

Trabajo en equipo: aptitudes y actitudes del estudiantado universitario

Irma Mariana Gutiérrez Morales¹

mariana_gmx@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-8768-2416>

Universidad Nacional Autónoma de México.
Facultad de Estudios Superiores Acatlán.
División de Humanidades
México

Mónica Ortiz García

monikor@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9377-793X>

Universidad Nacional Autónoma de México.
Facultad de Estudios Superiores Acatlán.
División de Humanidades
México

RESUMEN

Este artículo tiene el propósito de compartir los resultados de las aptitudes y actitudes de estudiantes de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México, en relación con el trabajo en equipo. La muestra estuvo conformada por 369 estudiantes que respondieron dos cuestionarios en línea. Se evaluaron las dimensiones siguientes: importancia que le asigna el estudiantado dentro de sus respectivos ámbitos profesionales, grado de desarrollo de habilidades, contribución de la universidad en su fomento, experiencias durante el periodo de contingencia, actitudes y reflexiones del estudiantado, incluyendo el manejo de herramientas TIC para esta modalidad grupal. Los resultados indican que, en términos generales, hay un buen desarrollo de habilidades y también buenas actitudes del estudiantado en relación con el trabajo en equipo. Sin embargo, existen diferencias basadas en la licenciatura que cursan y en ciertos factores que marcaron experiencias previas, como la conformación del equipo y el nivel de responsabilidad de los integrantes, la materia y el tipo de producto solicitado. Sugieren un papel más activo del docente para lograr mayor efectividad del trabajo en equipo.

Palabras clave: *trabajo en equipo; estudiantes universitarios; habilidades; actitudes.*

¹ Autor principal.

Correspondencia: mariana_gmx@yahoo.com

Teamwork: skills and attitudes of university studentes

ABSTRACT

The aim of this paper is to share the results of the skills and attitudes of the students of the Facultad de Estudios Superiores Acatlán of the Universidad Nacional Autónoma de México, in relation to teamwork. The sample consisted of 369 students, who answered two online questionnaires. The following dimensions were evaluated: importance assigned by the students within their professional fields, degree of skill development, contribution of the university in their promotion, experiences during the contingency period, attitudes and reflections of the students, including the use of digital tools for this group modality. The results indicate that, in general terms, there is a good development of skills and also good attitudes of the students in relation to teamwork. However, there are differences based on the degrees they are studying and on certain factors that marked previous experiences, such as the composition of the team and the level of responsibility of the members, the subject matter and the type of product requested. They suggest a more active role of the teachers to achieve greater effectiveness of teamwork.

Keywords: *teamwork; university student; skills, attitudes.*

Artículo recibido 21 junio 2023

Aceptado para publicación: 21 julio 2023

INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo, desde el punto de vista didáctico, es considerado una estrategia indispensable no sólo para promover el aprendizaje de contenidos teóricos, sino para fortalecer competencias intra e interpersonales y fomentar valores y actitudes positivos. El presente artículo comparte los resultados correspondientes a la aplicación de dos instrumentos de diagnóstico que se aplicaron en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México, en relación con las aptitudes y actitudes de su estudiantado con respecto al trabajo en equipo.

El primer diagnóstico responde a una preocupación creciente a nivel internacional por desarrollar habilidades blandas en los estudiantes para afrontar los contextos de incertidumbre que se presentan hoy en día en el ámbito laboral y las necesidades formativas personales de los individuos en el marco de la Sociedad de la Información y la industria 4.0. En este sentido, las habilidades para el trabajo en equipo son una necesidad insoslayable en las nuevas condiciones de riesgo y crisis, que sólo pueden afrontarse a través de la acción conjunta de grupos sociales.

El segundo diagnóstico pretende recuperar las experiencias, actitudes y reflexiones del estudiantado en torno al trabajo en equipo en el periodo pandémico. Un periodo en el que la falta de encuentros físicos, de socialización y de formación de redes de apoyo entre pares colocaron en desventaja a los estudiantes, quienes en no pocas ocasiones se sintieron desmotivados para continuar sus estudios.

En ese escenario, una de las alternativas para hacer frente a las circunstancias negativas durante el periodo de crisis sanitaria era recurrir a estrategias de aprendizaje colaborativo, pues existen numerosos estudios que demuestran sus bondades al favorecer la cohesión social, la autoestima, la participación, el pensamiento crítico y el desarrollo de competencias intelectuales y profesionales (Grau, 2013; Iglesias y otros, 2013; Soto y Torres, 2016; Vázquez y otros, 2017).

En términos conceptuales, el trabajo en equipo se define como un proceso de colaboración organizada entre varias personas para alcanzar uno o varios objetivos comunes. Dentro de este proceso, Cardona y Wilkinson (2006) advierten que para lograr un verdadero trabajo en equipo debe existir una interdependencia positiva, que tome en cuenta las habilidades, conocimientos y experiencias específicos de cada persona, de tal manera que la aportación de cada uno haga una diferencia en el trabajo realizado

en conjunto. Si no se concatenan dichas habilidades, entonces se trabaja “individualmente en compañía” (p. 1).

