



**BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE  
PUEBLA  
FACULTAD DE ESTOMATOLOGIA**

**“EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO EN ALUMNOS DE LA  
LICENCIATURA DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA  
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA”.**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIATURA EN ESTOMATOLOGIA

PRESENTA:

**RODOLFO LEVIEN MORA**

MATRICULA: 201215125

DIRECTOR DE TESIS Y METODOLÓGICO:

**DIIE. EDGAR MAURICIO PÉREZ PELÁEZ ID 100419944**

DIRECTOR DISCIPLINARIO:

**M.C. MA. ELENA MARTÍNEZ LINARES ID 100201155**

**M.C. LUZ MARÍA LÓPEZ BONILLA ID 100030033**

LECTOR DE TESIS:  
**MEI. GUILLERMO FRANCO ROMERO**

**PUEBLA, PUE. ABRIL 2019**



**BUAP.**

Oficio No. FESIEP/147/2019

**C. Rodolfo Levien Mora**  
**Matrícula: 201215125**  
**Alumno de la Licenciatura en Estomatología**  
**Facultad de Estomatología de la**  
**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**  
**PRESENTE.**

*El que suscribe, M.C. GABRIEL MUÑOZ QUINTANA, Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, por este medio me permito informar a usted que esta Secretaría aprueba la impresión de la Tesis titulada "Evaluación del trabajo en equipo en alumnos de la Licenciatura de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla", misma que presentará para realizar su examen profesional y obtener de grado de Licenciado en Estomatología*

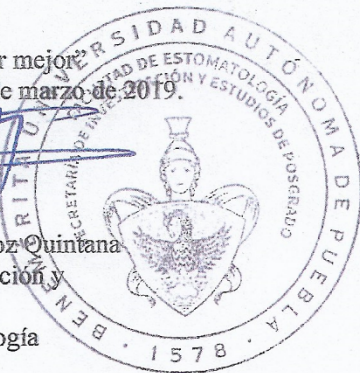
*Sin más por el momento, deseándole lo mejor, le reitero mi distinguida consideración.*

Atentamente

"Pensar bien, para vivir mejor"

H. Puebla de Z., a 21 de marzo de 2019.

M. en C. Gabriel Muñoz Quintana  
Secretario de Investigación y  
Estudios de Posgrado  
Facultad de Estomatología



*Nota: Este documento tiene validez de 90 días posteriores a la fecha de emisión.*

**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**  
**FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA**  
**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN DE TESINA RECEPCIONAL**

Para obtener el Grado de: Licenciado en Estomatología  
Registro CIFE: 2018087 Fecha: 21 Marzo 2019

Título de la Tesis EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO EN ALUMNOS DE LA LICENCIATURA DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

Nombre del alumno: RODOLFO LEVIEN MORA Matrícula: 201215125

Domicilio: 111 ORIENTE #14 COL. LOMA ENCANTADA PUEBLA PUE.

Tel: 2211588002 Fecha de ingreso a la Facultad: agosto 2012

Firma: \_\_\_\_\_

Director de tesis: EDGAR MAURICIO PÉREZ PELÁEZ

Grado académico: Doctor En Investigacion E Inovacion Educativa

Adscripción: Facultad de Estomatología ID: 100419944 TEL: 2222702715

Firma: \_\_\_\_\_

Director disciplinario: MA. ELENA MARTÍNEZ LINARES Grado académico: Maestría En Ciencias de la Educación Adscripción: Facultad de Estomatología ID: 100201155 Tel: 2224303833

Firma: \_\_\_\_\_

Director metodológico: LUZ MARÍA LÓPEZ BONILLA Grado académico: Maestría En Ciencias de la Educación Adscripción: Facultad de Estomatología ID: 100030033 Tel: 2221141808

Firma: \_\_\_\_\_

Lector: GUILLERMO FRANCO ROMERO Grado académico: Maestría en Estomatológica Integral Adscripción: Facultad de Estomatología ID: 100294988 Tel: 2295500 EXT 6472

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre y firma de aprobación del presidente de la academia

CDEE. Jorge Soto Balderas

Firma: \_\_\_\_\_

La Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado de la Facultad de Estomatología, autoriza la impresión de la Tesis.

M. en C. Gabriel Muñoz Quintana.

Fecha: 21 Marzo 2019



## Agradecimientos

A mis padres y hermana:

Por su amor, apoyo, consejos, valores, por enseñarme que en cada caída hay algo bueno que aprender y que de todo lo que sucede se puede encontrar una luz, enseñándome que para alcanzar las metas que te propongas es necesario un poco de esfuerzo, paciencia y amor sin necesidad de pisar a nadie. Gracias por que me ha ayudado a alcanzar una gran meta y ser la persona que soy.

A mi asesor:

Por tomarse la dedicación, atención, paciencia y tiempo necesario para enseñarme con vocación y ética la elaboración de este documento, pero por, sobre todo, por creer, confiar en mí y por enseñarme el amor a esta hermosa vocación y brindarme su apoyo, consejo y amistad a lo largo de la licenciatura, gracias por ser un excelente amigo y maestro.

## INDICE

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN                                      | 7  |
| ANTECEDENTES GENERALES                            | 8  |
| ANTECEDENTES ESPECÍFICOS                          | 11 |
| JUSTIFICACIÓN                                     | 15 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:                       | 16 |
| PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN                         | 16 |
| OBJETIVOS   | 17 |
| OBJETIVO GENERAL:                                 | 17 |
| OBJETIVOS PARTICULARES:                           | 17 |
| MATERIAL Y MÉTODOS                                | 17 |
| DISEÑO DEL ESTUDIO                                | 17 |
| DEFINICIÓN DE LA POBLACIÓN                        | 17 |
| SELECCIÓN DE LA MUESTRA                           | 18 |
| CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA              | 18 |
| CRITERIOS DE INCLUSIÓN                            | 18 |
| CRITERIOS DE EXCLUSIÓN                            | 18 |
| CRITERIOS DE ELIMINACIÓN                          | 18 |
| DISEÑO Y TIPO DE MUESTREO                         | 18 |
| DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES Y ESCALAS DE MEDICION | 18 |
| DEFINICIONES OPERACIONALES                        | 18 |

|  |    |
|--|----|
| DEFINICIONES CONCEPTUALES  | 18 |
| DESCRIPCIÓN DE LAS ESCALAS Y LAS CATEGORIAS DE LAS VARIABLES                                     | 19 |
| MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS  | 20 |
| FUENTES PRIMARIAS  | 20 |
| UBICACIÓN ESPACIO-TEMPORAL   | 20 |
| TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS  | 20 |
| ESTRATEGIA DE TRABAJO  | 20 |
| LOGÍSTICA  | 21 |
| RECURSOS HUMANOS   | 21 |
| RECURSOS MATERIALES  | 21 |
| RECURSOS FINANCIEROS   | 21 |
| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES  | 22 |
| BIOÉTICA.  | 22 |
| ESTATUTOS DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, EL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACION Y EL DE BIOSEGURIDAD. | 22 |
| DECLARACIÓN DE HELSINKI.   | 22 |
| LEY GENERAL DE SALUD EN MATERIA DE INVESTIGACIÓN PARA LA SALUD.                                  | 22 |
| RESULTADOS.....  | 23 |
| DISCUSION.....   | 29 |
| CONCLUSION.....  | 31 |
| BIBLIOGRAFÍA   | 32 |
| ANEXOS   | 36 |

