

REDES DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA

VOLUMEN
2020

XARXES D'INVESTIGACIÓ I
INNOVACIÓ EN DOCÈNCIA
UNIVERSITÀRIA

VOLUM 2020

Roig Vila, Rosabel (Coordinación)

Antolí Martínez, Jordi M.

Díez Ros, Rocío

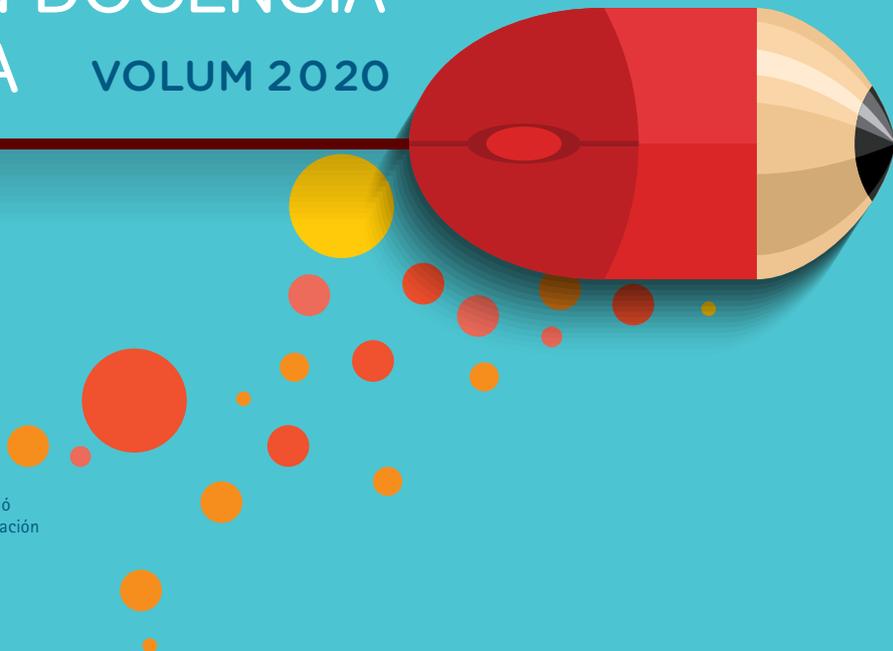
Pellín Buades, Neus (Eds.)

UA

UNIVERSITAT D'ALACANT
UNIVERSIDAD DE ALICANTE

ICE

Institut de Ciències de l'Educació
Instituto de Ciencias de la Educación



Redes de Investigación e Innovación en Docencia Universitaria. Volumen 2020

ROSABEL ROIG-VILA (COORD.),
JORDI M. ANTOLÍ MARTÍNEZ, ROCÍO DÍEZ ROS & NEUS PELLÍN BUADES
(Eds.)

Redes de Investigación e Innovación en Docencia Universitaria. Volumen 2020

Edició / Edición: Rosabel Roig-Vila (Coord.), Jordi M. Antolí Martínez, Rocío Díez Ros & Neus Pellín Buades (Eds.)

Comité editorial internacional:

Prof. Dr. Julio Cabero Almenara, Universidad de Sevilla

Prof. Dr. Antonio Cortijo Ocaña, University of California at Santa Barbara

Profa. Dra. Floriana Falcinelli, Università degli Studi di Perugia

Profa. Dra. Carolina Flores Lueg, Universidad del Bío-Bío

Profa. Dra. Chiara Maria Gemma, Università degli studi di Bari Aldo Moro

Profa. Dra. Mariana Gonzalez Boluda, Universidad de Birmingham

Prof. Manuel León Urrutia, University of Southampton

Prof. Dr. Alexander López Padrón, Universidad Técnica de Manabí

Profa. Dra. Victoria I. Marín, Universidad de Oldenburgo

Prof. Dr. Enric Mallorquí-Ruscalleda, Indiana University-Purdue University, Indianapolis

Prof. Dr. Santiago Mengual Andrés, Universitat de València

Prof. Dr. Fabrizio Manuel Sirignano, Università degli Studi Suor Orsola Benincasa di Napoli

Revisió i maquetació: ICE de la Universitat d'Alacant/ Revisión y maquetación: ICE de la Universidad de Alicante