En el ámbito educativo, circulan diversos conceptos que, erróneamente, se emplean de manera indistinta; entre ellos: trabajo en equipo, trabajo colaborativo, trabajo cooperativo, trabajo grupal. Al detectar diferencias y similitudes entre los vocablos señalados, Jaramillo y Quintero (2021) realizaron un estado del arte exhaustivo para comprender y dilucidar los componentes que rodean las prácticas involucradas en estas distintas modalidades.

En el presente reporte, retomando lo expuesto por los autores antes mencionados, se considera que el trabajo colaborativo y cooperativo subyacen en el trabajo en equipo. Éste no se circunscribe al ámbito educativo y debe caracterizarse en función de la confluencia activa de sus integrantes, quienes comparten metas e intereses comunes, articulando de manera sistémica las singularidades a partir de procesos de comunicación asertiva, planes de tareas organizados, y confianza y responsabilidades compartidas entre todos los integrantes del equipo (Jaramillo y Quintero, 2021, pp. 211-215).

A diferencia del trabajo en equipo, el trabajo cooperativo se basa en la segmentación de tareas, asignadas por un docente, profesor o instructor, quien dirige todo el proceso. Esta modalidad requiere la responsabilidad individual para obtener resultados óptimos, sin que necesariamente todos los integrantes se involucren en las diferentes áreas y etapas que conciernen a la realización del producto final. Por el contrario, el trabajo colaborativo sí requiere que todo el equipo se involucre en el proceso, y esto se logra a partir de la horizontalidad, el consenso, la autonomía en la toma de decisiones y designación de roles y, sobre todo, en la búsqueda de la meta común y el aprendizaje mutuo (Jaramillo y Quintero, 2021, pp. 215-225).

En los últimos años, se ha puesto mayor énfasis en el trabajo o aprendizaje colaborativo, mismo que se define en función de la interdependencia, la interacción, las habilidades sociales y el pensamiento grupal (Guerra, Rodríguez y Artiles, 2019; Grau, 2013; Iglesias, Lozano y Martínez, 2013; Soto y Torres, 2016; Vázquez y otros, 2017); que influye en el logro de aprendizajes cognitivos, procedimentales y actitudinales (Vargas y otros, 2020); que se sustenta en el modelo del constructivismo social y en los aportes de Vygotski; y que se define como una metodología activa e innovadora (García-Chitiva, 2021; Guanipa y Franco, 2021; Guerra, Rodríguez y Artiles, 2019).

La literatura académica sobre el tema ha tomado un sesgo peculiar a raíz de la creciente integración tecnológica en el ámbito educativo, principalmente en el contexto de la pandemia por COVID-19. En ese sentido, pueden encontrarse revisiones sistemáticas sobre el uso de tecnologías en el periodo de confinamiento sanitario, de las cuales se concluye que las tecnologías son vistas como mediadoras del proceso educativo, pero también como herramientas para promover el aprendizaje colaborativo y para mantener un contacto comunicativo permanente y motivador. (Farfán, Cárdenas y Ticlla, 2021; García-Chitiva, 2021; Montenegro, 2020).

De manera específica, Cueva Gaibor (2020) señala la importancia de que los sistemas educativos implementen herramientas digitales para incrementar la eficacia de la actividad docente en tiempos de crisis y cambio, en donde la demanda de conocimientos nuevos, la iniciativa, el trabajo colaborativo y las habilidades sociales favorezcan la implementación de nuevos modelos y estrategias diferentes a las tradicionales para generar espacios de formación, información, debate y reflexión.

Otras investigaciones exploran la efectividad de herramientas concretas en el entorno universitario, tanto para el aprendizaje, como para el trabajo colaborativo (Gari y Sewani, 2022; Rodríguez, Moré y Portela, 2021); o bien, las percepciones de docentes y estudiantes a propósito de los ambientes virtuales, las herramientas tecnológicas y el aprendizaje colaborativo (Acosta, Hernández y Martín, 2021; Guerra, Rodríguez y Artiles, 2019; Albán y otros, 2020).

Para complementar, Lizcano, Barbosa y Villamizar (2019), indican que las TIC no pueden visualizarse solo como objetos instrumentales; sino como recursos que pueden promover aprendizajes significativos si se emplean desde un fundamento pedagógico constructivista. Los medios digitales permiten que los alumnos establezcan comunicación interpersonal y se les facilite la adquisición de competencias de investigación y gestión del conocimiento (Lizcano, Barbosa y Villamizar, 2019); además pueden contribuir al desarrollo adecuado de conocimientos, mediante procesos sincrónicos y asincrónicos, que ayudarán a cambiar la cultura presencial abriendo paso a la construcción de una cultura bimodal y virtual (Guanipa y Franco, 2021).

Como se señaló anteriormente, el presente reporte de investigación pretende sumarse a la indagación de colectivos específicos dentro del ámbito universitario. Resultaría pretencioso hablar de “radiografía”; no obstante, se comparten resultados en varias dimensiones relacionadas con el trabajo en equipo en

esta comunidad: importancia que le asigna el estudiantado en el ámbito profesional, desarrollo de habilidades, contribución de la universidad en su fomento, experiencias durante el periodo de contingencia, actitudes y reflexiones del estudiantado, incluyendo el manejo de herramientas TIC para esta modalidad grupal.