## **INTRODUCCIÓN**

El trabajo en equipo hoy en día es fundamental en cualquier área; los diversos tratamientos en el área estomatológica involucran una comunicación efectiva entre los especialistas para alcanzar la rehabilitación integral del paciente. Todo esta parte grupal necesita la toma de conciencia de cada uno de sus integrantes para poder así afrontar los posibles problemas que puedan emerger ya sea de una forma metódica, eficaz y sobre todo positiva

Se han realizado estudios para identificar este trabajo en equipo en diferentes áreas, desafortunadamente no existen datos estadísticos precisos sobre el trabajo en equipo de los alumnos de estomatología lo cual indica la poca importancia que se le ha dado a dicho tema. Conocer el rol actual que tiene el alumnado sobre el trabajo en equipo en la clínica, es fundamental para lograr el éxito del tratamiento.

Éste estudio presenta un análisis sobre el trabajo en equipo, en especial, entre los alumnos de diferentes semestres en estomatología. Actualmente hay poca evidencia para poder evaluar dicha actividad en los estomatólogos, especialmente en los alumnos. México no es la excepción ya que no existen datos estadísticos precisos sobre la evaluación del trabajo en equipo entre los especialistas estomatólogos, lo cual indica la poca importancia que se le ha dado a dicho comportamiento.

El objetivo del presente estudio fue: Identificar los semestres en los que existe una mayor y menor cooperación en el trabajo en equipo entre alumnos estomatólogos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Se encontró que, dentro del currículo de la FEBUAP, no se contempla capacitar al alumno para un correcto trabajo en equipo, lo cual redundaría en un deficiente ejercicio del tratamiento.

## **ANTECEDENTES GENERALES**

Trabajo en equipo.

Etimológicamente el término equipo deriva del vocablo escandinavo *skip*, que alude a la acción de “equipar un barco”. Para trabajar en equipo se necesita un conjunto de personas para realizar juntas una tarea o culminar una misión. Dicha acción se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre los integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. El objetivo del equipo es alcanzar un objetivo común mediante acciones realizadas en colaboración, resultado que sería muy difícil o no podría alcanzarse individualmente (2).

Según Ferro et al, definen trabajo en equipo como el conjunto de comportamientos individuales que solo emergen cuando las personas interactúan con otros en la consecución de un objetivo (1).

La habilidad de dirigir y coordinar las actividades de otros miembros del equipo. Los roles del líder son incentivar el desarrollo de las capacidades personales, de las habilidades que favorezcan el trabajo en equipo, la planificación, la

organización y la generación de un ámbito agradable de trabajo. Esos roles se logran mediante comportamientos prácticos y medibles: preparación de los encuentros multidisciplinarios, organización de reuniones de devolución, mediación en la solución de problemas interpersonales y operacionales del grupo, establecimiento de los roles de cada integrante del grupo y sincronización de las contribuciones individuales de los miembros (18).

De acuerdo con el trabajo en equipo consta de las “5C”, las cuales son: complementariedad, coordinación, compromiso y confianza (3). Con base a esto al armonizar estos conceptos dentro de un equipo se desarrollará el sentido de la pertenencia, confianza y corresponsabilidad (5). Las competitividades de los equipos se clasifican en tres: técnicas (experiencia), gerenciales (eficiencia dentro del equipo) y personales. Referente a las competencias personales la considera como la más importante debido a que impulsa la integración grupal, así como la motivación para resolver cualquier obstáculo (5).

El trabajo en equipo 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 (11).

Es fundamental evaluar la Comunicación, el razonamiento clínico, la ejecución de los procedimientos, el profesionalismo, así como la retroalimentación para su crecimiento en su área (14).

El poder trabajar en equipo es una capacidad, el cual se debe mejorar ya que éste está fundamentado en los valores de las personas que lo integran y así los participantes del equipo colaboran, intercambian información y se apoyan para

lograr cumplir objetivos en común, Mejorar el trabajo en equipo generará proyectos o planes de tratamiento más exitosos y causará mejores resultados (4).

Un nuevo sistema de enseñanza-aprendizaje permitirá que cualquier entorno educativo promueva la integración de un grupo en específico, para promover el compañerismo, respeto y solidaridad, impulsando el crecimiento personal de todos los integrantes en un equipo. Para lograr un excelente desempeño las conductas que deben guiar a un equipo son: liderazgo, compromiso, comunicación efectiva, respaldo y retroalimentación (5).

En México, realizaron el análisis del perfil ideal en un líder para la gestión y dirección del trabajo en equipo en las organizaciones mexicanas, concluyendo que México adoptó modelos extranjeros ajustados a su propia cultura e idiosincrasia obteniendo así niveles medios de productividad y competencia. Por ello es necesario ajustar un perfil donde el líder tenga empatía y solidaridad para que el equipo obtenga un buen desempeño (6).

Trabajar en equipo, requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido (13).

El trabajo en equipo aumenta la seguridad de los pacientes, mejora la performance de los trabajadores y optimiza los costos en salud. Es indispensable un cambio cultural y político para iniciar planes de entrenamiento de equipos médicos que permitan la transformación del paradigma del “médico experto” hacia el “equipo experto” (18).

En España, mencionaron que el estomatólogo no puede ejercer solo ante el tratamiento de los pacientes sobre todo en aquellos casos de mayor complejidad, a causa de esto se impone como respuesta el trabajo en equipo de profesionales con especialidades complementarias para facilitar el tratamiento o el diagnóstico que involucra los procedimientos indirectos como radiografías, fotografías, etc. El trabajo en equipo implica tanto a estomatólogos y técnicos de laboratorio para el éxito del tratamiento (8).

## **ANTECEDENTES ESPECÍFICOS.**

El trabajo en equipo es esencial para la prestación de alta calidad de la atención de la salud oral contemporánea. Las habilidades de trabajo en equipo se deben enseñar y aprender, por lo que debe ser una de las competencias clave en todos los programas de educación en estomatología. En la actualidad, la falta de oportunidades para el aprendizaje colaborativo y la práctica dentro de los establecimientos educativos y en las profesiones de practicantes, obstaculizan el desarrollo del trabajo en equipo eficaz. Para los estudiantes de estomatología, el "aprender juntos", requiere una acción positiva para el trabajo en equipo a desarrollar. Planes de estudios Interprofesionales deben desarrollarse formalmente, con base en la evidencia de la literatura de la educación más amplia que demuestra la forma de maximizar los compromisos necesarios para

el trabajo en equipo en la práctica.

