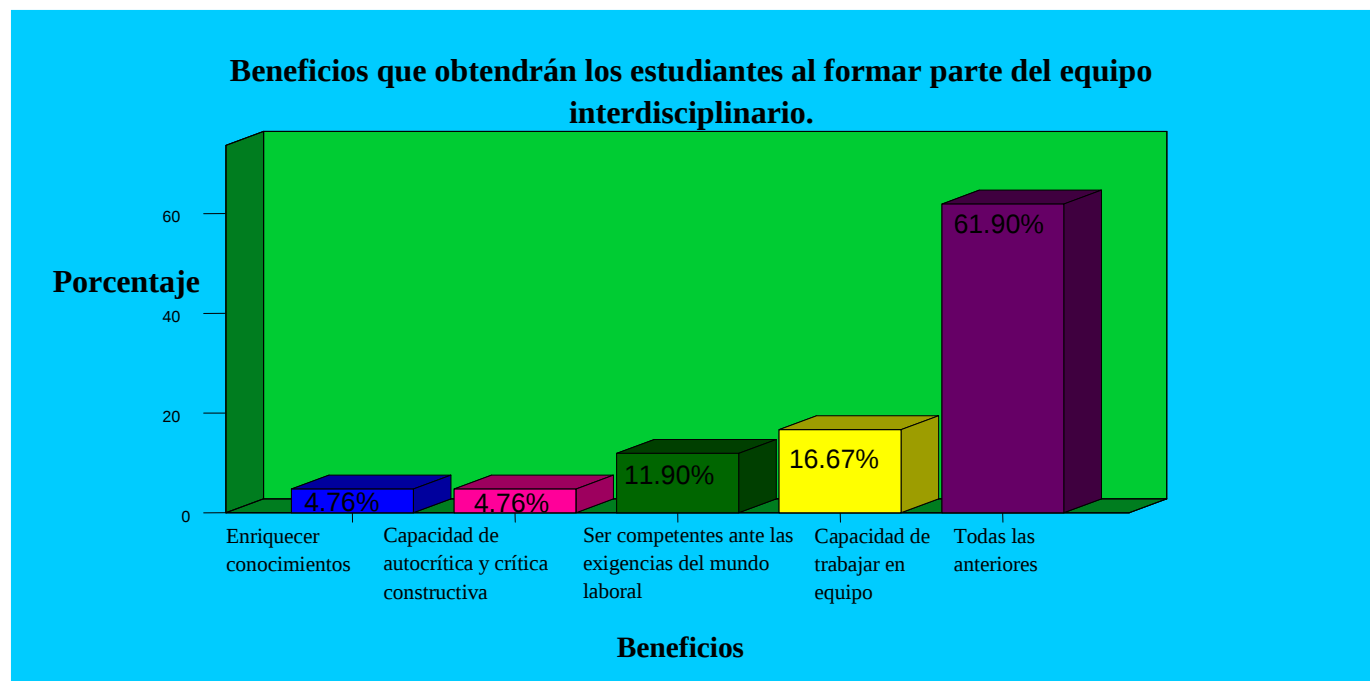




Tabla No. 36

Beneficios que traerá a la Facultad la formación del equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estudiantes proactivos	3	7.1	7.1	7.1
	Representación de estudiantes calificados y con alto rendimiento	5	11.9	11.9	19.0
	Capacidad de gestión y negociación	6	14.3	14.3	33.3
	Mayor proyección social	7	16.7	16.7	50.0
	Todas las anteriores	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 36