METODOLOGÍA

Se trata de un estudio mixto, transversal, no experimental y descriptivo, para el cual se aplicaron dos cuestionarios a una muestra aleatoria de 369 estudiantes de la División de Humanidades de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, de la Universidad Nacional Autónoma de México. La División de Humanidades integra las Licenciaturas en Comunicación, Enseñanza de Inglés, Filosofía, Historia, Lengua y Literatura Hispánicas y Pedagogía.

El primer cuestionario fue adaptado del Manual CompeTea (2ª Edición), un cuestionario que incluye 170 elementos que evalúan 20 competencias clave en el ámbito profesional, agrupadas en cinco áreas temáticas (Arenas y Pereña, 2011, p. 13).² En este texto, únicamente se comparten los resultados referentes al trabajo en equipo integrado en el área interpersonal del citado manual.

Los indicadores para evaluar el desarrollo de esta habilidad fueron los siguientes: conciencia de grupo, actitud de cooperación, motivación al grupo y fomento del alto rendimiento del equipo; medidos en escala Likert (siempre o casi siempre=4 puntos; a menudo=3 puntos; raras veces=2 puntos; nunca o casi nunca=un punto).

Dentro de este mismo instrumento, se consideraron dos preguntas adicionales: a) importancia que le otorgan los estudiantes al trabajo en equipo dentro de su campo profesional y b) contribución de la universidad para desarrollar habilidades de trabajo en equipo. También se empleó la escala Likert de medición de la siguiente manera: mucho=4 puntos; algo=3 puntos; poco=2 puntos; nada=un punto.

El segundo cuestionario estuvo conformado por 11 preguntas cerradas y nueve abiertas, para un total de 20 reactivos que abarcaron tres tópicos: a) experiencias; b) actitudes y c) reflexiones y propuestas en

² Este primer cuestionario fue aplicado a una muestra representativa del estudiantado de la FES Acatlán, en el marco del Proyecto PAIDI 007/22 “Comunicación, innovación y liderazgo: competencias y habilidades para universitarios del siglo XXI”. El objetivo consistía en identificar el grado de desarrollo de ocho habilidades blandas. Sin embargo, para fines del presente artículo sólo se comparten los datos relacionados con el trabajo en equipo. De igual manera, únicamente se muestran las respuestas de estudiantes de la División de Humanidades, quienes participaron en ambos cuestionarios (el segundo específicamente enfocado en el trabajo en equipo: experiencias, actitudes y reflexiones).

torno al trabajo en equipo. Las preguntas cerradas se sistematizaron e interpretaron a partir de métodos de estadística descriptiva, mientras que las respuestas a las nueve preguntas abiertas se interpretaron mediante análisis textual.

Ambos cuestionarios se crearon con la herramienta *SurveyMonkey* y fueron respondidos en línea. Se abrieron recopiladores a través de enlaces web que circularon en redes institucionales o en medios educativos privados (plataforma SEA de algunas y algunos docentes,³ grupos de WhatsApp o de Facebook con fines educativos). Asimismo, se elaboraron tarjetas con QR impreso que sirvieron para distribuir las en los diferentes grupos que participaron en la encuesta, bajo la supervisión de la profesora o el profesor titular de la materia y las autoras de la presente investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Importancia del trabajo en equipo en el campo profesional

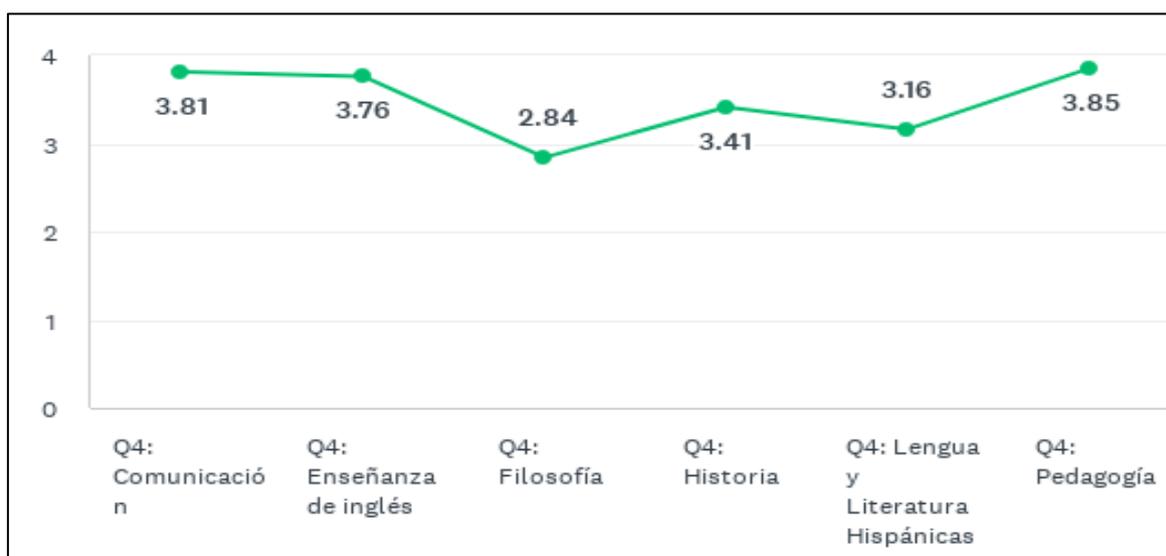
De acuerdo con la mayoría de los participantes de la encuesta, el trabajo en equipo se considera muy importante, independientemente de la disciplina para la que se están formando. El 62.85% considera que desarrollar habilidades para trabajar en equipo es muy importante; el 29.61% lo considera algo importante; el 6.15%, poco importante; y sólo cinco personas (1.4%) no lo considera importante.