En la atención odontológica debe existir una coordinación entre los médicos y encargados del cuidado del paciente, incluyendo enfermeras, trabajadores sociales y psicólogos que tendrían influencia en su medicación, sedación, anestesia y preparaciones especiales que pueda requerir el paciente, para ofrecerle seguridad en su salud oral. El dentista y su equipo siempre deben estar preparados para manejar cualquier emergencia médica (19).

Es importante que los estomatólogos brinden un tratamiento oportuno ante los diferentes casos clínicos que se presentan, sin embargo no existen estudios que evalúen el trabajo en equipo en estudiantes de estomatología, para poder determinar si es necesario la actualización de la currícula o en su caso fortalecer la cooperación, ya que el tratamiento oportuno de las urgencias estomatológicas que brinden será eficaz en tanto los estomatólogos reciban la formación adecuada para una buena cooperación.

La evaluación del trabajo en equipo entre los alumnos de la FEBUAP, sobre él, permitirá mejorar el pronóstico de éxito de los tratamientos a realizar. Sin embargo, no se encontró en la literatura un planteamiento similar al presentado en esta investigación con el que se pueda comparar los resultados.

En España, Colombia, México y otros países, se han realizado estudios para identificar los principales factores o metodologías que involucran el poder trabajar en equipo a continuación se cita las investigaciones de mayor similitud al presente estudio.

Fue precisamente a través de la interacción entre los miembros de los grupos, sus opiniones, argumentos, esfuerzo en comunicarse y entender a los demás —como prueba de lo que eran capaces de hacer— lo que les llevó a definir y

decidir cómo evaluar una de las principales características del aprendizaje activo: la participación. Pedirles que evalúen la suya y la de sus compañeros de equipo les prepara para situaciones de la vida profesional en las que tendrán que compartir ideas, participar en discusiones, escuchar y respetar las opiniones de los demás, y valorar los diferentes puntos de vista (10).

En University of Sydney, Australia, plantearon que la valoración de la participación se puede convertir en una estrategia relevante de enseñanza-aprendizaje, quienes constataron que los profesores deben procurar que los alumnos se sientan motivados y de esta manera contribuyan en las diferentes actividades teniendo en cuenta su participación en equipo (15).

Carrillo et al, en el 2006 realizaron en España, documentaron un caso clínico que implicó el trabajo en equipo para lograr una adecuada comunicación clínica-laboratorio. Concluyeron que los estomatólogos deben ejercer su profesión en un contexto de trabajo en equipo de esta manera se garantiza un correcto abordaje del paciente. Sin embargo, denotaron que el no ser parte de una clínica multidisciplinaria no es una limitación para poder trabajar en equipo (8).

Realizaron en España un estudio de tipo prospectivo descriptivo en la evaluación del trabajo en equipo en seis unidades de cuidados intensivos de dos hospitales universitarios, participaron 136 profesionales y concluyó que la actitud hacia el trabajo en equipo de los médicos y enfermeras de las 6 UCI ha sido buena, no encontrándose diferencias en las actitudes entre los profesionales de las distintas unidades (21).

Un taller realizado en México de liderazgo y trabajo en equipo enfocado a estudiantes de odontología. Participaron 66 estudiantes de diferentes facultades. Concluyeron que este tipo de intervenciones a corto plazo permite que los

alumnos sean capaces de aprender valores y técnicas de trabajo en equipo, cómo organización y comunicación (20).

En España, realizaron una evaluación a 2,556 estudiantes de 10 universidades, donde solo el 9.7% (247) fueron alumnos de ciencias de la salud, su investigación fue con base al aprendizaje autónomo y trabajo en equipo y solo el 7% no participa activamente en un equipo, concluyendo que la mayoría de los estudiantes son competentes en dicho concepto, sin embargo cuando aumenta el nivel de exigencia del trabajo en equipo son menos competentes con un 29.9% y este puede llegar a una tasa del 36.1% cuando se requiere de un indiscutible liderazgo (9).

Realizaron en Colombia, una evaluación sobre el clima organizacional en la Facultad de Odontología de la Pontificia Universidad Javeriana desde una perspectiva integradora y participativa, donde participaron 1093 miembros, donde 800 fueron estudiantes de pregrado (640) y posgrado (160). Concluyeron que el 95% perciben el trabajo en equipo de una manera favorable, siendo de esta manera una fortaleza reconocida por los participantes. Además, los estudiantes indicaron que perciben un mejor trabajo en equipo cuando los docentes orientan el trabajo clínico, a la vez que las habilidades de atención personales para los pacientes (1).

En Valencia, España, realizaron una evaluación a 34 universitarios de ingeniería, concluyeron que los estudiantes al ser motivados para participar, ellos mismos aceptaron que el trabajo realizado fue una tarea en equipo (10).

El estudio realizado en Colombia, evaluó a 37 empresas de diferente índole referente a que los valores éticos afectan el trabajo en equipo. Concluyó que una relación positiva, el establecer compromisos y el aceptar responsabilidades entre los integrantes, mejoran el trabajo en equipo (12).

En el 2017 realizaron en Chile, un estudio de diseño experimental: titulado el Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos. En dicho estudio participaron 51 estudiantes en 5 sesiones y concluyen que el trabajo en equipo es relevante para la formación de profesionistas (17).

## **JUSTIFICACIÓN**

En la actualidad nos enfrentamos a cambios muy importantes y sobre todo radicales tanto a nivel profesional como a nivel social, el clima universitario no se ve alejado de este cambio, sobre todo en el ámbito de la docencia.

El trabajo en equipo juega un rol muy importante al momento de atender a un paciente, debido a que es una estrategia para lograr un tratamiento integro en relación con un equipo conformado por varios especialistas. En el área estomatológica en especial la parte clínica, este trabajo grupal se vuelve una pieza fundamental y necesaria para el éxito en el manejo multidisciplinario de los tratamientos y sobre todo para el aprendizaje grupal interdisciplinar.

Por lo anteriormente expuesto es indispensable determinar y analizar el manejo del trabajo en equipo entre los alumnos de la FEBUAP, para poder así, sugerir mejorías en los reactivos de menor porcentaje de acuerdo y desacuerdo para mejorar el trabajo en equipo y garantizar un mejor tratamiento a los pacientes y un mejor aprendizaje a los alumnos de la FEBUAP.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la literatura científica, este trabajo en equipo está enfocado más a los médicos y las enfermeras, pero no al estomatólogo.