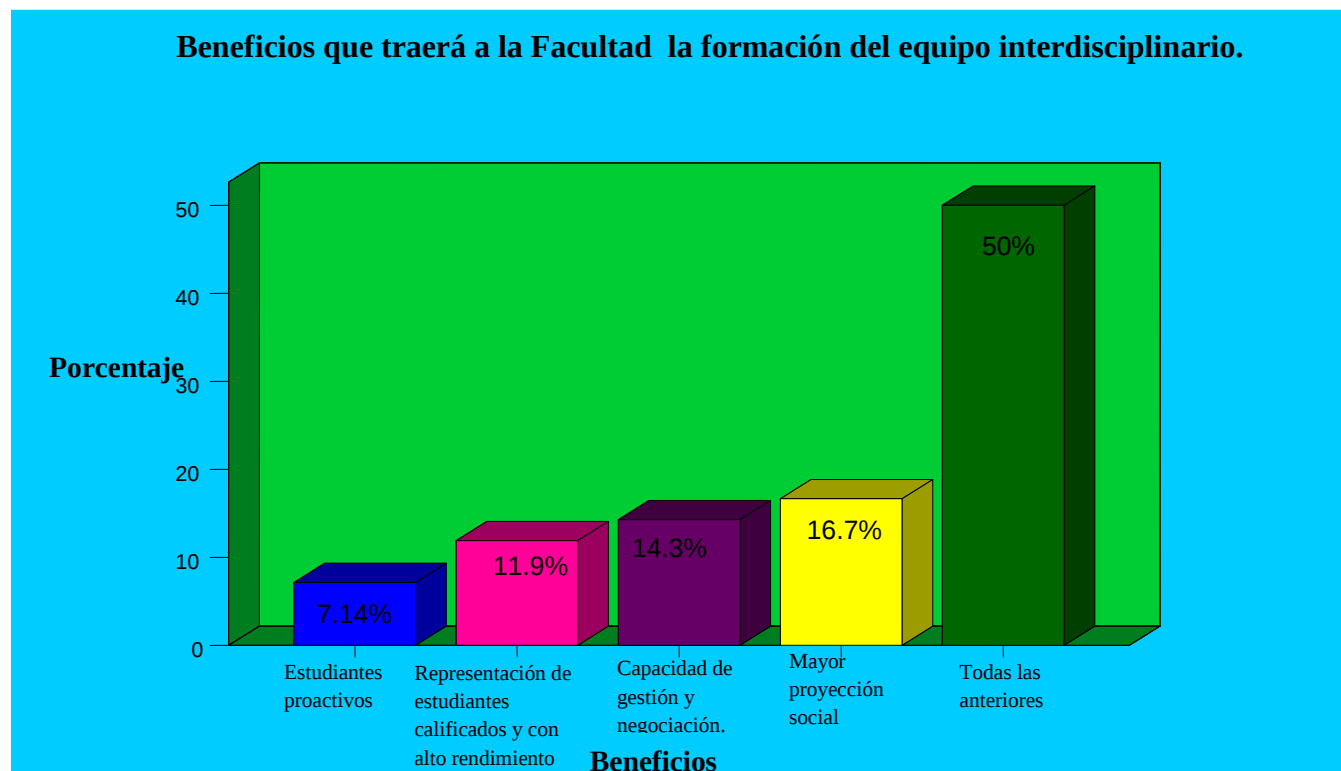




Tabla No. 37

Obligaciones que deberán cumplir los integrantes del equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Responsabilidad en todas las actividades	6	14.3	14.3	14.3
	Respeto y cumplimiento de todas las normas establecidas	4	9.5	9.5	23.8
	Todas las acciones sean en pro de la Facultad y los estudiantes	6	14.3	14.3	38.1
	Todas las anteriores	26	61.9	61.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 37