Tomando en cuenta el promedio ponderado, resultante de la asignación de valores a la escala Likert, donde 4 es “muy importante” y 1 corresponde a “nada importante”, la evaluación otorgada por las participantes femeninas fue de 3.60 puntos; mientras que la asignada por los hombres fue de 3.45 puntos. La diferencia es mínima y corresponden ambas al rango entre algo y muy importante.

En el comparativo por carreras, el estudiantado de Pedagogía y de Comunicación fue el que otorgó mayores puntuaciones a la importancia del trabajo en equipo, con un promedio ponderado de 3.85 y 3.81 puntos, respectivamente; ambos muy cercanos a “muy importante”. Mientras que los estudiantes de Lengua y Literatura Hispánicas y Filosofía fueron los que dieron las menores puntuaciones a la importancia del trabajo en equipo para sus campos profesionales, con un promedio ponderado de 3.16 y 2.84 puntos, respectivamente, ambos más cercanos a “algo importante”. Véase la gráfica 1.

³ La plataforma SEA es una adaptación institucional a la plataforma Moodle. Se utiliza, tanto para la modalidad a distancia, como para apoyar a las licenciaturas que se imparten en modalidad presencial.

Gráfica 1. *Importancia del trabajo en equipo por licenciatura*



Fuente: elaboración propia

Grado de desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo

Para la medición del grado de desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo, se establecieron cuatro niveles, de acuerdo con el instrumento base CompeTea. Dichos niveles se describen a continuación:

Nivel 1: Puede trabajar con otros como un miembro más del grupo (conciencia de grupo).

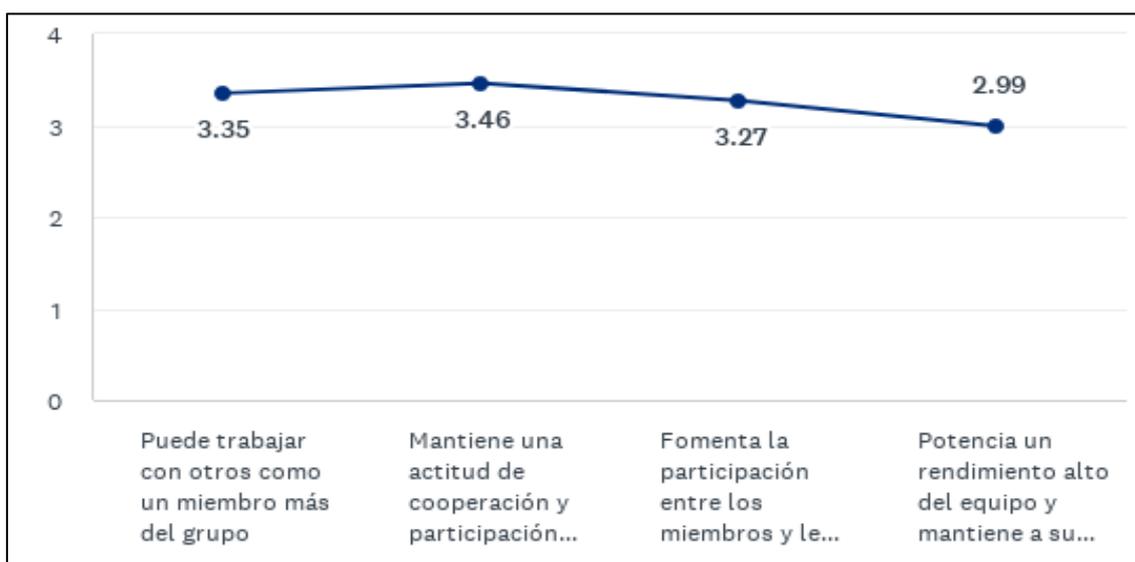
Nivel 2: Mantiene una actitud de cooperación y participación con otros, compartiendo experiencias e ideas (actitud de cooperación).

Nivel 3: Fomenta la participación entre los miembros y les hace sentir parte activa (motiva la participación).

Nivel 4: Potencia un rendimiento alto del equipo y mantiene a sus integrantes motivados (fomenta alto rendimiento del equipo).