Aún a nivel mundial, los estudios se han enfocado a evaluar el trabajo en equipo en otras áreas de la educación, cómo en profesores de escuelas públicas pero muy pocos entre alumnos en las universidades. Sin embargo, en México, a pesar de dicha evidencia, poca atención se ha prestado a la evaluación de este tema en las diferentes áreas o asignaturas en las que un alumno universitario debe realizar un trabajo en equipo, por lo que resultaría importante conocer y comparar como un estudiante universitario se desenvuelve en este trabajo grupal.

Por lo anteriormente expuesto surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el trabajo en equipo de los alumnos de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla?

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Describir el trabajo en equipo de los alumnos de la FEBUAP.

### **OBJETIVOS PARTICULARES**

Comparar los porcentajes de acuerdo y desacuerdo en el trabajo en equipo de los alumnos de la FEBUAP.

Comparar las puntuaciones obtenidas en escala nominal del mismo instrumento, por sexo de los alumnos.

Comparar las puntuaciones obtenidas en escala ordinal del mismo instrumento, por semestre cursado de los participantes

## **MATERIAL Y MÉTODOS.**

DISEÑO DEL ESTUDIO EN BASE A LA TAXONOMÍA DE FEINSTEIN.

|                           |             |
|---------------------------|-------------|
| Objetivo                  | Descriptivo |
| Temporalidad              | Transversal |
| Asignación de la maniobra | Escrutinio  |
| Conformación de grupos    | Homodémico  |
| Recolección de datos      | Prolectivo  |

## **DEFINICIÓN DE LA POBLACIÓN**

El presente estudio se realizó en alumnos de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, donde se tiene un número aproximado de 2300 estudiantes.

## **SELECCIÓN DE LA MUESTRA**

Se seleccionaron a los alumnos que estuvieran inscritos en la licenciatura de estomatología de la FEBUAP que cursen entre el primer y decimo semestre y que aceptarán participar en el estudio.

## **CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA**

### **CRITERIOS DE INCLUSIÓN:**

Alumnos de la facultad de estomatología de la BUAP que cursarán entre el primer y decimo semestre.

Alumnos de la facultad de estomatología de la BUAP que aceptarán participar voluntariamente en el estudio.

### **CRITERIOS DE EXCLUSION**

Alumnos de la facultad de estomatología de la BUAP que no aceptarán participar voluntariamente en el estudio.

## CRITERIOS DE ELIMINACIÓN

Cuestionarios incompletos, con el 10% o más de los reactivos que no llegarán a ser contestados.

## DISEÑO Y TIPO DE MUESTREO

Muestreo no probabilístico intencional.

## CUADRO DE VARIABLES

| VARIABLES         | ESCALA                | INSTRUMENTO  | VALOR   |
|-------------------|-----------------------|--------------|---|
| Trabajo en equipo | Nominal               | Cuestionario | Acuerdo<br>Desacuerdo   |
| Sexo              | Nominal<br>Dicotómica | Referencia   | Hombre<br>Mujer   |
| Edad              | Dimensional           | Referencia   | Años  |
| Semestre          | Ordinal               | Referencia   | Primero<br>Segundo<br>Tercero<br>Cuarto<br>Quinto<br>Sexto<br>Séptimo<br>Octavo<br>Noveno<br>Decimo |

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Para evaluar el trabajo en equipo, se utilizará el instrumento propuesto por Rousseau et al, (2006: 120-135), al que llamaron "el funcionamiento interno de los equipos de trabajo" (QFI). El QFI establece un conjunto de conductas adoptadas por los miembros de un equipo. Las preguntas serán contestadas en una escala de 5 puntos tipo Likert, donde 1 es igual a totalmente en desacuerdo y 5 es igual a totalmente de acuerdo, para poder contrastar posteriormente los resultados con los reportados en la literatura. Dicho instrumento consta de 22 ítems y será utilizado como el estándar de referencia (anexo 1). Adicionalmente se compararán los resultados del instrumento, de acuerdo al sexo, edad, y semestre que cursan los alumnos de FEBUAP.

## **MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **FUENTES PRIMARIAS**

Encuesta.

### **UBICACIÓN ESPACIO-TEMPORAL**

El presente estudio se llevó a cabo en la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla a partir del mes de enero del año 2018.

### **TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS**

Se registro el proyecto de investigación en la Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado de la Facultad de Estomatología.

Se entrego un oficio para la autorización de aplicación del cuestionario en la dirección de FEBUAP (anexo 2).

## **ESTRATEGIAS DE TRABAJO**

Aplicación del cuestionario.

Para el estudio definitivo, se realizó la aplicación del cuestionario por el investigador a todos los alumnos que aceptaron participar y que se encontraron matriculados en la FEBUAP. Se les brindó a los alumnos un consentimiento informado (anexo 3) y llenaron el cuestionario tanto en las aulas como en el área clínica, donde se les dio el cuestionario y una pluma, el tiempo aproximado de llenado fue de 15 minutos y se le recogió posteriormente sin oportunidad de que el instrumento fuera contestado sin la presencia del investigador.

## **LOGÍSTICA**

### **Recursos humanos:**

- Alumno:
- Director metodológico:
- Directora disciplinaria:

### **Recursos materiales:**

- Instrumento impreso.
- Lapiceros.
- Computadora portátil.

- Paquete estadístico SPSS (Statistics Program Science Socials) v22.

**Recursos financieros:**

Serán aportados por el investigador

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

| TABLA N°8, EJEMPLO DE CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES |          |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|
| ACTIVIDADES                                     | NOVIEMBR |   |   |   | DICIEMBR |   |   |   | ENERO |   |   |   | FEBRER |   |   |   |
|   | E        |   |   |   | E        |   |   |   | O     |   |   |   | O      |   |   |   |
|   | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 |
| Elaboración protocolo de Investigación          | X        | X | X | X |          |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |
| Revisión y aprobación Protocolo                 |          |   |   |   | X        | X | X | X |       |   |   |   |        |   |   |   |
| Recolección de la Información                   |          |   |   |   |          |   |   |   | X     | X | X | X |        |   |   |   |
| Organización de la Información                  |          |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   | X      |   |   |   |
| Análisis de la información                      |          |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |        | X |   |   |
| Interpretación                                  |          |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |        |   | X |   |



| Edad            | Media      | De         |
|-----------------|------------|------------|
|                 | 24         | 2.0        |
| Cuatrimestre    | Frecuencia | Porcentaje |
| 1 cuatrimestre  | 10         | 1.4        |
| 2 cuatrimestre  | 97         | 13.5       |
| 3 cuatrimestre  | 7          | 1.0        |
| 4 cuatrimestre  | 91         | 12.5       |
| 5 cuatrimestre  | 15         | 2.1        |
| 6 cuatrimestre  | 206        | 28.5       |
| 7 cuatrimestre  | 35         | 4.9        |
| 8 cuatrimestre  | 162        | 22.5       |
| 9 cuatrimestre  | 12         | 1.7        |
| 10 cuatrimestre | 85         | 11.8       |

