

ANÁLISIS DE UNA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE EN EQUIPOS DE TRABAJO

Área de investigación: Educación en contaduría, administración e informática

Joel Mendoza Gómez

Facultad de Contaduría Pública y Administración
Universidad Autónoma de Nuevo León
México
joelmendoza@gmail.com

Elvira Cantú González

Facultad de Contaduría Pública y Administración
Universidad Autónoma de Nuevo León
México
lupita_espinosa@prodigy.net.mx

Amparo Guadalupe Espinosa Domínguez

Facultad de Contaduría Pública y Administración
Universidad Autónoma de Nuevo León
México
lupita_espinosa@prodigy.net.mx

XX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





ANÁLISIS DE UNA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE EN EQUIPOS DE TRABAJO

Resumen

En este trabajo se presentan los resultados de una experiencia de trabajo en equipo en el aula en una escuela de negocios de una universidad pública en el Área Metropolitana de Monterrey. Estos resultados provienen de un análisis cualitativo de respuestas y opiniones de alumnos que participaron en una experiencia de trabajo de este tipo. Los resultados se contrastan con planteamientos teóricos y prescriptivos de la manera en que se desarrolla el trabajo en equipo en el aula. Los resultados obtenidos, en una experiencia grupal, sobre el aprendizaje del trabajo en equipo y la forma de mejorarlo en un contexto de confianza y eficiencia fueron varios, destacan entre ellos, el logro de un aprendizaje del trabajo en equipo y el de compartir conocimientos en el equipo.

Palabras clave: trabajo en equipo en el aula, aprendizaje, análisis cualitativo





Introducción

Las escuelas de negocios, que imparten cursos de administración, definen lo que sus graduados pueden ser capaces de llevar a cabo en el campo profesional, en el momento en que dichos graduados terminan sus estudios.

Éstos resultados finales son identificados como competencias, entendiendo como competencias, las habilidades de un individuo para seleccionar entre un conjunto de conductas que le permiten manejar situaciones y tareas en la práctica profesional. Estas competencias dependen del contexto e implican una integración de conocimientos, habilidades y actitudes.



Sibley & Parmalee (2008) identifican en la educación profesional varias competencias que deben tener las estrategias de aprendizaje enfocadas al estudiante. Una de ellas, es la comunicación, considerada como la base de la práctica profesional. Esta competencia, cuando los estudiantes que integran equipos, tienen que intercambiar opiniones y posiciones que les permite desarrollarla, de igual manera, cuando presentan sus trabajos ante todo el grupo. Otra competencia, que puede desarrollarse cuando se integran equipos de trabajo en el aula, es encontrar en la práctica el valor de dicho trabajo. En la medida que el equipo se cohesionan, en ese sentido, los miembros del equipo adquieren una experiencia positiva de su trabajo en conjunto.



En el estudio de estas competencias es necesario señalar que el trabajo en equipo en el aula, se contraponen a un enfoque tradicional de enseñanza centrado en el profesor, que ha sido muy cuestionado debido a que sus resultados no propician las competencias. Por lo tanto, es necesario estudiar nuevos enfoques en el diseño de los programas y la experiencia educativa que desarrollen las competencias que los estudiantes necesitan para su actividad profesional (Jaques, 2000; Michaelsen, Knight, & Fink, 2004).

De esta manera, para lograr el aprendizaje del estudiante en el nivel universitario encontramos la orientación tradicional, el trabajo colaborativo (Frey, Fisher, & Everlove, 2009; Jaques, 2000) y el trabajo en equipo en el aula; (Michaelsen, et al., 2004). La orientación tradicional se caracteriza por el profesor como transmisor de conocimiento. El profesor es la autoridad en la clase, Se espera que el alumno absorba los conocimientos que el profesor le enseña.

Las otras orientaciones: el trabajo colaborativo y el trabajo en equipo en el aula, están enfocadas a que el aprendizaje se puede lograr en colaboración grupal con el profesor como líder o facilitador. En este sentido, el profesor desarrolla y diseña, por una parte, una serie de actividades que conformen una estrategia instruccional para lograr el aprendizaje de los alumnos. Por otra parte, también, diseña e implementa la formación y funcionamiento de equipos por estudiantes a lo largo del período escolar (Frey, et al., 2009; Jaques, 2000; Michaelsen, et al., 2004).





Si bien el trabajo colaborativo y el trabajo en equipo en el aula, coinciden en que el aprendizaje se puede lograr mediante el trabajo en grupo o en equipo, en la necesidad de una fuerte interdependencia entre los miembros y de hacer una evaluación al final del curso. Algunas diferencias clave entre ambos enfoques son las siguientes.

En el trabajo en equipo en el aula, se requiere que los equipos permanezcan juntos durante todo el período (Michaelsen, 2004). En cambio, en el trabajo colaborativo, se menciona que la duración de los equipos puede ser variable (Johnson, Johnson, & Holubec, 1994).



El trabajo en equipo en el aula propone que la integración de los equipos la haga el profesor, bajo distintos procedimientos y que dichos equipos tengan un tamaño entre 5 y 7 miembros (Michaelsen, & Knight, 2004). En el trabajo colaborativo, se habla de equipos de un menor tamaño y en cuanto a la integración proponen que pueda ser hecha por el profesor o por los mismos alumnos (Johnson & Johnson, 1999).