El trabajo en equipo es una de las habilidades que, a decir de los participantes, goza de buen desarrollo y dominio, sobre todo en lo que concierne a la conciencia de grupo, la actitud de cooperación y la motivación a la participación de los integrantes del equipo. Potenciar el alto rendimiento del equipo obtiene una alta puntuación (casi 3 puntos ponderados) pero es la más baja comparativamente con los demás indicadores. Véase la gráfica 2. Este comportamiento estadístico de los diferentes niveles evaluados se mantiene, independientemente del sexo o la licenciatura que se curse.

Gráfica 2. Desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo



	NUNCA O CASI NUNCA	RARAS VECES	A MENUDO	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	TOTAL	PROMEDIO PONDERADO
Puede trabajar con otros como un miembro más del grupo	1.65% 6	6.59% 24	46.70% 170	45.05% 164	364	3.35
Mantiene una actitud de cooperación y participación con otros, compartiendo experiencias e ideas	0.82% 3	5.22% 19	41.48% 151	52.47% 191	364	3.46
Fomenta la participación entre los miembros y les hace sentir parte activa	1.38% 5	13.77% 50	41.05% 149	43.80% 159	363	3.27
Potencia un rendimiento alto del equipo y mantiene a sus integrantes motivados	2.47% 9	22.74% 83	47.67% 174	27.12% 99	365	2.99

Fuente: elaboración propia

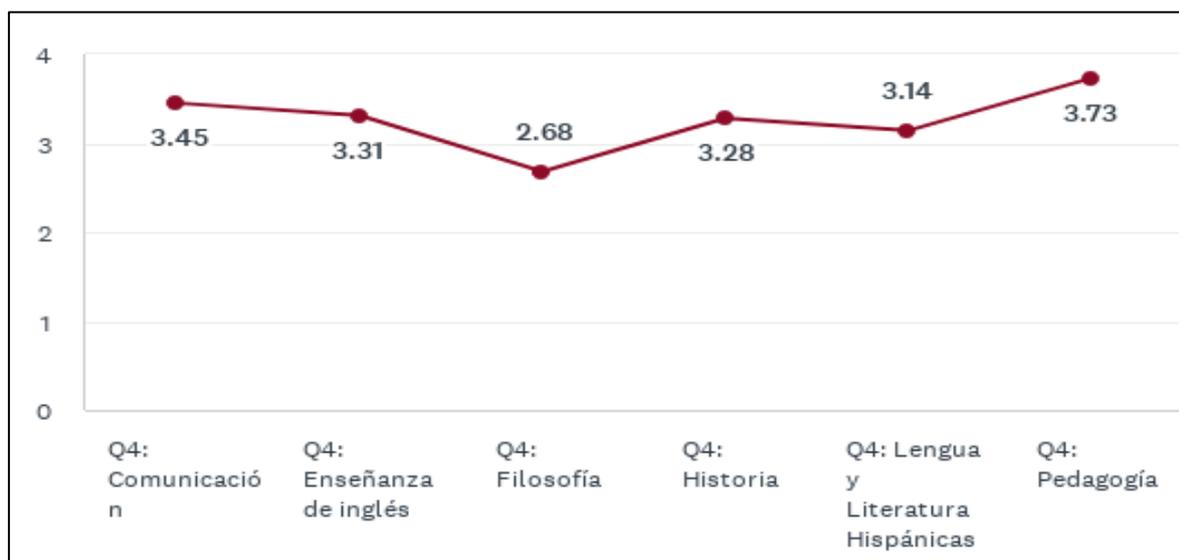
Contribución de la universidad al desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo

El 49.17% de los participantes indicó que la universidad ha contribuido mucho al desarrollo de sus propias habilidades para el trabajo en equipo; el 37.78% considera que algo; el 11.11%, poco; y sólo el 1.94% (siete participantes) señaló que no ha habido contribución por parte de la universidad. En la distinción de datos por sexo, las mujeres señalaron una mayor contribución de la universidad, otorgando

un promedio ponderado de 3.45 puntos; mientras que los hombres evaluaron la aportación de sus estudios universitarios al fortalecimiento del trabajo en equipo con un promedio de 3.19 puntos.

En el comparativo por carreras, se mantiene la tendencia de la importancia que le asigna el estudiantado al trabajo en equipo. En este caso, los estudiantes de la carrera de Pedagogía señalan que en sus estudios universitarios se fomenta de manera decidida el trabajo en equipo. Su promedio ponderado resulta el más alto, en comparación con el resto de las carreras. Por otra parte, los estudiantes de Filosofía indican una contribución más discreta de la universidad al fomento del trabajo en equipo en su carrera (Gráfica 3)

Gráfica 3. *Contribución de la universidad al desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo*



Fuente: elaboración propia

Experiencias del estudiantado con el trabajo en equipo

Debe aclararse que los resultados expuestos en este apartado corresponden a las experiencias del estudiantado con el trabajo en equipo en el periodo de confinamiento por la pandemia por COVID-19. Tomando esto en cuenta, el 54.58% de los estudiantes encuestados reconoció que desarrolló trabajos en equipo en la mayoría de las asignaturas cursadas. El 17.58% señaló que en todas las materias participó en trabajos en equipo y el 26% respondió que sólo experimentó el trabajo equipo en una o dos materias. La totalidad de estudiantes reconoce haber trabajado al menos en una ocasión de manera colaborativa en la pandemia.