De acuerdo a los objetivos, se presentan los porcentajes de acierto de cada reactivo del instrumento (cuadro 2), donde se aprecia que el reactivo que presentó menor porcentaje de acierto fue el sexto, solo el 7.84% de los participantes establecen un calendario de trabajo al respecto de dicho reactivo y el reactivo que presentó el mayor número de acierto fue el noveno, donde el 28.47% de los alumnos **se respetan unos a otros al respecto de dicho reactivo.**

**Cuadro 2. Porcentaje de acierto de acuerdo a cada reactivo.**

|  | Porcentaje de acierto |
|--|-----------------------|
| 1. Nosotros nos ayudamos entre nosotros para efectuar nuestro trabajo                          | 17.22                 |
| 2. Nosotros planificamos la realización de nuestras actividades de trabajo                     | 14.17                 |
| 3. Nosotros discutimos abiertamente las desavenencias antes de que se conviertan en conflictos | 12.22                 |
| 4. Nosotros nos tomamos el tiempo para desarrollar nuevas maneras de hacer nuestro trabajo     | 10.59                 |
| 5. Nosotros nos alentamos mutuamente para hacer bien nuestro trabajo                           | 18.47                 |
| <b>6. Nosotros establecemos un calendario de trabajo</b>                                       | <b>7.84</b>           |
| 7. Nosotros facilitamos el trabajo de nuestros compañeros                                      | 14.72                 |
| 8. Nosotros perseguimos activamente nuevas practicas que puedan mejorar nuestro trabajo        | 11.98                 |
| <b>9. Nosotros nos respetamos los unos a los otros</b>   | <b>28.47</b>          |

|  |       |
|--|-------|
| 10. Nosotros organizamos el cumplimiento de nuestras actividades de trabajo  | 15.14 |
| 11. Cuando un conflicto enrarece nuestro trabajo, tratamos de resolverlo   | 19.44 |
| 12. Nosotros sacamos provecho de las ideas de cada uno para mejorar nuestra manera de trabajar   | 23.32 |
| 13. Nosotros transmitimos a cada uno de los miembros la información pertinente en el trabajo   | 19.58 |
| 14. Nosotros coordinamos el desarrollo de nuestras actividades de trabajo  | 16.19 |
| 15. Nosotros nos aseguramos de entender el punto de vista de nuestros compañeros   | 15.93 |
| 16. Nosotros sabemos el estado de preparación de nuestro trabajo   | 17.64 |
| 17. Nosotros abordamos y administramos abiertamente los conflictos entre los compañeros  | 11.53 |
| 18. Nosotros evaluamos los resultados de nuestro trabajo   | 17.82 |
| 19. Nosotros nos mostramos sensibles a los sentimientos y al bienestar de nuestros compañeros  | 18.89 |
| 20. Nosotros ponemos en practica nuevas maneras de hacer nuestro trabajo   | 17.85 |
| 21. Nosotros respetamos el punto de vista de cada uno incluso si no somos de la misma opinión  | 20.28 |
| 22. Nosotros discutimos sobre los desacuerdos de forma franca y sincera  | 19.03 |
| <p><b>Mediana de los porcentajes de acierto = 56.0</b></p> <p><b>Suma de todo entre 900 = 0.54</b></p> <p><b>Media = 53.55</b></p> <p><b>Mas bajo</b></p> <p><b>Mas alto</b></p> |       |

Posteriormente se analizaron en conjunto los porcentajes de acierto (mediana, media y desviación estándar) de veintidós **reactivos** del instrumento (cuadro 3), donde se aprecia, además de las comparaciones de los mismos que se obtuvo una media total de **54.33** y una mediana total de **100** del porcentaje de acierto del instrumento en general.

**Cuadro 3. Mediana, media y DE de los porcentajes de acierto de acuerdo a cada pregunta.**

| n=720<br>preguntas  | Mediana | Media | De |
|---|---------|-------|----|
| Nosotros nos ayudamos entre nosotros para efectuar nuestro trabajo                          | 0       | 17    | 38 |
| Nosotros planificamos la realización de nuestras actividades de trabajo                     | 0       | 14    | 35 |
| Nosotros discutimos abiertamente las desavenencias antes de que se conviertan en conflictos | 0       | 12    | 33 |
| Nosotros nos tomamos el tiempo para desarrollar nuevas maneras de hacer nuestro trabajo     | 0       | 11    | 31 |
| Nosotros nos alentamos mutuamente para hacer bien nuestro trabajo                           | 0       | 18    | 39 |
| Nosotros establecemos un calendario de trabajo  | 0       | 8     | 27 |
| Nosotros facilitamos el trabajo de nuestros compañeros                                      | 0       | 15    | 35 |
| Nosotros perseguimos activamente nuevas practicas que puedan mejorar nuestro trabajo        | 0       | 12    | 32 |
| Nosotros nos respetamos los unos a los otros  | 0       | 28    | 45 |
| Nosotros organizamos el cumplimiento de nuestras actividades de trabajo                     | 0       | 15    | 36 |
| Cuando un conflicto enrarece nuestro trabajo, tratamos de resolverlo                        | 0       | 19    | 40 |
| Nosotros sacamos provecho de las ideas de cada uno para mejorar nuestra manera de trabajar  | 0       | 23    | 42 |
| Nosotros transmitimos a cada uno de los miembros la información pertinente en el trabajo    | 0       | 20    | 40 |

|   |      |    |    |
|---|------|----|----|
| Nosotros coordinamos el desarrollo de nuestras actividades de trabajo                     | 0    | 16 | 37 |
| Nosotros nos aseguramos de entender el punto de vista de nuestros compañeros              | 0    | 16 | 37 |
| Nosotros sabemos el estado de preparación de nuestro trabajo                              | 0    | 18 | 38 |
| Nosotros abordamos y administramos abiertamente los conflictos entre los compañeros       | 0    | 12 | 32 |
| Nosotros evaluamos los resultados de nuestro trabajo                                      | 0    | 18 | 38 |
| Nosotros nos mostramos sensibles a los sentimientos y al bienestar de nuestros compañeros | 0    | 19 | 39 |
| Nosotros ponemos en practica nuevas maneras de hacer nuestro trabajo                      | 0    | 18 | 38 |
| Nosotros respetamos el punto de vista de cada uno incluso si no somos de la misma opinión | 0    | 20 | 40 |
| Nosotros discutimos sobre los desacuerdos de forma franca y sincera                       | 0    | 19 | 39 |
| Media   | 0000 |    |    |
| Mediana   | 0000 |    |    |
| Desviación estándar   | 0000 |    |    |

A continuación se realizó la comparación de los porcentajes de acierto por sexo de cada uno de las **preguntas** del instrumento **sin encontrarse diferencias estadísticamente significativas**, como se aprecia en el cuadro 4.