Revisora tècnica/ Revisora técnica: Neus Pellín Buades

Primera edició: octubre 2020

© De l'edició/ De la edición: Rosabel Roig-Vila, Jordi M. Antolí Martínez, Rocío Díez Ros & Neus Pellín Buades

© Del text: les autores i autors / Del texto: las autoras y autores

© D'aquesta edició: Institut de Ciències de l'Educació (ICE) de la Universitat d'Alacant / De esta edición: Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad de Alicante

ice@ua.es

ISBN: 978-84-09-20703-9

Qualsevol forma de reproducció, distribució, comunicació pública o transformació d'aquesta obra només pot ser realitzada amb l'autorització dels seus titulars, llevat de les excepcions previstes per la llei. Adreceu-vos a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necessiteu fotocopiar o escanejar algun fragment d'aquesta obra. / Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Producció: Institut de Ciències de l'Educació (ICE) de la Universitat d'Alacant / Producción: Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad de Alicante

EDITORIAL: Les opinions i continguts dels textos publicats en aquesta obra són de responsabilitat exclusiva dels autors. / Las opiniones y contenidos de los textos publicados en esta obra son de responsabilidad exclusiva de los autores.

6. Prácticas grupales como aprendizaje del trabajo colaborativo en el Grado universitario de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Íñiguez-Ortega, María Pilar¹; Jareño-Ruiz, Diana²; Ferrándiz-Lozano, José³; Galiano-Martínez, Aida⁴;

¹EURLE - Universidad de Alicante, pilar.i@ua.es

²EURLE - Universidad de Alicante, diana.jareno@ua.es

³EURLE - Universidad de Alicante, jose.ferrandiz@ua.es

⁴EURLE - Universidad de Alicante, aida.galiano@ua.es

RESUMEN

El trabajo en equipo es la competencia que las empresas españolas consideran más importante en los trabajadores, según la Encuesta Anual Laboral de 2018 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Sin embargo, este dato contrasta con el hecho de que esa misma habilidad sea percibida por los ofertantes de trabajo como una de las más difíciles de aprender. Esta contribución expone los resultados de una investigación realizada en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Elda, adscrita a la Universidad de Alicante, recogiendo y analizando información proporcionada por el equipo docente y el alumnado durante el curso académico 2019-2020. Su finalidad ha sido estudiar hasta qué punto y de qué modo se utiliza el aprendizaje del trabajo colaborativo en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos impartido en el centro. Los resultados han permitido detectar fortalezas y debilidades con el fin de diseñar criterios uniformes en el profesorado para mejorar, en los próximos cursos, el desarrollo entre los estudiantes de esta competencia tan valorada en el mercado de trabajo.

PALABRAS CLAVE: trabajo colaborativo, prácticas grupales, equipos, metodología mixta, docencia.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo es la competencia que las empresas españolas consideran más importante en los trabajadores. La Encuesta Anual Laboral de 2018 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social reveló que el 91,6% de estas valoraban esta competencia como “bastante” o “muy importante”, obteniendo el resultado más alto respecto a las otras tenidas en cuenta en la investigación¹. Por el tamaño de las plantillas, el trabajo en equipo se consolidaba también en primer lugar, tanto en pequeñas empresas de 5-49 trabajadores/as (entre las cuales el 91,4% la valoraban también como bastante o muy importante) como en las de 50-499 (el 94,4%) y las de 500 o más (el 95%). Los resultados fueron igualmente relevantes en la clasificación de empresas por sectores de industria, construcción y servicios, encabezando el trabajo en equipo las preferencias en todos los casos con un 91,2, 92 y 91,6% respectivamente (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018).

Esta alta valoración por parte de las empresas demandantes contrasta con el efecto que causa entre los ofertantes de trabajo. Las habilidades en equipo, junto a la capacidad de liderazgo o de resolución conflictos, son percibidas por éstos como las más difíciles de aprender, según el informe “Tendencias en el entorno laboral 2020: las habilidades del futuro” de *Udemyfor Business* (2020).

De hecho, el trabajo en equipo, cada vez más requerido en las sociedades avanzadas, exige una actitud y predisposición elevada en sus participantes para que sea efectivo el proceso colaborativo. “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”, según Torrelles *et al.* (2011, p. 331).