Las herramientas de comunicación digital más empleadas para realizar trabajos en equipo fueron WhatsApp (97.07%) y Zoom (90.11%). Refieren que se utilizaron estas herramientas fundamentalmente para organizar el trabajo (distribuir temas, asignar roles, establecer tiempos) (97.43%), para monitorear el desarrollo del trabajo (69.85%), para resolver dudas (52.94%), y para discutir conclusiones (49.26%).

Las herramientas digitales más empleadas para gestionar contenidos de manera colaborativa en este mismo periodo fueron Google Drive (97.95%), Canva (91.58%), Foros (33.70%) y Wikis (21.25%). Otras herramientas utilizadas fueron: Genially, Google Classroom, Padlet, Jamboard y Office colaborativo.

Sobre sus roles de participación, el 66.91% reconoció que en ocasiones tomaron la iniciativa y organizaron el trabajo, pero sólo cuando sentían que era muy necesario. No les molestaba que otros lo hicieran. El 24.63% afirmó que casi siempre fueron y siguen siendo los o las líderes del proyecto, toman la iniciativa y organizan el trabajo, pues necesitan tener todo bajo control. Solo el 2.57% dijo que tenía problemas para integrarse al trabajo en equipo. Destaca el hallazgo de que 3 de cada 4 estudiantes (74.26%) reconocieron que los resultados del trabajo en equipo han sido mayormente positivos.

Actitudes en relación con el trabajo en equipo

Al 39.34% de los estudiantes le gusta realizar trabajos en equipo. Encuentran como principales aspectos positivos el hecho de que se aligere la carga de trabajo, que se avance más rápido, que se pueda socializar con los compañeros y que se fomenten valores como la responsabilidad, el compromiso y la tolerancia. Sólo al 5.15% no le gusta realizar trabajos en equipo porque no todos colaboran en el desarrollo del trabajo, es difícil ponerse de acuerdo, se generan conflictos al interior del grupo y suele provocarles estrés.

La cifra interesante es que casi la mitad (55.51%) no se pronunció ni totalmente a favor, ni totalmente en contra y esta respuesta obedece a que hay factores importantes de los que depende la buena o mala experiencia con el trabajo en equipo; entre estos factores destacan: la conformación del equipo y el nivel de responsabilidad de los integrantes, la materia y el tipo de producto solicitado. Es importante para ellos que existan lazos de amistad y compañerismo para que el trabajo en equipo fluya de manera

adecuada. El desconocimiento de las personas con las que se trabajará genera mucha incertidumbre y recelos en torno al éxito del aprendizaje colaborativo.

Los estudiantes fueron cuestionados si en el marco de la crisis sanitaria el trabajo en equipo les permitió convivir (interactuar, socializar o conocer) de una manera positiva con sus compañeros. Al respecto, las opiniones resultaron muy divididas: mientras que algunos estudiantes aprecian los beneficios del trabajo en equipo para socializar con sus compañeros, otros encuentran que sólo les permitió coincidir en los espacios virtuales para atender trabajo académico, pero no para alimentar vínculos sociales.

Es interesante recuperar los comentarios de los estudiantes que durante el periodo de confinamiento cursaban los primeros semestres de sus respectivas carreras, pues no tenían conocimiento anticipado de sus compañeros, ni la posibilidad de establecer contactos físicos más allá de lo que permitían los dispositivos digitales. En ese sentido, fueron cuestionados si el trabajo en equipo por estos medios contribuyó a fortalecer sus procesos de socialización con los demás estudiantes.

Aunque las respuestas fueron divididas, la gran mayoría indicó que les generó más estrés trabajar en equipo que de manera individual, porque, efectivamente, no conocían a sus compañeros ni su nivel de responsabilidad, a lo que se sumó la mala gestión de tiempos de entrega, lo que los obligó a priorizar la conclusión de las tareas por encima de la socialización: “la interacción que se tenía era muy nula pues solo se buscaba que el trabajo quedara terminado y sobre todo no teníamos un vínculo fuerte”. Además, refirieron que no les fue sencillo socializar porque el uso de herramientas digitales o en línea para conocer a las personas les generaba desconfianza: “a la mayoría no les gusta prender su cámara”, “no sabes si lo que dicen de ellos mismos es verdad”.

Otros afirman que sí tuvieron buenas experiencias, porque en grupos reducidos era más fácil la interacción y porque empleando herramientas digitales sentían menos timidez de presentarse y hablar con los demás. Incluso hubo quienes en ese periodo y en esas condiciones conocieron a personas que actualmente son importantes en sus vidas (novios(as), mejores amigos(as), etc.).

Reflexiones y propuestas de los estudiantes

Los estudiantes participantes en el estudio destacaron que las características primordiales que ellos han puesto en práctica al realizar trabajos en equipo son la responsabilidad, el compromiso, el liderazgo, la tolerancia, la amabilidad, la empatía, la creatividad y la paciencia. Aunque algunos asignan estas

mismas características a sus compañeros al trabajar en equipo, también les atribuyeron aspectos negativos como el conformismo, el desinterés, la irresponsabilidad y la apatía.