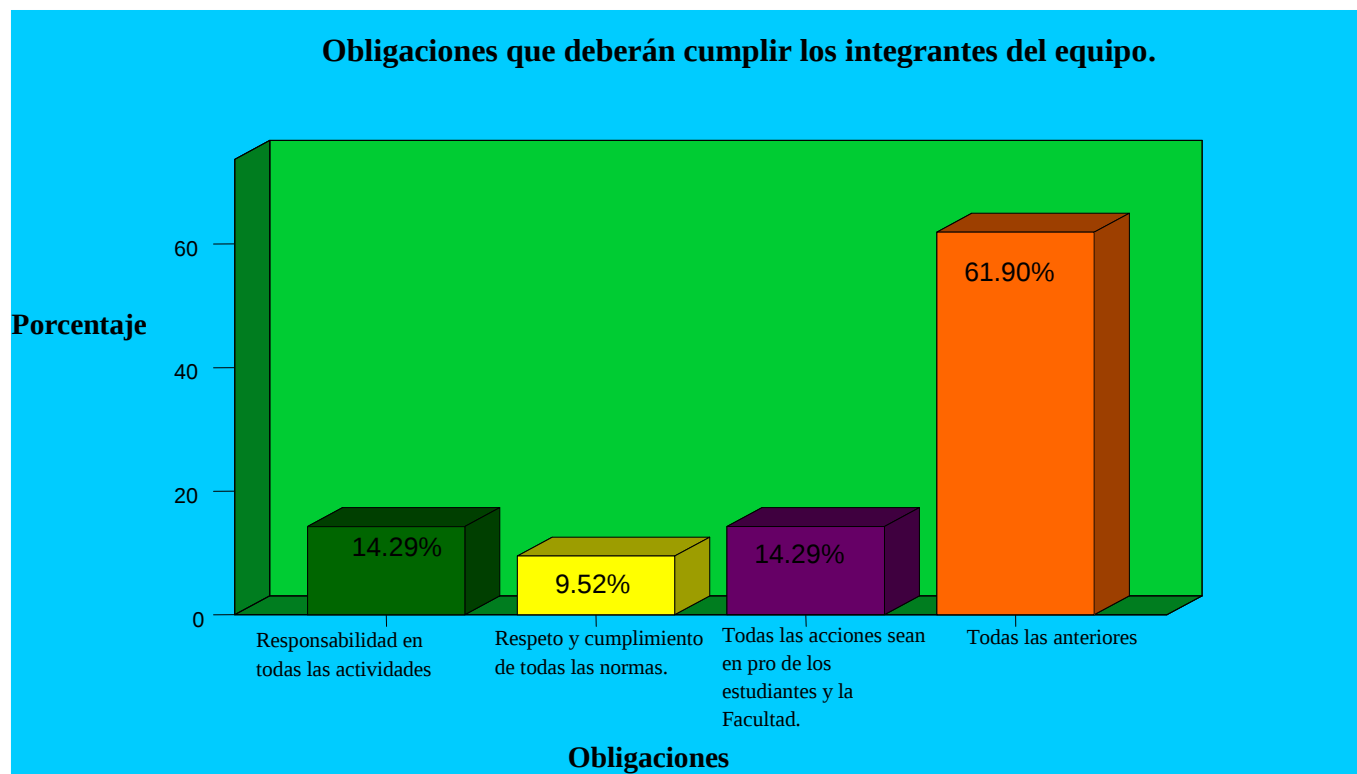




Tabla No. 38

Papel del docente en la formación del equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Coordinador de actividades	7	16.7	16.7	16.7
	Supervisor del equipo	3	7.1	7.1	23.8
	Seguimiento del equipo	4	9.5	9.5	33.3
	Evaluación de las actividades	6	14.3	14.3	47.6
	Todas las anteriores	22	52.4	52.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 38