Conviene subrayar, en cambio, que esta competencia exige como añadido el cultivo de otras que la refuerzan. El logro de un grupo depende de la combinación de habilidades en comunicación, organización –autoorganización, en algunos casos–, gestión y resolución de conflictos, flexibilidad, inteligencia emocional y, sobre todo, una clara orientación a los objetivos del grupo, siendo imprescindible también una capacidad de liderazgo en quien lo coordina. Nos situamos, por tanto, ante una competencia que podríamos definir como un *cocktail* con ingredientes que, bien agitados y mezclados, potencian el resultado.

El desarrollo de determinadas competencias –el perfil competencial, para entendernos– sigue siendo una ventaja competitiva para quien las ejercita o puede desarrollarlas en un puesto de trabajo, a pesar de que otras aportaciones como los valores han entrado en juego desde hace años. En ese sentido, pues, la práctica y mejora de una competencia muy demandada, se erige como cuestión que es pertinente abordar en un plan universitario.

Estas evidencias nos llevan a considerar y poner en marcha un compromiso formativo en

¹ Atención al público y trato a clientes, resolución de problemas, dirección administrativa, generales de tecnologías de la información, técnicas específicas del puesto de trabajo, lenguas extranjeras, básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita, profesionales de tecnologías de la información.

la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Elda (EURLE), adscrita a la Universidad de Alicante, para facilitar a su alumnado del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos el aprendizaje del trabajo en equipo. Se da la circunstancia de que en el Grado no sólo se forman futuros trabajadores y trabajadoras que deberán ejercer su profesión en entornos que muy posiblemente favorecerán y demandarán esta competencia, sino que nos encontramos con que también estudian quienes acabarán especializándose en funciones de Recursos Humanos, lo que llevará a una parte del alumnado a intervenir, tras su titulación, en procesos y decisiones de selección de personal, desarrollo de políticas de desempeño, diseño de planes de carrera y promoción interna. En consecuencia, no sólo deberán practicar el trabajo en grupo: deberán conocerlo también para evaluar las aptitudes de aspirantes a empleo y personal en plantilla.

Por estos motivos la EURLE ha optado por implantar un proyecto de innovación docente en el curso 2019-2020, coordinado por profesorado en asignaturas de los cuatro cursos del Grado, el último dividido en dos itinerarios: Asesoría de Empresas y Gestión de Recursos Humanos. La finalidad ha sido fomentar y evaluar el aprendizaje de trabajo en equipo dentro del *Proyecto de Redes de Investigación en Docencia Universitaria 2019-20*, alineando el propósito a los compromisos con el proceso de Bolonia de acercar las habilidades y competencias adquiridas por estudiantes universitarios a las demandas del actual mercado laboral. El hecho de que esta propuesta parta del Proyecto de Redes de Innovación Docente del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad de Alicante denominado “Adquisición de competencias del trabajo colaborativo de los estudiantes de la EURLE como herramienta de mejora en el aprendizaje: diagnóstico, evaluación y propuesta de mejora” (Código de la Red: 4757), resume la intencionalidad del objetivo docente. Por ello, en esta contribución, se expone el proceso seguido y se presentan los resultados obtenidos.

La EURLE, cuya tutela académica depende de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alicante, es un centro que acredita alguna peculiaridad. En el curso citado ha contado con una matrícula de 55 estudiantes. La distribución del alumnado en grupos pequeños permite un trabajo docente directo y efectivo, que tiene una muy buena repercusión en la tasa de ocupación de sus egresados y egresadas. En el último informe de Inserción laboral de 2019, referido a las personas tituladas en el centro desde 2015 a 2018, el nivel de ocupación de estas en el año siguiente al de la última promoción era del 89,6%, muy por encima del 62,2% en España y del 60,6% de la Comunidad Valenciana, incluso superior al 68% de egresados/as del campus de San Vicente del Raspeig de la Universidad de Alicante. El componente laboral de ese mismo alumnado era ya notable durante sus estudios: el 57,9% los simultanearon con algún trabajo a tiempo completo o parcial (Universidad de Alicante, 2019).