**Cuadro 4. Comparación por sexo y reactivos.**

| <b>Preguntas</b> | <b>Mujeres (n=490)</b><br><b>porcentaje de</b><br><b>acierto</b> | <b>Hombres (n=230)</b><br><b>porcentaje de</b><br><b>acierto</b> | <b>p*</b>   |
|------------------|--|--|-------------|
| Pregunta 1       | <b>353.74</b>  | <b>374.91</b>  | <b>.052</b> |

|                              |              |              |              |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Pregunta 2                   | 359.46       | 362.72       | .746         |
| Pregunta 3                   | 351.77       | 379.11       | .004         |
| Pregunta 4                   | 356.58       | 368.85       | .168         |
| Pregunta 5                   | 357.18       | 367.57       | .353         |
| Pregunta 6                   | 358.43       | 364.92       | .404         |
| Pregunta 7                   | 352.87       | 376.76       | .020         |
| Pregunta 8                   | 361.79       | 357.75       | .667         |
| Pregunta 9                   | 357.18       | 367.57       | .424         |
| Pregunta 10                  | 361.84       | 357.65       | .685         |
| Pregunta 11                  | 357.36       | 367.20       | .388         |
| Pregunta 12                  | 356.87       | 368.24       | .352         |
| Pregunta 13                  | 359.06       | 363.57       | .693         |
| Pregunta 14                  | 354.85       | 372.53       | .096         |
| Pregunta 15                  | 352.91       | 376.67       | .024         |
| Pregunta 16                  | 358.71       | 364.30       | .611         |
| Pregunta 17                  | 355.73       | 370.65       | .105         |
| Pregunta 18                  | 349.58       | 383.77       | .002         |
| Pregunta 19                  | 357.15       | 367.63       | .353         |
| Pregunta 20                  | 352.65       | 377.22       | .026         |
| Pregunta 21                  | 358.77       | 364.20       | .639         |
| Pregunta 22                  | 353.71       | 374.96       | .060         |
| <b>Total del instrumento</b> | <b>50.48</b> | <b>50.52</b> | <b>0.686</b> |

**\*U de Mann-Whitney**

Por último, se realizó la comparación por **cuatrimestre** (en el cuadro 5.) **sin encontrarse diferencias estadísticamente significativas, entre los alumnos de mayor o menor cuatrimestre**

**CUADRO 5. COMPARACION POR CUATRIMESTRE.**

- **\*Kruskal Wallis**

| Pregunta                     | Cuatrimestre 1<br>(n=10) | Cuatrimestre 2<br>(n=97) | Cuatrimestre 3<br>(n=7) |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Pregunta 1                   | 334.10                   | 402.21                   | 452.71                  |
| Pregunta 2                   | 381.50                   | 380.02                   | 360.97                  |
| Pregunta 3                   | 316.50                   | 357.32                   | 316.50                  |
| Pregunta 4                   | 358.05                   | 362.88                   | 425.00                  |
| Pregunta 5                   | 294.00                   | 368.23                   | 345.41                  |
| Pregunta 6                   | 368.05                   | 372.88                   | 332.00                  |
| Pregunta 7                   | 378.80                   | 354.39                   | 409.71                  |
| Pregunta 8                   | 347.00                   | 335.58                   | 317.00                  |
| Pregunta 9                   | 330.00                   | 410.16                   | 360.80                  |
| Pregunta 10                  | 306.00                   | 369.09                   | 357.41                  |
| Pregunta 11                  | 290.50                   | 357.30                   | 341.91                  |
| Pregunta 12                  | 342.10                   | 365.32                   | 379.14                  |
| Pregunta 13                  | 362.00                   | 386.49                   | 290.00                  |
| Pregunta 14                  | 338.05                   | 361.46                   | 405.00                  |
| Pregunta 15                  | 303.00                   | 369.90                   | 509.00                  |
| Pregunta 16                  | 369.00                   | 378.65                   | 399.80                  |
| Pregunta 17                  | 355.00                   | 341.27                   | 319.00                  |
| Pregunta 18                  | 296.00                   | 370.33                   | 347.50                  |
| Pregunta 19                  | 328.50                   | 337.04                   | 498.21                  |
| Pregunta 20                  | 332.05                   | 359.18                   | 502.00                  |
| Pregunta 21                  | 323.50                   | 395.13                   | 441.71                  |
| Pregunta 22                  | 292.00                   | 362.52                   | 394.80                  |
| <b>Total del instrumento</b> | <b>21.27</b>             | <b>21.72</b>             | <b>16.88</b>            |

## DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos obtenidos y de su análisis fue evidente que hay interés por la organización y planificación de parte de los estudiantes de licenciatura pero no llevan a cabo un calendario de trabajo para control de sus tiempos establecidos por eso mismo tienen que estar en coordinación para desarrollar sus actividades, por otro lado con los resultados obtenidos “trabajar de forma colaborativa y adquieren otras competencias derivadas del trabajo en equipo, como las habilidades de argumentación, el análisis crítico y constructivo, el consenso, la tolerancia, el respeto por las ideas de los demás, la toma de decisiones grupal” (22) donde tienen mejor organización y comunicación, en este también se encontró que hay buena comunicación entre ellos para resolver conflictos de manera franca y sincera mas no para tratar de evitarlos, mostrando su compromiso en el trabajo así mismo tienen mejores valores en el momento de trabajar en equipo pues se respetan los unos a los otros siendo este el resultado de mayor porcentaje de acierto, siendo que también tienen respeto por el punto de vista de sus compañeros y ayudándose entre ellos, Mostrando semejanza donde “el valor de la responsabilidad está relacionado y existe una relación positiva y significativa entre el establecimiento de compromisos con base en información real, como una subvariable de la responsabilidad y el apoyo a las decisiones, como una subvariable del trabajo en equipo”(12), se notó que ellos son sensibles entre compañeros, de ese mismo modo se notó que los alumnos de decimo cuatrimestre tuvieron una mayor inclinación a facilitar el trabajo de sus compañeros haciendo notar que el trabajo en equipo es percibido de una manera positiva para con quien trabajan, haciendo notar una semejanza con el resultado de “Los estudiantes de pregrado y posgrado afirmaron que las principales características del trabajo en equipo se representan en la buena cooperación; de hecho, estos perciben que pueden tener una buena acción

cooperativa con los profesores cuando los docentes orientan el trabajo clínico, así como las habilidades de atención personal para los pacientes'' (1) perciben el trabajo en equipo de una manera más favorable, haciendo referencia a que de igual modo ''. La actitud hacia el trabajo en equipo por parte de médicos y enfermeras de las 6 unidades estudiadas ha sido buena, no encontrándose diferencias en las actitudes hacia el trabajo en equipo entre los profesionales de las distintas unidades; las mujeres y las enfermeras han tenido unas mejores actitudes hacia el trabajo en equipo''(21) tienen buena actitud enfocado a el trabajo en equipo.