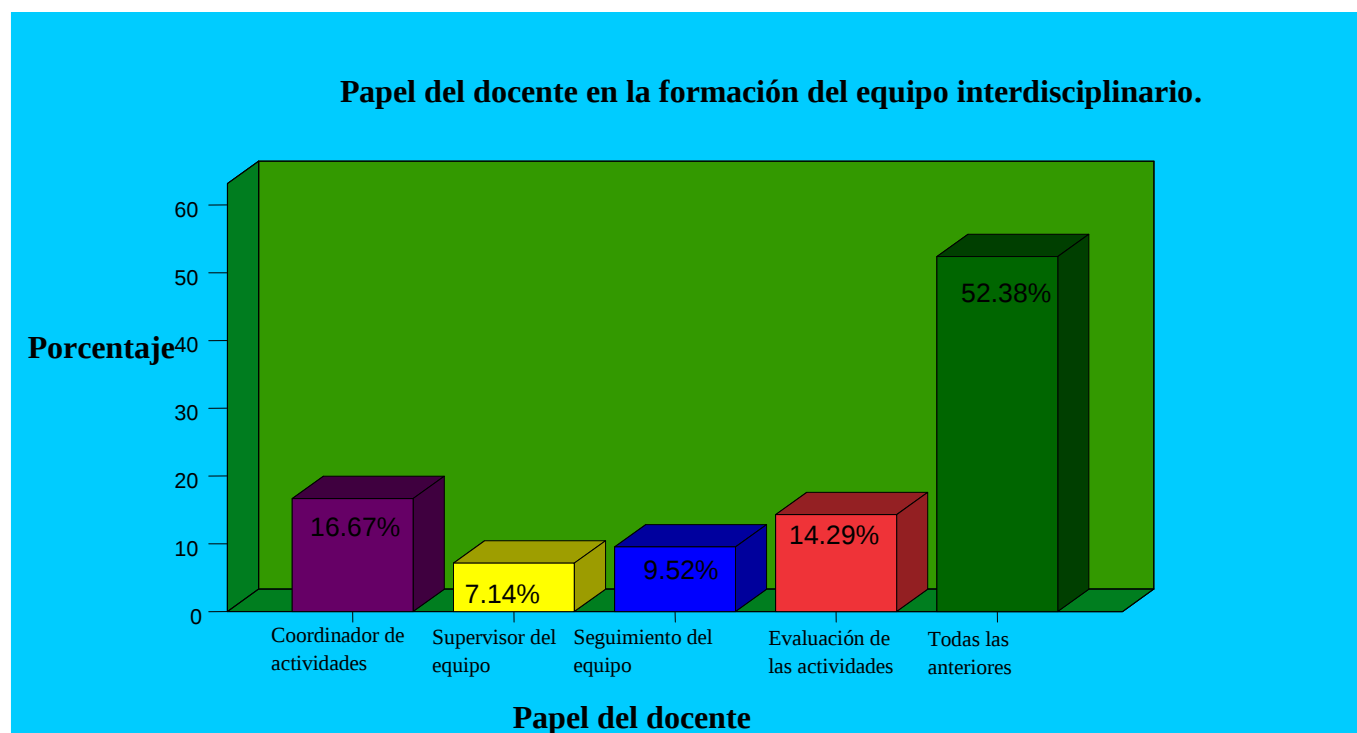




Tabla No. 39

Preferencia por el docente a participar en alguna de las actividades promovidas por el equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	42	100.0	100.0	100.0

Gráfico No. 39

Preferencia por el docente a participar en alguna de las actividades promovidas por el equipo.

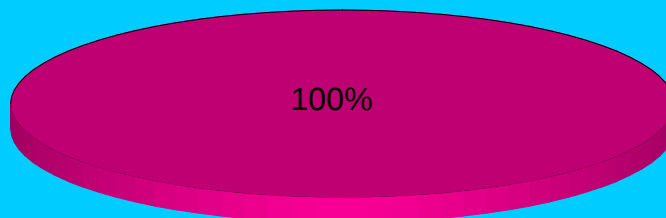




Tabla No. 40

Aprobación por parte de los docentes para la implementación de un manual de funcionamiento para la formación de un equipo interdisciplinario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	38	90.5	90.5	90.5
	No	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 40