En el trabajo en equipo en el aula, una vez integrados los equipos e informados del procedimiento, no se requiere un entrenamiento en habilidades interpersonales, debido a que se enfatiza el procedimiento de manejo del contenido y de la aplicación del mismo (Fink, 2004). En cambio, el trabajo colaborativo enfatiza como uno de sus elementos esenciales, el entrenamiento previo en los integrantes de los equipos en habilidades interpersonales (Johnson, Johnson, & Holubec, 1994; Johnson & Johnson, 1999).



En este estudio, el enfoque es sobre el trabajo en equipo en el aula, más que con el trabajo colaborativo; ya que se han consultado varios autores que plantean la filosofía, el procedimiento y algunas experiencias que se han tenido sobre este enfoque (Michaelsen, et al., 2004; Michaelsen, & Sweet, 2008; Sibley & Parmalee, 2008). Se ha identificado que la utilización sustancial de grupos pequeños en el aula está relacionada con diversos aspectos del aprendizaje (Michaelsen, & Sweet, 2008).

Sibley & Parmalee, (2008) reportan para Estados Unidos de Norteamérica un crecimiento en la educación basada en equipo. A partir del 2001, el Departamento de Educación de los Estados Unidos apoyó financieramente la investigación en el uso de los equipos en la educación médica (Michaelsen, Parmelee, McMahon, & Levine, 2008). Mencionan también, que la educación en ingeniería ha incrementado el uso de los equipos de trabajo en el aula; de igual manera, en las ciencias sociales y en las humanidades (Sweet, & Michaelsen, 2012) encontrándose en lo anterior, ejemplos documentados por ellos, del uso de dicha educación.

El propósito de un equipo de aprendizaje es otro aspecto a considerar en este enfoque de trabajo en equipo en el aula. En las escuelas, los equipos tienen tres propósitos generales. Uno de ellos es producir el aprendizaje individual, lo que se



busca promover es el desarrollo de las habilidades de los miembros individuales. El segundo propósito es el de producir un producto o prestar un servicio; como un proyecto de investigación o un reporte. El resultado es que en conjunto, la organización del equipo debe producir o crear algo para la entrega. El tercer propósito general es ganar la aceptación de ideas o cambios en el comportamiento (Grummon, 1997).

Es importante destacar en primera instancia, que el alumno entienda el contenido del curso. Las actividades en el equipo apoyan de manera inicial el que los estudiantes vayan capturando el contenido del curso, así como, el aprendizaje del mismo mediante su aplicación. Esto se logra por medio de trabajar en una variedad de tareas en las que ellos pueden aplicar el aprendizaje del contenido (Knight, 2004; Michaelsen, & Sweet, 2008).



Para que los estudiantes aprendan a mejorar sus habilidades en este trabajo se requiere que los equipos permanezcan juntos durante el semestre, así, los mismos podrán administrar sus propias interacciones, y recibirán retroalimentación sobre su desempeño como equipo, dicha experiencia les permitirá fortalecer su competencia de trabajo en equipo (Michaelsen, & Sweet, 2008).

Un último aspecto relacionado con el aprendizaje en cuanto al desarrollo de competencias intelectuales importantes implica que las tareas sean complejas y retadoras para los miembros de los equipos y ellos reciban una retroalimentación sobre la calidad de su desempeño (Michaelsen, & Sweet, 2008).



Propósito y Pregunta de Investigación

Considerando la información anterior, el propósito de este trabajo consiste en revisar características de la competencia de trabajo en equipo, en el aula universitaria de una escuela universitaria de administración, en el contexto mexicano. De acuerdo al propósito, por una parte, se revisa literatura relacionada con el trabajo en equipo en el aula. Por la otra, se analizará la percepción de los estudiantes que participaron en una experiencia de dos semestres en un curso de una escuela de administración, en una perspectiva cualitativa.

En este sentido, se cuenta con información de dicha experiencia en el aula, en dos semestres de un curso de comportamiento organizacional. Se recopiló información sobre el aprendizaje del trabajo en equipo en dicha experiencia, la cual será analizada desde una perspectiva cualitativa y contrastada con la perspectiva teórica.

Para tal efecto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles características presenta el trabajo en equipo del aula universitaria de una escuela de negocios en el contexto mexicano desde la perspectiva del estudiante?





Revisión de literatura

En la literatura de equipos se hace una distinción entre grupo y equipo, estableciéndose esta distinción en varias dimensiones, siendo una de ellas, la interdependencia de los miembros del conjunto, con respecto a la tarea. Así, entre mayor sea la interdependencia de la tarea, mayor será la necesidad de interactuar entre los miembros y más cercanos se encontrarán a ser identificados como equipo (Fink, 2004; Salas, Rosen, Burke, & Goodwin, 2009). De la misma manera, se encuentra el obtener un resultado común, es decir, generar un producto colectivo del equipo, como otra característica del mismo (Katzenbach & Smith, 2000).