Por otra parte, para las mujeres fue más importante la pregunta 10 donde mencionan '' Nosotros organizamos el cumplimiento de nuestras actividades de trabajo'' comparado con los hombres que su importancia fue más relacionada con la pregunta 18 donde mencionan '' Nosotros evaluamos los resultados de nuestro trabajo ''

Mostrando así que los hombres se preocupan más por evaluar el resultado de su trabajo que por ver que se cumplan las actividades de trabajo y las mujeres menos interés por evaluar el resultado de su trabajo, pero más interés por la organización del cumplimiento de las actividades de trabajo

Para los de decimo semestre fue más importante facilitar el trabajo entre compañeros que para los de primer semestre que fue planificar mostrando de este modo que van adquiriendo aptitudes de compromiso.

## **Conclusión**

Llegando así a la conclusión de que el trabajo en equipo de los estudiantes de la licenciatura tienen menor interés por buscar maneras nuevas para desarrollar su trabajo o por nuevas prácticas que puedan mejorar su trabajo, y que los de primer semestre cuando entran se enfocan más en planificar en equipo siendo su estrategia desde inicios de su licenciatura y conforme fueron avanzando fue cambiando su enfoque y aumentando aptitudes como respeto, la comunicación para solucionar conflictos o problemas que pueden suscitarse durante el trabajo de equipo o el facilitar el trabajo de sus compañeros, siendo de suma importancia reforzar y alentar a los estudiantes a explorar nuevas prácticas o maneras para desarrollar su trabajo. Para tener siempre mantener un estilo de trabajo óptimo y siempre innovador.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Ferro Camargo M, Páez Becerra F, Bermúdez Gómez M, Velosa Porras J, Gómez Villamizar M. Evaluación del clima organizacional en la Facultad de Odontología de la Pontificia Universidad Javeriana desde una perspectiva integradora y participativa. Universitas Odontológica [Internet]. (2012, Ene), [citado Nov 29, 2016]; 31(66): 83-95. Disponible en: Academic Search Complete.
2. Poner Pilar, Ravela Pedro. Competencias para la profesionalización de la

gestión educativa- Diez módulos destinados a los responsables de los

procesos de transformación educativa: trabajo en equipo[internet] (2000)5-25 disponible en: PoznerPilar

3. Mantilla M, García D. Trabajo en equipos autodirigidos: competencias personales y conductas necesarias para su éxito. Revista Venezolana De

- Gerencia (RVG) [Internet]. (2010, Ene), [citado Nov 23, 2016]; 15(49): 51-71. Disponible en: SocINDEX with Full Text.
4. Thamhain, H.J. Linkages of project environment to performance: lessons for team leadership. *International Journal of Project Management*. (2004). 22 (7): 533-544.
  5. Jarrín Jaramillo F. El Docente como Gerente en la Calidad del Aprendizaje y Trabajo en Equipo. *Revista Daena (International Journal Of Good Conscience)* [Internet]. (2012, Jul), [citado Nov23, 2016]; 7(2): 61-72. Disponible en: Fuente Académica Premier.
  6. Velázquez Valadez G, Montejano Luna J, Allier Campuzano H. Trascendencia del perfil del líder en la gestión y dirección de los equipos de trabajo en las organizaciones mexicanas. *Análisis Económico* [Internet]. (2015, Ene), [citado Nov 23, 2016]; 30(73): 163-189. Disponible en: Fuente Académica Premier.
  7. Ficapal-Cusí P, Boada-Grau J, Torrent-Sellens J, Vigil-Colet A. Spanish adaptation of the Internal functioning of the Work Teams Scale (QFI-22). *Psicothema* [Internet]. (2014, May), [citado Nov 23, 2016]; 26(2): 273-278. Disponible en: Fuente Académica Premier.
  8. Carrillo JS, et al. Trabajo en equipo en Odontología: la comunicación con el laboratorio dental como clave de éxito clínico. A propósito de un caso clínico de tratamiento multidisciplinar. *Cient dent* [Internet]. 2006 [citado 29 Nov 2016]; 3 (2): 49-56. Disponible en: <http://www.ortoface.com/pdfs/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20EN%20ODONTOLOGIA.%20LA%20COMUNICACION%20CON%20EL%20LABORATORIO%20DENTAL%20COMO%20CLAVE%20DEL%20EXITO.pdf>
  9. Ibarra Sáiz M, Rodríguez Gómez G. Aprendizaje autónomo y trabajo en equipo: reflexiones desde la competencia percibida por los estudiantes universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado* [serial on the Internet]. (2011, Dec), [cited November 23, 2016]; 14(4): 73-85. Available from: Fuente Académica Premier.

10. Andreu-Andrés M, García-Casas M. La evaluación de la participación en equipos de trabajo universitarios. Working Papers On Operations Management [Internet]. (2014, Ene), [citado Nov 23, 2016]; 5(1): 1-14. Disponible en: Fuente Académica Premier.
11. Gómez Mujica Aleida, Acosta Rodríguez Heriberto. Acerca del trabajo en grupos o equipos. ACIMED [Internet]. 2003 Dic [citado 2019 Mar 01] ; 11( 6 ). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es).
12. Ariza-Aguilera D. Valores Éticos y Trabajo en Equipo en los Proyectos: Una competencia para Garantizar la Sostenibilidad Organizacional. Revista Daena (International Journal Of Good Conscience) [Internet]. (2015, Aug), [citado Nov 23, 2016]; 10(2): 25-36. Disponible en: Fuente Académica Premier
13. Torrelles, Cristina; Coiduras, Jordi; Isus, Sofía; Carrera, F. Xavier; París, Georgina; Cela, José M. COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEFINICIÓN Y CATEGORIZACIÓN Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 15, núm. 3, 2011, pp. 329-344 Universidad de Granada Granada, España
14. Maroto Marin, O. «Evaluación de los aprendizajes en escenarios clínicos: ¿Qué evaluar y por qué?» *Revista Educación* 41, n.º 1 (15 de diciembre de 2016): 1-18.
15. Dancer Diane and Kamvounias Patty. Student involvement in assessment: a project designed to assess class participation fairly and reliably University of Sydney, Australia *Assessment & Evaluation in Higher Education* Vol. 30, No. 4, August 2005, pp. 445–454
16. Álvarez Quesada, Carmen. «La relación entre el odontólogo y los distintos tipos de pacientes - Gaceta Dental». *Gaceta Dental*, 19 de enero de 2012. <https://www.gacetadental.com/2012/01/la-relacion-entre-el-odontologo-y-lo-s-distintos-tipos-de-pacientes-24897/#>.