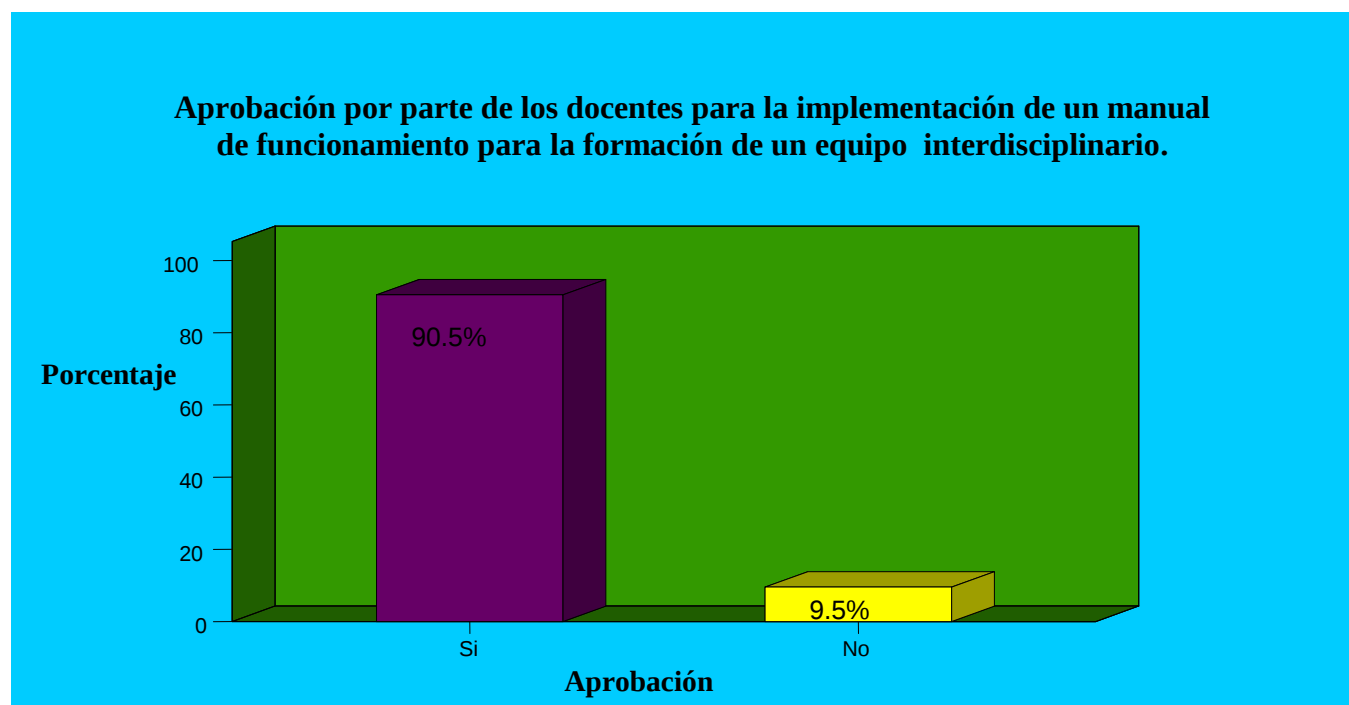




Tabla No. 41

Razón por la cual los docentes consideran necesaria la implementación de un manual de funcionamiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Brindar una guía estructurada de la formación del equipo	14	33.3	33.3	33.3
	Formal integración del equipo	1	2.4	2.4	35.7
	Mayor validez del equipo	5	11.9	11.9	47.6
	Todas las anteriores	18	42.9	42.9	90.5
	No contesto	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 41