En esta argumentación, se entrelazan algunos aspectos mencionados con anterioridad. Para lograr ese paso de grupo a equipo, la estrategia instruccional requiere de un énfasis importante en la aplicación de conceptos, es decir, que las actividades de los equipos de estudiantes los involucren en dichos aspectos (Michaelsen, & Knight, 2004); para lograr esto, las actividades de aplicación en cada tema del programa del curso deben orientarse desde un planteamiento sencillo a niveles más complicados; lo anterior, favorece el aprendizaje y a los equipos les permite una mayor cohesión, situación que los puede hacer más productivos para las siguientes etapas (Birmingham, & McCord, 2004).

Esta orientación al encontrarse relacionada con la estrategia instruccional del trabajo en equipo en el aula requiere un énfasis en determinados objetivos de aprendizaje. Así, se plantean dos tipos de objetivos: 1) Relacionados con los conceptos y lo que se desarrolla para que los aprendan. 2) Los objetivos de aplicación y lo que se tiene que hacer para que los estudiantes aprendan a aplicar los conceptos estudiados (Michaelsen, 2004).

Otro aspecto relevante son los requerimientos de la tarea para combinar los insumos de los miembros del grupo. Se han identificado dos tipos diferentes de tarea del grupo, un tipo de tarea, implica el desarrollo de actividades conjuntas de los miembros del equipo, que generan un producto. El otro tipo, implica que cada miembro del equipo de manera independiente, contribuye a un producto. En las tareas conjuntas el resultado depende de la aportación combinada de todos los miembros. En cambio, en las tareas independientes el resultado depende de la capacidad de cada miembro (Michaelsen, & Knight, 2004).

En relación con el trabajo intelectual, las tareas conjuntas del equipo pueden ser más útiles para los miembros del equipo, ya que comparten una mayor cantidad de información, si de lo que se trata es de resolver un problema, tomar una decisión o compartir conocimientos. En cambio, si cada quien trabaja una parte, es decir, trabajan de manera independiente, la discusión probablemente sea mínima, aunque presenten una respuesta del grupo.

Detrás del trabajo conjunto se encuentra, por una parte, un mayor aprendizaje significativo debido a que los miembros del equipo pueden aportar un mayor volumen y/o una mayor diversidad de insumos (Avery, 2001). Por la otra, se puede





lograr un mayor desarrollo del grupo al incrementarse la interacción entre los miembros del grupo. (Birmingham & McCord, 2004; Bonals, 2013).

Relacionado con el desarrollo del grupo, es importante detectar el avance en la madurez de un equipo que se forma y trabaja durante un periodo escolar (en este caso, un semestre). Birmingham & McCord, (2004) han identificado en la investigación de grupos pequeños varias características que indudablemente tienen implicaciones por el tipo de discusión de dar y recibir que es esencial para la efectividad del equipo. Estas características se mencionan a continuación.

1.-El nivel de confianza y atracción dentro de un grupo. 2.-Motivación para alcanzar las metas grupales. 3.-Voluntariado para ayudarse entre ellos. 4.-Conciencia de las habilidades y destrezas. 5.- Habilidad de compartir información de manera efectiva. 6.-Disposición de discrepar. Por último, 7.- Método preferido para resolver conflictos. 8.-Habilidad general de alcanzar tareas intelectuales de dificultad.



Método: Descripción de la experiencia de trabajo en equipo en el aula

La experiencia de trabajo en equipo en el aula. Materia: Comportamiento Organizacional. 7º semestre. Turno matutino durante dos semestres agosto diciembre de 2012 y enero junio de 2013.

En el inicio del semestre se formaron los equipos. En este caso, se les permitió a los alumnos escogieran su equipo. En el semestre agosto diciembre de 2012 se integraron 9 equipos. En el semestre enero junio de 2013 se integraron 5 equipos. Los equipos en general estuvieron integrados por 4, 5, 6 y 7 alumnos. El número de alumnos fue aproximadamente de 80; 50 en el primer semestre y 30 en el segundo semestre mencionado.

Los equipos se formaron en la segunda sesión o segunda semana por aquello de las listas que todavía no están actualizadas y de que consiguieran el libro de la materia. En cada equipo llenaron el formato de elementos para la formación de grupos, escogieron un nombre del equipo, además, estos equipos no habían trabajado anteriormente con el procedimiento que se menciona a continuación.

Los alumnos trabajaron inicialmente con el contenido, como una tarea fuera de clase, al trabajar con los objetivos y material de los capítulos del libro asignado. Posteriormente ya en clase, se les revisaba la tarea, además, contestaban varias preguntas de aplicación sobre el material que habían trabajado. Al final de esa clase, se les encargaba a varios de los equipos preparar una presentación del material estudiado y de las preguntas de aplicación que habían contestado.

En la siguiente clase, cada equipo asignado presentaba parte del material y de las preguntas de aplicación que habían contestado como equipo. Durante cada presentación, se cuestionaba y se ejemplificaba buscando la participación global. Además, la presentación que hacían los equipos asignados era evaluada por sus





compañeros integrados como equipo, con un formato que incluía la justificación de su evaluación.

Por otra parte, durante el semestre desarrollaron los trabajos de investigación sobre el trabajo en equipo en el aula y sobre el trabajo en equipo laboral. Al final del curso contestaron varias preguntas sobre la experiencia del trabajo en equipo en el aula.