Las propuestas de los estudiantes giran, en su mayoría, en torno al papel del docente en el trabajo en equipo. Primero, solicitan que las indicaciones sean claras, porque a veces resulta confuso lo que se debe entregar y esto se presta a que cada integrante del equipo interprete las instrucciones de manera diferente. Por otro lado, demandan que durante el desarrollo y al finalizar el trabajo, los profesores ofrezcan una retroalimentación detallada sobre su desempeño: “que sea más supervisado, o bien retroalimentado, ya que en ocasiones no le dan tanta importancia porque ya hay varias personas trabajando en él”.

En cierta forma, algunos reclaman un papel más directivo de los docentes para promover un verdadero aprendizaje colaborativo y no sólo cooperativo cuando se trabaja en equipo: “[los docentes deben] cerciorarse de que realmente haya un trabajo colaborativo en el que todos conozcan los temas de todos ya que, muchas veces nada más se lo dividen y ya, y no hay un conocimiento a profundidad de todo el tema y eso trae brechas en cuanto al contenido”.

Otras sugerencias tienen que ver con la evaluación de los trabajos que, desde su punto de vista, debe ser diferenciada, porque no todos los alumnos ponen el mismo empeño en el trabajo: “que la calificación del equipo no recaiga solo en uno y dar apertura a que el alumno que sí trabaja no se lleve la misma calificación de aquel que no trabajó”. También aconsejan que sean sensibles con aquellos estudiantes que por motivos de personalidad o problemas personales prefieran trabajar solos: “sean empáticos debido a que no todos los alumnos iniciarán teniendo el mismo nivel de desarrollo de habilidades sociales y comunicativas”; y que, antes de imponer dinámicas de trabajo en equipo, se preocupen por ofrecer espacios dentro de las clases para conocerse, convivir y poder elegir sus equipos en función de sus afinidades.

DISCUSIÓN

En términos de desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo, hay cierta homogeneidad en los buenos niveles alcanzados por el estudiantado; sin embargo, al realizar una revisión cuantitativa más fina, se aprecia cómo la disciplina en la que se forman los estudiantes puede contribuir a generar diferencias, tanto en la importancia que le asignan los mismos estudiantes al trabajo en equipo, como

en el fomento que se le da a esta habilidad en el marco de su formación universitaria y aun más, en las aptitudes que desarrollan los estudiantes.

Quizás el imaginario del desempeño profesional, los escenarios y las actividades que les serán asignadas contribuya a esta valoración diferenciada del trabajo en equipo. Véanse los casos de las Licenciaturas en Pedagogía y en Filosofía, respectivamente, en las cuales, por ideas preconcebidas, se pone especial énfasis en la interacción social (el caso de Pedagogía) o en la reflexión individual (el caso de Filosofía). En cuanto a las actitudes, se encontró que saber trabajar en equipo representa una habilidad de suma importancia para los estudiantes universitarios. Se confirmó la valoración mayoritariamente positiva que le concede la comunidad estudiantil, lo cual armoniza con los resultados de otras investigaciones que resaltan su relevancia en el desarrollo de habilidades sociales y la conciencia grupal para la resolución de problemas y conflictos en las relaciones interpersonales (Guerra, Rodríguez y Artiles, 2019; Acosta, Hernández y Martín, 2021).

Desarrollar la habilidad, desde el punto de vista de los estudiantes, no es una labor sencilla. Muchos participantes manifestaron su inquietud al tener que depender, tanto para su formación, como para su evaluación, del trabajo en equipo. Pero también valoran los aspectos positivos como la vinculación con los demás, el desarrollo de valores y la mejora de los resultados. Ambos aspectos coinciden con lo señalado por Vargas y otros autores (2020).

También hay que destacar que los estudiantes universitarios efectivamente se sienten aptos para generar ambientes de comunicación cuando trabajan en equipo, y que, si bien no existe preferencia a trabajar más en grupos que de forma individual, se disponen aceptablemente a trabajar con otros, aunque algunos manifiestan estar inseguros en el trabajo grupal en medios digitales pues -entre otros factores- no existe la supervisión y participación esperada por parte de los maestros (Rodríguez y Espinoza, 2017).

Durante la contingencia, herramientas que habían nacido con otros propósitos, se recuperaron para desarrollar procesos educativos que requerían la interacción entre docentes y discentes; entre ellos destacan WhatsApp, las plataformas de videoconferencias y los foros virtuales, mismos que sirvieron para mantener una comunicación más ágil entre los agentes educativos. El destacado papel de estas herramientas quedó de manifiesto en el presente reporte, aunque haría falta conocer el uso específico

que se les dio en esta comunidad, como sí lo especifican otros estudios (Gari y Sewani, 2022; Montenegro, 2020; Rodríguez, Moré y Portela, 2021).

CONCLUSIONES

El trabajo en equipo constituye una estrategia que no se limita al ámbito educativo, pero que resulta esencial para promover una relación pedagógica efectiva y de confianza, e impulsar tanto el aprendizaje autónomo, como el colaborativo. Esta modalidad demanda actividad, reflexión, participación y ejercicio de valores, que contribuyen a dotar de habilidades interpersonales, socioemocionales y cognitivas a los estudiantes, vitales para enfrentar las condiciones emergentes de incertidumbre y complejidad que priman en el escenario actual.