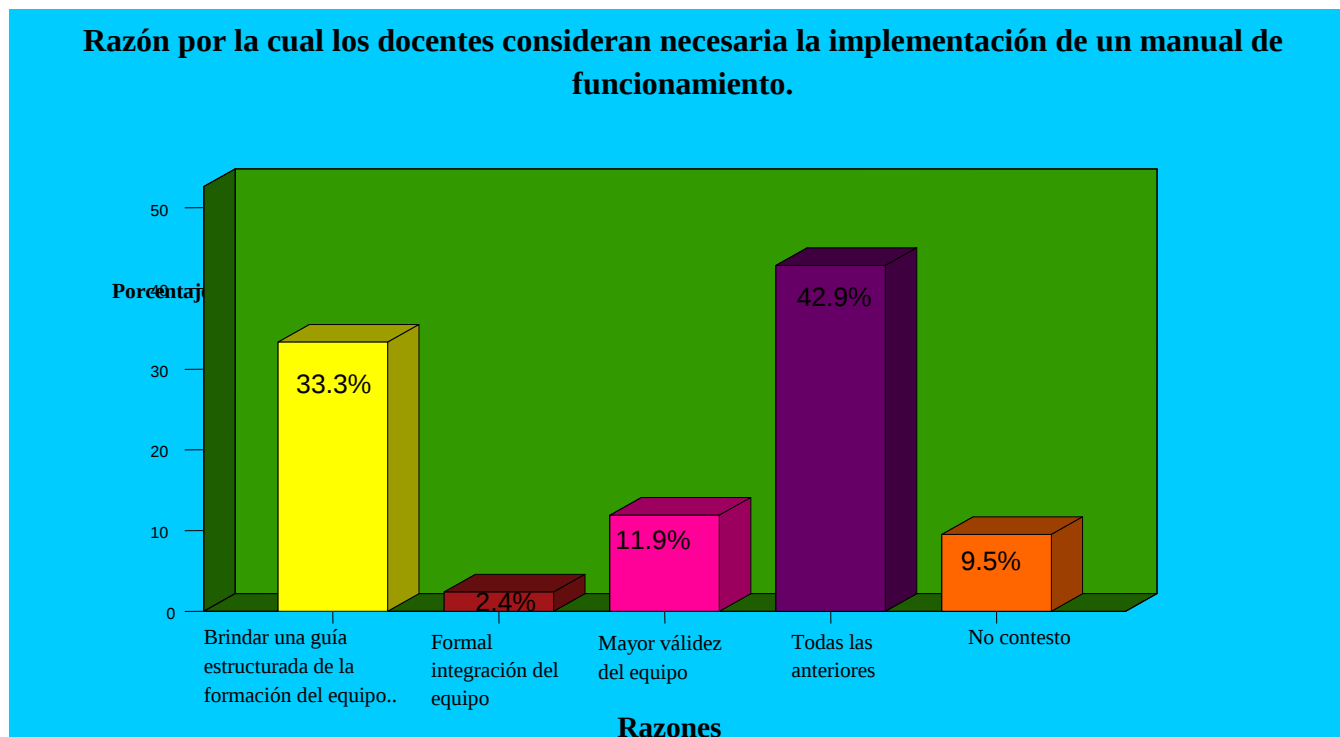




Tabla No.42

Normas de operación establecidas en el manual de funcionamiento que deben regir dentro del equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Premios y castigos	1	2.4	2.4	2.4
	Equidad en la responsabilidad	6	14.3	14.3	16.7
	Iguales derechos	2	4.8	4.8	21.4
	Respeto, cordialidad, tolerancia	7	16.7	16.7	38.1
	Puntualidad y responsabilidad	4	9.5	9.5	47.6
	Normas éticas	4	9.5	9.5	57.1
	Permanecer en el equipo hasta que finalice la actividad	1	2.4	2.4	59.5
	Requisitos de los miembros	2	4.8	4.8	64.3
	Faltas de los equipos	1	2.4	2.4	66.7
	De acuerdo a los establecidos por el consejo facultativo	2	4.8	4.8	71.4
	Rendimiento académico	1	2.4	2.4	73.8
	Derechos y obligaciones	2	4.8	4.8	78.6
	Cada fin de semestre se deben dar a conocer los proyectos realizados y los planes futuros	2	4.8	4.8	83.3
	No contesto	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Grafico No. 42