Una diferencia principal del procedimiento de los dos semestres en relación al procedimiento del trabajo en equipo en el aula mencionado en la introducción y en la revisión de literatura, consiste en que las preguntas de aplicación utilizadas en esta experiencia no tuvieron un alto grado de complicación, de tal manera, que no fue posible aprovechar el beneficio del trabajo en equipo con preguntas de aplicación más complicadas. En otra de estas diferencias, se permitió a los alumnos que por sí mismos integraran sus equipos. Obviamente, existen más diferencias, ya que el planteamiento de los autores mencionados tiene ya varios años de estarse implementando, sin embargo, es útil para una comparación con los resultados alcanzados en esta experiencia.

Método: Análisis cualitativo de respuestas y opiniones de alumnos que participaron en una experiencia de trabajo de este tipo.

En el análisis cualitativo se buscó tener como unidad de análisis a el equipo (Steyaert, & Bouwen, 1999). Además, en este caso, debido a las limitaciones de tiempo para obtener un consenso del equipo, se optó por agregar las respuestas de las preguntas que se van a analizar para cada uno de los equipos. De los 14 equipos, solamente se analizaron 10, ya que del semestre en que eran 9, se seleccionaron al azar solamente 5 para equiparlo con los del otro semestre, que también eran 5.

Los aspectos incluidos en este análisis son las respuestas a las preguntas siguientes: ¿qué aprendiste del trabajo en equipo en el aula?, ¿qué propones para mejorar el trabajo en equipo en el aula?, ¿cómo percibes el clima de confianza en su equipo?, por último, ¿cómo percibes la eficiencia de tu equipo?

El análisis de estas respuestas se llevó a cabo desde la perspectiva fenomenológica o de construcción social, que a diferencia del enfoque positivista, se caracteriza por que el investigador forma parte de la realidad que busca conocer (Gioia, & Pitre, 1990; Strauss, & Corbin, 1998). Por lo tanto, su enfoque tiene que estar basado en una serie de instrumentos que le den un rigor científico a dicha perspectiva.

Para el análisis de la confianza y la eficiencia se utilizaron elementos cualitativos, para cada uno respectivamente, tales como: Condiciones, la existencia de la confianza o de la eficiencia y la manera en que reflejan los dos conceptos (Strauss & Corbin, 1998).





Para las preguntas relacionadas con el aprendizaje del trabajo en equipo en el aula se utilizaron preguntas teóricas, que permiten conexiones entre los conceptos para hacer comparaciones teóricas mediante las cuales se puede clasificar mediante un examen completo (Strauss & Corbin, 1998). La clasificación que se presenta en el análisis cualitativo fue llevada a cabo por los investigadores que presentan esta ponencia, mediante esta clasificación se estimó la confiabilidad.

Así, para clasificar en la perspectiva teóricas, los aprendizajes de los estudiantes en el trabajo en equipo en el aula, se utilizó una estructura teórica utilizada en el estudio de los equipos de trabajo, que a continuación se presenta (Mathieu, Maynard, Rapp, & Gilson, 2008). Esta estructura teórica consiste en clasificar los distintos acontecimientos, situaciones, actividades, interacción y resultados de los miembros de un equipo en: insumos, procesos y resultados. A continuación se precisan los aspectos que se incluyen en cada uno de estos elementos.



Insumos. Características individuales, factores a nivel de equipo, y factores del contexto organizacional. (Competencias, personalidad, estructura de las tareas, diseño de la organización, etc.).

Procesos. Interacciones de los miembros dirigidas al cumplimiento de la tarea.

Resultados. Desempeño (ejemplos: Calidad y cantidad). Reacción afectiva (ejemplo: satisfacción).



Otros. Se agregó esta clasificación para lo que no se pudo clasificar en los anteriores

Mediante estos instrumentos es posible identificar el significado que tienen dichos conceptos para los participantes, así, se pueden identificar las similitudes y diferencias o menciones únicas entre los equipos, en la interpretación de los conceptos haciendo aparecer el contexto en que se utiliza el significado. Este análisis se llevó a cabo mediante la captura de las respuestas en Word, en base a esa captura, se hicieron una serie de clasificaciones y tabulaciones para llegar a una síntesis de las respuestas, así, poder clasificarlas y analizarlas.

Por cuestiones de espacio y para evitar duplicaciones, aunque el enfoque del análisis es principalmente sobre las similitudes entre los equipos, primero, se presentan las diferencias o menciones únicas, posteriormente, las similitudes.

Resultados en el análisis: diferencias o menciones únicas entre los equipos

Insumos que aprendiste

En los insumos, las menciones únicas fueron las siguientes: la importancia de cumplir de manera individual, percibir la capacidad individual, la apertura de ideas requiere tolerancia y paciencia; otra mención única, fue la identificación de





fortalezas y debilidades del equipo, además, una mención negativa, los compañeros no permanecen dispuestos para continuar en el trabajo en equipo.