Independientemente del campo disciplinario, estas habilidades son de suma importancia, por lo que su fomento no debería limitarse al perfil de egreso esperado en el estudiantado. Por ello, se propone que los docentes se capaciten de manera permanente en estrategias de trabajo grupal, que promuevan dinámicas de socialización, que conozcan herramientas digitales sincrónicas y asincrónicas que permitan el trabajo en equipo y que las integren en el desarrollo cotidiano de las clases, y finalmente, que ejerzan un acompañamiento constante, sin afán directivo, sino motivador, de los equipos, con retroalimentación puntual, efectiva y oportuna.

El trabajo en equipo puede desplegar un gran potencial educativo y de socialización, siempre y cuando exista una planeación cuidadosa de la estrategia. También es importante ofrecer a los estudiantes espacios físicos y virtuales para coadyuvar a que formen los vínculos sociales necesarios e imprescindibles dentro del ambiente escolar.

LISTA DE REFERENCIAS

- Acosta Corporan, R., Hernández Martín, A. & Martín García, A. (2021). Satisfacción del profesorado y alumnado con el empleo de Metodologías de Aprendizaje Colaborativo mediada por las TIC: Dos estudios de casos. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(2), 79-97. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000200079>
- Albán, A. M., Pains, C. E. A., Saltos, W. F., & Astudillo, L. C. (2020). Los modelos e-learning en el desarrollo del aprendizaje colaborativo en la educación superior. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 847-865. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7425697>

- Cardona, P. & Wilkinson, H. (2006). *Trabajo en equipo*. Madrid: IESE Bussiness School-Universidad de Navarra.
- Cueva Gaibor, D. A. (2020). La tecnología educativa en tiempos de crisis. *Conrado*, 16(74), 341-348. Epub 02 de junio de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000300341&lng=es&tlng=es
- Farfan, C. A. E., Cárdenas, M. C. G., & Tiella, E. R. (2021). Uso de técnicas de aprendizaje colaborativo en el contexto de pandemia COVID-19. *Revista Iberoamericana de la Educación*. <http://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/123>
- García-Chitiva, M. P. (2021). Aprendizaje colaborativo, mediado por internet, en procesos de educación superior. *Revista Electrónica Educare*, 25(2), 422-440. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.25-2.23>
- Gari, M. & Sewani, C. (2022) Aprendizaje colaborativo en la plataforma WhatsApp y el teléfono celular en tiempos de pandemia. Universidad Walter Sisulu: Sudáfrica. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412022000100008&script=sci_arttext&tlng=en
- Grau, V. (2013). Colaboración en el aula: relación con el aprendizaje y socialización. *Notas para educación*. No. 15, <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/17481>
- Guanipa, L., & Franco, G. N. (2021). Aprendizaje colaborativo en tiempos de pandemia hacia la construcción de un eje socioeducativo. *Revista Eduweb*, 15(3), 48-61. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2021.15.03.4>
- Guerra Santana, M., Rodríguez Pulido, J., & Artiles Rodríguez, J. (2019). Aprendizaje colaborativo: experiencia innovadora en el alumnado universitario. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 18(36), 269-281. Doi: 10.21703/rexe.20191836guerra5
- Iglesias Martínez, M. J., Lozano Cabezas, I., & Martínez Ruiz, M. Á. (2013). La utilización de herramientas digitales en el desarrollo del aprendizaje colaborativo: análisis de una experiencia en Educación Superior. *REDU: revista de docencia universitaria*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/107207>

- Jaramillo-Valencia, B., & Quintero-Arrubla, S. (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo: *Educación Y Humanismo*, 23(41). <https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>
- Lizcano, A. R.; Barbosa, J. W. y Villamizar, J. D. (2019). Aprendizaje colaborativo con apoyo en TIC: concepto, metodología y recursos. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12 (24), 5-24. doi: 10.11144/Javeriana.m12-25.acat
- Montenegro, D. (2020) Comunicación grupal en Whatsapp para el aprendizaje colaborativo en la coyuntura COVID-19. *Revista cuatrimestral de divulgación científica*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7972742>
- Rodríguez, E., Moré, D. & Portela, Y. (2021) Foro virtual para promover el aprendizaje colaborativo. Una experiencia didáctica en contexto COVID-19. Universidad de las Ciencias Informáticas: Cuba. <https://repositorio.uci.cu/handle/123456789/9661>
- Rodríguez, R. y Espinoza, L. A. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14),1-24. doi: <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v7i14.274>
- Soto, J. y Torres, C. (2016). La percepción del trabajo colaborativo mediante el soporte didáctico de herramientas digitales. *Apertura. Revista de Innovación Educativa*, Vol. 8, Núm. 1, pp. 1-12, <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/819>
- Vázquez, J., Hernández, J., Vázquez, J., Juárez, L. & Guzmán, C. (2017). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. En *Revista Educación y Humanismo*, 19(33), 334-356. <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2648>