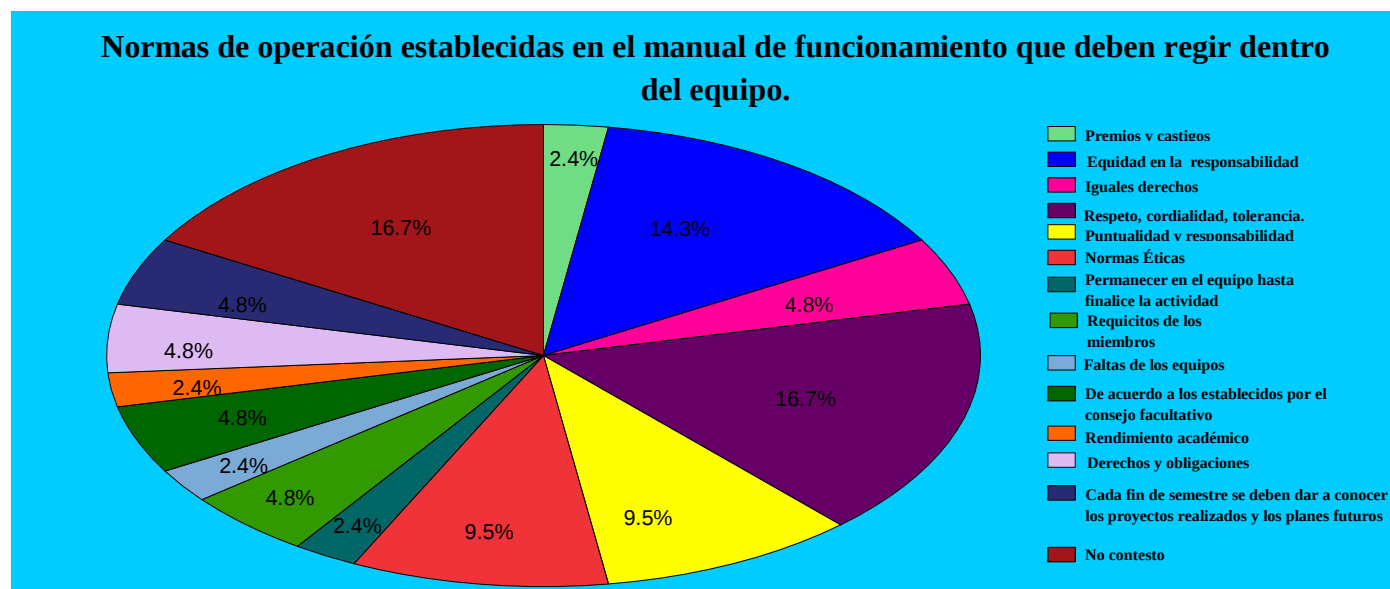


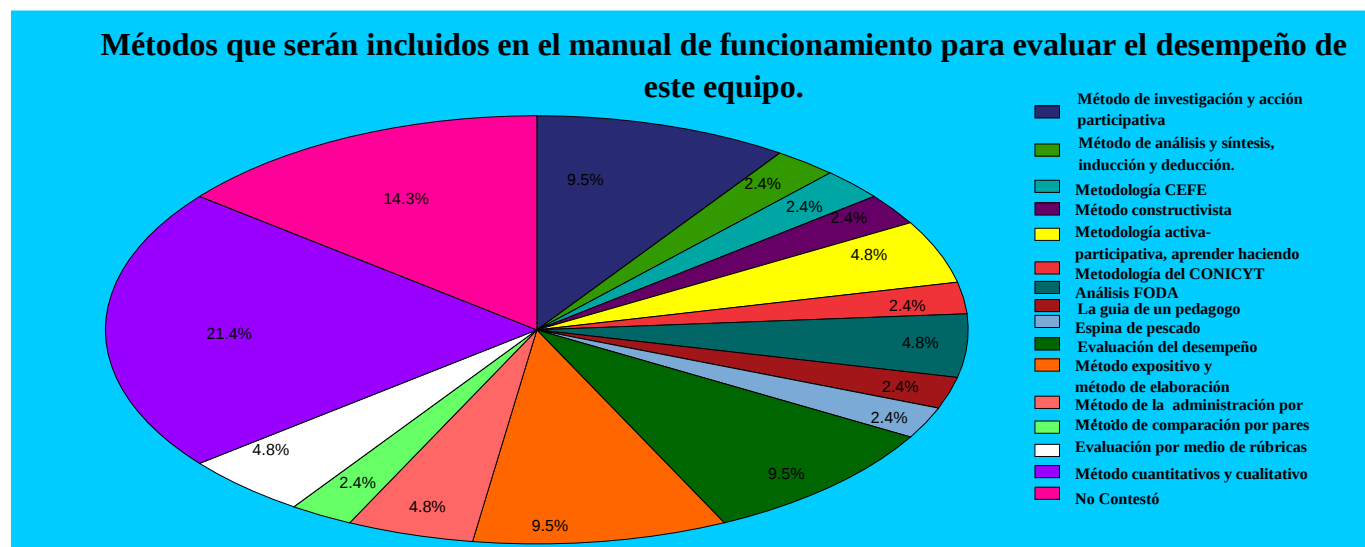


Tabla No. 43

Métodos que serán incluidos en el manual de funcionamiento para evaluar el desempeño de este equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Método de investigación y acción participativa	4	9.5	9.5	9.5
	Método de análisis y síntesis, inducción y deducción	1	2.4	2.4	11.9
	Metodología CEFE	1	2.4	2.4	14.3
	Método constructivista	1	2.4	2.4	16.7
	Metodología activa-participativa, aprender haciendo	2	4.8	4.8	21.4
	Metodología del CONICYT	1	2.4	2.4	23.8
	Análisis FODA	2	4.8	4.8	28.6
	La guía de un pedagogo	1	2.4	2.4	31.0
	Espina de pescado	1	2.4	2.4	33.3
	Evaluación del desempeño	4	9.5	9.5	42.9
	Método expositivo y método de elaboración conjunta	4	9.5	9.5	52.4
	Método de la administración por objetivo	2	4.8	4.8	57.1
	Método de comparación por pares	1	2.4	2.4	59.5
	Evaluación por medio de rúbricas	2	4.8	4.8	64.3
	Métodos cuantitativos y cualitativo	9	21.4	21.4	85.7
	No Contestó	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gráfico No. 43





ANEXO 5

LISTA DE PROFESORES

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. Lic. Leda León | 23. Lic. Mario Talavera |