Procesos que aprendiste

La síntesis de la percepción de procesos en la pregunta que aprendiste del trabajo en equipo, se clasificó en dos aspectos. Uno de ellos, está relacionado con la interacción en el equipo y el otro, está relacionado con la tarea en el equipo. La interacción tuvo mucho mayor grado de menciones que la tarea.

En la interacción con mención única se presentaron las siguientes: socializar, confianza, consenso y líder.

En la tarea, no hubo menciones únicas.

Resultados en que aprendiste del trabajo en equipo

Las menciones en esta pregunta se clasificaron en tres aspectos: el primero relacionado con la tarea, el segundo relacionado con el aprendizaje y el tercero relacionado con menciones de calificativos positivos acerca del trabajo en equipo. En ese orden, fue su cantidad de menciones.

En la tarea, lo que se identificó como único fue: un desenvolvimiento individual mejor.

En lo relacionado con el aprendizaje de manera única, se mencionaron los siguientes: reforzar conceptos, profundizar con los equipos, aprender de los demás, bases para trabajar en el futuro, adaptarnos y negociar, por último, cooperar.

Con respecto a los calificativos positivos, se mencionaron sólo una vez: eficiencia, practico, mejorar, beneficios, esencial, y más completo.

Categoría otros en qué aprendiste del trabajo en equipo

En esta categoría, no hubo menciones únicas.

Insumos en qué propones para mejorar

Las respuestas en esta pregunta se clasificaron en dos aspectos: la interacción que fue más mencionada y la tarea que tuvo un menor número de menciones.

En la interacción, las menciones únicas fueron: respetar decisiones, aceptar ideas de otros, que el trabajo en equipo se tome con mayor seriedad, que les guste trabajar en equipo y que el trabajo en equipo se impide por grupitos de amigos.





En la tarea, las menciones únicas son: especialización, cambio en los roles, tener el material necesario, tamaño equilibrado en el equipo, tener reglas internas, no incluir a los que no les gusta el trabajo en equipo, cumplir con fechas, dar oportunidad a otros compañeros y definir habilidades en el equipo.

Procesos en qué propones para mejorar

Esta categoría se clasificó en los dos aspectos anteriores, la tarea y la interacción, esta última, tuvo un mayor número de menciones, que la primera.

En la interacción, con una única mención están las siguientes: evitar pereza social, apoyar para participación, cooperar para dar ayuda, disponibilidad, estar siempre en contacto, dar su punto de vista, respeto para lograr acuerdo, monitoreo constante, mayor integración, sesiones para la solución de problemas, amistad, aprender a pensar como los demás, aceptar todas las ideas, conocerse más para involucrarse, atención y control, más tolerancia y más tiempo juntos.

En cuanto a la tarea, los siguientes tuvieron mención única: llevar a cabo otros procedimientos, hagan su parte, convencer para que se trabaje de la misma manera, mejor empeño y esfuerzo, dar la clase constantemente ayudó, ser eficaz y eficiente, fijar la meta e ir hacia ella, adaptarse a un ritmo para lograr objetivos, no dejar todo al último, designar tareas, y coordinación.

Categoría otros en qué propones para mejorar

En esta categoría se identificaron tres aspectos, la tarea, que fue la que tuvo más similitudes, la interacción y la estructura del grupo.

En la tarea, las siguientes menciones fueron únicas: más interactivo, un área de mayor espacio, que el trabajo en equipo no se sienta de manera obligada, preguntas en general a todos los equipos, competencia entre los equipos, incluir caso práctico, y contestar las preguntas de aplicación estuvo bien.

En cuanto a la interacción, las menciones únicas en: conocer a todo el grupo, convivir, enfatizar el trabajo en equipo y más interacción entre los equipos.

En cuanto a la estructura del grupo, las siguientes menciones fueron únicas: cada quien escoge el equipo de trabajo, compactar más los equipos, formar equipos al azar, los equipos integrados no sólo por amigos sino por personas diferentes, y que no sean los mismos siempre.

Contexto del equipo: Eficiencia, análisis de su percepción

Con relación a la existencia de eficiencia solamente dos equipos mencionaron qué lo hicieron de manera completa; en los otros 8 equipos, las menciones fueron: una parte de los miembros del equipo dijeron que sí hubo, y otra parte, que no hubo o que no había sido suficiente.





En cambio, las menciones de similitud en la manera en que se presentó, estuvieron muy relacionadas con hacer el trabajo y señalar una serie de calificativos, entre los que se encuentran: hacerlo bien, obtener buenos resultados, trabajar con calidad en poco tiempo y de manera coordinada. Otra similitud fue el aspecto individual de los integrantes, así se mencionó entre otros: compromiso, unión, cumplimiento, superación de dificultades, participación y colaboración.

De lo anterior es posible señalar, que predominó la percepción de un grado regular de eficiencia, lo cual, confirma varias de las menciones clasificadas como insumos, procesos y resultados. Lo anterior, a pesar de este grado de eficiencia, permite concluir la existencia del aprendizaje del trabajo en equipo y por lo tanto, de este factor en la experiencia de los participantes en los equipos.



Contexto del equipo: Confianza, análisis de su percepción

Las similitudes de confianza se clasificaron en tres aspectos: el primero de ellos, los antecedentes de la existencia de confianza. De acuerdo a lo mencionado por los integrantes de los equipos, el antecedente es que ya se conocían de tiempo atrás.