17. Delgado Rivera, Macarena, Eduardo Fasce Henry, Cristhian Pérez Villalobos, Nancy Rivera Fuentes, Pablo Salazar Saéz, Cacia Riquelme Vallejos, Ivone Campos Cerda, et al. «Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos». *Investigación en educación médica* 6, n.º 22 (junio de 2017): 80-87. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.006>.
18. Rando Huluk Ana Evelyn Karina. Trabajo en equipo: ¿Es posible formar equipos médicos expertos a partir de profesionales expertos?. *Rev. Méd. Urug.* [Internet]. 2016 Abr [citado 2019 Mar 01]; 32( 1 ): 59-67. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-03902016000100008&lng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-03902016000100008&lng=es).
19. Martínez Menchaca Héctor R., Treviño Alanís Ma. Guadalupe, Rivera Silva Gerardo. Guía para el cuidado de la salud oral en pacientes con necesidad de cuidados especiales de salud en México *Revista ADM* 7 junio 2011 VOL .LXVIII. No.5. pp. 222-228
20. Flores Emeri Jiménez, González Pequeño Leticia, Sánchez Luis Roberto. Liderazgo y Trabajo en Equipo- Taller para Estudiantes Mexicanos de Odontología *RE VISTA ADM /SEPTIEMBRE-OCTUBRE 2010/VOL .LXVII. NÚ M ERO 5. PP. 252-53*
21. Del Barrio Linares, M., & Reverte Sanchez, M. (2010). Evaluación del trabajo en equipo en seis unidades de cuidados intensivos de dos hospitales universitarios. *ELSEVIER DOYMA*, 157.
22. Fuente, G. B., & Pacios , A. R. (2013). Trabajo en Equipo y Liderazgo en un Entorno de Aprendizaje. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 125.

**ANEXOS**

***Anexo 1***

**Instrumento definitivo.**

**Edad:\_\_\_\_\_ Sexo:\_\_\_\_\_**

**Nivel de educación:\_\_\_\_\_**

**Tipo de especialidad:\_\_\_\_\_**

**Universidad donde estudió:** \_\_\_\_\_

**Año de egreso de la licenciatura:** \_\_\_\_\_

**Seleccione según sea su respuesta, escriba dentro del paréntesis un número del 1 al 5, donde 1 será totalmente en desacuerdo y 5 totalmente en acuerdo, con respecto a los siguientes enunciados.**

1. Nosotros nos ayudamos entre nosotros para efectuar nuestro trabajo ( )
2. Nosotros planificamos la realización de nuestras actividades de trabajo ( )
3. Nosotros discutimos abiertamente las desavenencias antes de que se conviertan en conflictos ( )
4. Nosotros nos tomamos el tiempo necesario para desarrollar nuevas maneras de hacer nuestro ( )
5. Nosotros nos alentamos mutuamente para hacer bien nuestro ( )
6. Nosotros establecemos un calendario de trabajo ( )
7. Nosotros facilitamos el trabajo de nuestros compañeros ( )
8. Nosotros perseguimos activamente nuevas prácticas que puedan mejorar nuestro trabajo ( )
9. Nosotros nos respetamos los unos a los otros ( )
10. Nosotros organizamos el cumplimiento de nuestras actividades de trabajo ( )
11. Cuando un conflicto enrarece nuestro trabajo, tratamos de resolverlo ( )
12. Nosotros sacamos provecho de las ideas de cada uno para mejorar nuestra manera de trabajar ( )
13. Nosotros transmitimos a cada uno de los miembros la información pertinente en el trabajo ( )
14. Nosotros coordinamos el desarrollo de nuestras actividades de trabajo ( )

15. Nosotros nos aseguramos de entender el punto de vista de nuestros  
compañeros ( )
16. Nosotros sabemos el estado de preparación de nuestro trabajo ( )
17. Nosotros abordamos y administramos abiertamente los conflictos entre  
los compañeros ( )
18. Nosotros evaluamos los resultados de nuestro trabajo ( )
19. Nosotros nos mostramos sensibles a los sentimientos y al bienestar de  
nuestros compañeros ( )
20. Nosotros ponemos en práctica nuevas maneras de hacer nuestro trabajo  
( )
21. Nosotros respetamos el punto de vista de cada uno incluso si no somos  
de la misma opinión ( )
22. Nosotros discutimos sobre los desacuerdos de forma franca y sincera ( )

## **Anexo 2**

Oficio: Permiso para realizar un estudio de investigación

**Dra. Hortencia Chávez Oseki**

**Directora de la FEBUAP**

**Presente:**

Por medio de la presente le mando un cordial saludo y a la vez su servidor \_\_\_\_\_, exalumno de la FEBUAP se encuentra realizando el proyecto de Investigación, el cual lleva por título **EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO EN ALUMNOS DE LA LICENCIATURA DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**, para éste estudio se aplicará un cuestionario con 22 preguntas, por lo que se le solicita de la manera más atenta autorización para aplicar dicho cuestionario a todos los alumnos que acepten contestar y que se encuentran inscritos en la FEBUAP.

Por la atención prestada y por su apoyo se despide

Atentamente

---

### **Anexo 3**

Consentimiento informado.

Nombre del estudio: Evaluación del trabajo en equipo en alumnos de la licenciatura de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Investigador principal:

Fecha (dd/mm/aaaa): \_\_\_\_\_

El investigador será quien dirija y financie el estudio; y no recibirá pago alguno por realizarlo.

El propósito de esta investigación es conocer cuál es el trabajo en equipo de los alumnos de la Facultad de Estomatología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Un tema que es relevante estudiar en las diferentes áreas o asignaturas en las que un alumno universitario debe realizar un trabajo en equipo, por lo que resultaría importante comparar como un estudiante universitario se desenvuelve en este trabajo grupal.

El trabajo en equipo juega un rol muy importante al momento de atender a un paciente, debido a que es una estrategia para lograr un tratamiento integro con relación a un equipo conformado por varios especialistas. En el área estomatológica en especial la parte clínica, este trabajo grupal se vuelve una pieza fundamental y necesaria para el éxito en el manejo multidisciplinario de los tratamientos y sobre todo para el aprendizaje grupal interdisciplinar.

Dicha investigación consistirá en responder un cuestionario de 22 preguntas, y

se invita a toda la comunidad estudiantil de la FEBUAP a participar de manera voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo. Tanto si elige participar o no, continuarán todos los servicios que reciba en esta institución y nada cambiara. Usted puede cambiar de idea más tarde y dejar de participar aun cuando haya aceptado antes.

Si acepta participar, demorará aproximadamente 15 minutos en responder el cuestionario y las respuestas obtenidas serán tratadas de manera confidencial por el investigador y en ningún momento se darán a conocer las respuestas individuales de los participantes. Si tiene alguna duda podrá hacerlas ahora o más tarde puede contactarme (datos del investigador).

El presente estudio se registrará en la Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado de la Facultad de Estomatología.

He leído la información proporcionada. He tenido oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera.

Nombre del participante \_\_\_\_\_

Firma del participante \_\_\_\_\_