| 2. Lic. María Ángeles Guido | 24. Lic. Luís Galo |
| 3. Lic. Marcio Toruño | 25. Lic. Celia Chávez |
| 4. Lic. César Fletes | 26. Lic. Nelson Chavarría |
| 5. Msc. Nelson Quiroz | 27. Prof. Diego Saavedra |
| 6. Lic. Fabiola Somarriba | 28. Msc. Ana Cristhian Rostran |
| 7. Lic. Margarita Moreno | 29. Lic. Roberto Campusano |
| 8. Lic. Bismark Altamirano | 30. Lic. Irania Vílchez |
| 9. Lic. Claudia Zepeda | 31. Lic. Alejandro López Lira |
| 10. Lic. Octavio Espinoza | 32. Lic. María Elena Rojas |
| 11. Lic. Carlos Zúniga | 33. Lic. Leuvad Tercero Lola |
| 12. Lic. Marvin Jarquín | 34. Lic. Marinela Toruño |
| 13. Lic. María José Espinoza | 35. Msc. Consuelo Flores |
| 14. Lic. Glenda Ortiz | 36. Lic. Duniekse B. Mayorga |
| 15. Msc. Yenny Navarro | 37. Lic. Vianney Fornos |
| 16. Lic. Álvaro González | 38. Msc. Jeseenia Torres |
| 17. Lic. Gloria Cáceres | 39. Lic. Xochil Aguirre |
| 18. Msc. Pedro Zamora | 40. Lic. Rosa M. Cisneros López |
| 19. Lic. Clarisa Membreño | 41. Msc. Carlos Santovenia |
| 20. Lic. Octavio Loáisiga | 42. Lic. Carlos Quintero |
| 21. Lic. Manlio Reyes | |
| 22. Lic. Leonardo Herrera | |