Como segundo aspecto, en las menciones de existencia de confianza mencionaron que la confianza fue alta en el mismo, solamente dos equipos, consideraron la confianza como regular.



Por último, el tercer aspecto fue la manera en que se presentaron las similitudes de confianza, así se mencionó la existencia de confianza entre los compañeros: para las actividades que tenían que hacer, al repartir las tareas, al momento de hacer algún trabajo, la comunicación, se sabía que cada integrante haría su mayor esfuerzo, cuando alguien tuvo un problema pidió ayuda, y desde un inicio fueron claros los objetivos y el compromiso que permitió lograr la participación.

Considerando lo anterior es posible concluir que existió un alto grado de confianza entre los miembros de los equipos. Estos resultados sobre la confianza, también, apoyan las similitudes encontradas y clasificadas como insumos, procesos y resultados.

Resultados en el análisis: similitudes entre los equipos

En este apartado, se contrastan únicamente las similitudes entre los equipos, las menciones únicas o las diferencias, aunque tienen su relativa importancia, no se incorporan, sin embargo, se encuentran en su respectivo apartado. En cada pregunta y clasificación, las similitudes ubicadas, primero, fueron los que tuvieron mayor mención o similitud, luego de forma descendente fueron teniendo menos similitudes; en algunos casos, dos conceptos están al mismo nivel, debido a que tuvieron la misma similitud.





En el análisis de las dos preguntas ¿qué aprendiste...? ¿qué propones para mejorar...? Se contrastan las respuestas de manera conjunta para tener un mayor panorama de la percepción de los equipos. Por otra parte, estos resultados se contrastan con aspectos teóricos de los equipos de trabajo o de los planteamientos relacionados con la literatura revisada sobre el trabajo en equipo en el aula, que se mencionaron en la introducción y en la revisión de literatura.

Insumos en qué aprendiste y que propones

En las similitudes encontramos: la importancia de las aportaciones individuales, la responsabilidad personal; además, de lo que proponen para mejorar como: compromiso, participación, tolerancia, respeto; otro punto clave, fue la importancia de la asistencia de los compañeros para que participen plenamente en el equipo, este aspecto fue muy señalado con diversos términos.

Lo anterior, coincide con Avery (2001) que ha señalado que el trabajo en equipo es una competencia individual. Este autor subraya aspectos como: responsabilidad, compromiso, participación, entre otros, como parte del trabajo en equipo en una perspectiva individual.

Procesos qué aprendiste y qué propones

Las similitudes en procesos fueron muy amplias en la clasificación de interacción. En lo que aprendiste se encontraron: comunicación, cooperación, respetar y ayudarte, y compartir. En qué propones aparece: también, de manera importante complementando lo anterior: la comunicación y la confianza para opinar, además, del liderazgo. En la tarea, en qué aprendiste, se encontró: la toma de decisiones, organización en el equipo y mejoramiento del trabajo. Como complemento en qué propones, se encontró: tener mucha y mayor organización.

Esta parte de los procesos es un aspecto primordial en el funcionamiento de los equipos, incluyendo a los de trabajo (Mathieu, et al., 2008). Al respecto se ha desarrollado mucha investigación precisamente por la importancia de los mismos. Autores que los han estudiado subrayan la importancia de la interacción en el grupo para que éste pueda funcionar bien (Mathieu, et al., 2008; Salas, et al., 2009).

Resultados en qué aprendiste

En resultados solamente se encuentran similitudes de la pregunta qué aprendiste, ya que no hubo mención que se pudiera clasificar en qué propones. Las similitudes en cuanto a la tarea fueron: hacer el trabajo mejor, lograr el resultado deseado y tener resultados favorables y resolver problemas. En el aprendizaje: trabajar mejor en equipo, compartir conocimientos y entender opiniones. Por último, en el calificativo positivo la similitud fue la rapidez.





Estos resultados coinciden, por una parte, con la clasificación de resultados en la estructura teórica utilizada en este trabajo (Mathieu, et al., 2008). Por la otra, queda clara la identificación del objetivo del trabajo en equipo en el aula, que es aprender a trabajar mejor, compartir conocimientos, además, de la rapidez (Mathieu, et al., 2008; Salas, et al., 2009).

Categoría otros que aprendiste y qué propones

Las similitudes en qué aprendiste consistieron en evaluaciones negativas del trabajo en equipo tales como: es difícil, no se le da importancia y dificultad para integrarse. Enseguida, aparecieron evaluaciones positivas tales como: una buena forma de trabajo, es bueno y es fácil. Además, el trabajo en equipo es importante para hacerlo, tanto en el aula de clase, como fuera de ella.

En la categoría qué proponen, la similitud consistió en: tener otras clases similares, que se lleve en otros grupos, que forme parte del plan de estudios y que se siga fomentando; por otra parte, que se generen más dinámicas y actividades recreativas para integrar al grupo.

Esta categoría complementa lo mencionado con anterioridad, donde se reflejan opiniones positivas y negativas acerca del trabajo en equipo, además, la importancia del mismo y desde la perspectiva de un par contexto más amplio, que se siga fomentando en otros grupos o clases y se generen mayores dinámicas para integración del grupo. Estas similitudes complementan aspectos individuales, del grupo y de la organización escolar (Grummon, 1997).

Síntesis del contexto del equipo: Eficiencia y Confianza

Es conveniente señalar que existen otros factores que influyen en los equipos, sin embargo, la selección de confianza como contexto de este trabajo, fue por una perspectiva de interacción, en cambio, la eficiencia fue con la perspectiva de la tarea que se lleva a cabo en el equipo.

La confianza es un elemento aceptado como muy importante en el funcionamiento de los equipos, su aparición en la mayoría de los equipos fundamenta y respalda el que aparezca como relevante, tal como se mencionó aquí. Por otra parte, es posible pensar que este grado de confianza ayudó a los equipos a superar el grado regular de eficiencia que mencionaron, al apoyar la interacción entre ellos con una mayor confianza.

Discusión

De acuerdo a los resultados en los que coincidieron los equipos, fue posible identificar las características que presenta el trabajo en equipo en un aula universitaria, desde la perspectiva del estudiante. Así, fue posible contestar la pregunta de investigación de este estudio. Por lo tanto a continuación, se presenta





la discusión de los aspectos señalados en el propósito de este estudio y que permiten señalar que se pudo contestar la pregunta que guió este trabajo.

Vale la pena subrayar que la unidad de análisis fue el equipo. Es importante establecer que el análisis se llevó a cabo mediante comparaciones entre los 10 equipos cuya información se utilizó. En el estudio y análisis de los grupos o equipos, es necesario señalar esta situación, ya que los aspectos identificados en este trabajo, reflejan precisamente, características de equipos en el aula.

En la estructura utilizada para el análisis de los grupos, en la parte de insumos resaltó la percepción positiva de las aportaciones individuales al grupo; en cambio, también apareció, una percepción negativa, las inasistencias de algunos de los compañeros y el efecto que tenía en algunos de los equipos.

En la parte de los procesos destacan la comunicación, la cooperación, dar ayuda y compartir como elementos fundamentales de la interacción entre los compañeros de los equipos. En los procesos relacionados con la tarea, también destacan, la toma de decisiones, la organización del equipo y el mejoramiento del trabajo. Éstos últimos, demuestran el interés que tuvieron para hacer bien las cosas relacionadas con su trabajo. Los procesos de interacción facilitaron a los integrantes del equipo, el aprendizaje de estas actividades fundamentales para el buen desempeño de un equipo.

En la categoría de los resultados, la percepción relacionada con la tarea, al hacer el trabajo mejor, al lograr resultados favorables, y resolver problemas, subraya la percepción de lo que tenían que lograr como equipo, al hacer las actividades y tareas que se les encargaron. En cuanto al aprendizaje, el hecho de que señalen que aprendieron a trabajar mejor en equipo, compartir conocimientos, y a entender opiniones, permite subrayar que el trabajo en equipo desarrollado, logró los resultados fundamentales en equipos de aprendizaje.

Un aspecto del contexto el equipo es la confianza. La percepción de la mayoría de los equipos es que fue alta; una posible explicación a dicha percepción es el antecedente de que ya se conocían desde antes, es posible que ya existiera amistad entre ellos, lo que facilitó esa alta percepción de confianza.

El otro aspecto del contexto del equipo es la eficiencia, en la mayoría de los equipos hubo una percepción dividida al respecto, es posible que esta percepción estuviera influida por los aspectos clasificados como insumos y mencionados arriba, en los que, por una parte, hubo un alto reconocimiento a la participación individual como elemento que favoreció el desempeño del equipo; también los procesos señalados anteriormente, apoyaron dicho desempeño; pero, por otra parte, también hubo señalamientos con relación a las inasistencias de sus compañeros, situación que puede explicar la percepción dividida de eficiencia.

Es posible señalar que los equipos avanzaron en su proceso de desarrollo. Ya que algunos de los aspectos mencionados a lo largo del análisis, coinciden con algunas





de las características sobre el proceso de maduración del grupo mencionadas por Birmingham, & McCord, (2004), entre las que se encuentran: la confianza, alcanzar las metas grupales, ayudarse entre ellos, conciencia de las habilidades y destrezas, compartir información de manera efectiva.

Los resultados obtenidos confirman que trabajar como equipo durante todo el semestre, permite que los participantes de los equipos tengan un amplio aprendizaje de la competencia de trabajo en equipo.

Los aspectos encontrados permiten señalar como aportación fundamental de este trabajo, el análisis cualitativo y su producto que consistió en las características principales de la percepción de los participantes en los equipos, todo esto, al profundizar en la observación cualitativa de lo que sucede en el grupo. Por otra parte, los resultados obtenidos, que forman parte de un estudio más amplio, pueden también, aportar en las prácticas cotidianas del salón de clase a nivel universitario, debido a que el análisis proviene de una experiencia real, tal como se describió en este trabajo.

Limitaciones

Las limitaciones en esta investigación, por una parte, se encuentran en la posibilidad de aplicar la propuesta completa de los autores, reseñada líneas arriba. También, se encuentra la situación de no haber estimado la confiabilidad mediante personas ajenas a la investigación.

Investigación futura

Por otra parte, es importante y está relacionado con la investigación futura, el seguir aplicando esta actividad, en un mayor número de materias, de profesores y de semestres para poder ir encontrando variaciones, limitaciones y otros resultados.





Referencias

Avery, Ch. M., (2001) Teamwork as an individual Skill: Getting your work done when sharing responsibility. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco.

Birmingham, C., & McCord, M. (2004). Group Processes Research: Implications for Using Learning Groups. In Michaelsen, L. K., Knight, A. B., & Fink, L. D. (Eds). Team-Based Learning: A Transformative Use of Small Groups in College Teaching. Sterling, VA. USA: Stylus publishing.

Bonals, J. (2013). El trabajo en pequeños grupos en el aula. Editorial Grao/Colofón. México.

Fink, L. D. (2004). Beyond Small Groups: Harnessing the Extraordinary Power of Small Groups. In Michaelsen, L. K., Knight, A. B., & Fink, L. D. (Eds). Team-Based Learning: A Transformative Use of Small Groups in College Teaching. Sterling, VA. USA: Stylus publishing.

Frey, N., Fisher, D., & Everlove, S. (2009). Productive work group: how to engage students, build teamwork, and promote understanding. ASCD. Alexandria, VA. USA.

Gioia, D. A. & Pitre, E. (1990). Multiparadigm perspectives on theory building. Academy of Management Review, 15: (4), 584-602.

Grummon, P. (1997) Assessing teamwork skills for workforce readiness. In Harold F. O'Neil, Jr. (Ed) Workforce Readiness: Competencies and assessment Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Mahwah, New Jersey.

Jaques, D. (2000). Learning in Groups: A Handbook for Improving Group Work. Kogan Page Limited. Great Britain.

Johnson, D., W., & Johnson, R., T., (1999). Learning together and alone. Fifth edition. Boston: Allyn and Bacon.

Johnson, D., W., Johnson, R., T., & Holubec, E., J. (1994). Cooperative learning in the classroom. Alexandria, Virginia: ASCD.

Katzenbach, J y Smith, D. (2000). La disciplina de los equipos. En Katzenbach, J. (Compilador). El Trabajo en Equipo. Granica. México.

Knight, A. B., (2004). Team-Based Learning: A Strategy for Transforming the Quality of Teaching and Learning. In Michaelsen, L. K., Knight, A. B., &





Fink, L. D. (Eds). Team-Based Learning: A Transformative Use of Small Groups in College Teaching. Sterling, VA. USA: Stylus publishing.

Mathieu J., Maynard, M. T. Rapp, T. & Gilson L. (2008) Team Effectiveness 1997-2007: A Review of Recent Advancements and a Glimpse into the Future. Journal of Management; 34; 410 - 463.

Michaelsen, L. K., & Sweet, M., (2008). The essential elements of Team-Based Learning. In Michaelsen, L. K., Sweet, M., & Parmelee, D. X., (Eds). Team-Based Learning: Small group learning's next big step. San Francisco: Josey Bass.



Michaelsen, L. K., (2004). Getting started with Team-Based Learning. In Michaelsen, L. K., Knight, A. B., & Fink, L. D. (Eds). Team-Based Learning: A Transformative Use of Small Groups in College Teaching. Sterling, VA. USA: Stylus publishing.

Michaelsen, L. K., Knight, A. B., & Fink, L. D. (2004). Team-Based Learning: A Transformative Use of Small Groups in College Teaching., VA. Sterling USA: Stylus publishing.



Michaelsen, L. K., Knight, A. B., (2004). Creating effective assignments: a key component of Team-Based Learning. In Michaelsen, L. K., Knight, A. B., & Fink, L. D. (Eds). Team-Based Learning: A Transformative Use of Small Groups in College Teaching. Sterling, VA. USA: Stylus publishing.

Michaelsen, L. K., Parmelee, D. X., McMahon, K. K., & Levine, R. E., (2008). Team-Based Learning for Health Professions Education. Sterling Virginia: Stylus publishing.

Salas, E., Rosen, M. A., Burke C. S., and Goodwin, G. F. (2009). The Wisdom of Collectives in Organizations: An Update of the Teamwork Competencies. In E. Salas, G. F. Goodwin, & C. S. Burke (Eds.), Team effectiveness in complex organizations: 39-79 New York: Routledge, Taylor & Francis Group.

Sibley, J. & Parmelee, D. X., (2008). Knowledge is no longer enough: enhancing professional education with Team-Based Learning. In Michaelsen, L. K., Sweet, M., & Parmelee, D. X., (Eds). Team-Based Learning: Small group learning's next big step. San Francisco: Josey Bass.

Steyaert, Ch., & Bouwen, R. (1999). Group methods of organizational analysis. In Cassell, C. & Symon, G. (Eds). Qualitative methods in organizational research. Sage Publications., London.





Strauss, A., & Corbin, J. (1998) Basics of Qualitative Research. 2nd. Edition. Sage Publications., Thousand Oaks, California.
Sweet, M., & Michaelsen, L. K., (2012). Team-Based Learning in the Social Sciences and Humanities. Sterling, Virginia: Stylus publishing.