La vinculación de los estudiantes con el mundo laboral es, por tanto, una realidad en la EURLE. Destaca también la alta valoración que los alumnos conceden a su profesorado, que en las últimas encuestas de calidad del curso 2018-2019 alcanzaba una puntuación media global de 8,8 sobre 10. El perfil predominante de profesores asociados, pero con una tasa de doctores del 59%, aporta una doble identificación académica y de ejercicio profesional fuera del ámbito universitario que otorga una

información importante del mundo laboral. De ahí que cualquier proyecto con relación al mercado de trabajo suponga para el alumnado, más allá del cumplimiento de las obligaciones académicas, un estímulo de implicación. Respecto al proyecto que nos ocupa en esta comunicación, han sido 49 estudiantes (tasa de respuesta del 89,1%) los que han intervenido colaborando con su opinión.

Este estudio persigue analizar el procedimiento que se está siguiendo en la EURLE a la hora de implementar los trabajos en equipo en sus asignaturas, con el objetivo último de valorar la experiencia práctica desde las perspectivas del alumnado y del profesorado. Dicha finalidad permitirá plantear un método común de implementación idóneo, que consiga tanto la adquisición de la mencionada competencia como la correcta articulación y desarrollo de las actividades grupales que se diseñarán para el curso académico 2020-2021.

Entre los objetivos específicos de esta contribución se encuentran:

- a) conocer la opinión del alumnado acerca del trabajo colaborativo;
- b) identificar las fortalezas y debilidades según el estudiantado del trabajo en grupo como técnica de aprendizaje;
- c) describir las propuestas respecto al trabajo colaborativo que el equipo docente realiza en las diferentes asignaturas del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

2. MÉTODO

En esta investigación se ha utilizado una metodología mixta o multimétodo, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas, con uso de cuestionarios iniciales y finales semiestructurados, diarios de campo y sesiones de puesta en común. El trabajo se ha desplegado en tres etapas:

1. *Percepción y experiencia previa de los trabajos grupales.* Para ello se ha diseñado y aplicado un cuestionario semiestructurado de evaluación sobre el trabajo en equipo como metodología docente y como herramienta para conseguir la adquisición de las mencionadas competencias por parte de los estudiantes de la EURLE, realizando un pretest (cualitativo y cuantitativo).
2. *Puesta en marcha del trabajo colaborativo.* El personal docente participante realizó una puesta en común de las diferentes características que se detallan en sus prácticas grupales (finalidad, cuándo, cómo, dónde, duración...), recogándose como experiencias individuales para su posterior análisis y potencial inclusión en la propuesta de mejora del curso 2020-2021. Para ello se solicitó la cumplimentación de un cuestionario semiestructurado y un diario de campo con las indicaciones que el profesorado proporciona al alumnado para las actividades realizadas en grupos.
3. *Evaluación y resultados.* Desarrollo de postest como técnica de investigación (utilizando el mismo instrumento de recogida de información que en la primera fase; es decir, el cues-

cionario semiestructurado destinado a estudiantes).

3. RESULTADOS

El estudio se llevó a cabo mediante la recogida de información a través de cuestionarios semiestructurados, contando con la participación de los docentes de la EURLE (N = 18, Universo = 21) y del alumnado matriculado en el curso académico 2019-2020 (N = 49, Universo = 55). En la recogida de toda esta información se plantearon las variables y preguntas de la Tabla 1.

Tabla 1. Variables y preguntas con caracteres cualitativos o no numéricos.

VARIABLE	PREGUNTA	CARACTER RESPUESTA
Alumno	Nombre completo del alumno	
Sexo	¿Cuál es tu sexo?	{Hombre; Mujer}
Curso	¿En qué curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos te encuentras?	{1ª, 2ª, 3ª, 4ª}
Situación laboral	¿Cuál es tu situación actual?	{Estudio y estoy dado/a de alta en el Servef; Estudio y trabajo a tiempo completo por cuenta ajena; Estudio y trabajo a tiempo completo por cuenta propia; Estudio y trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena; Estudio y trabajo a tiempo parcial por cuenta propia; Otras situaciones; Solo estudia}
Profesional trabajo equipo	Si estás trabajando actualmente, ¿sueles realizar tu tarea profesional en grupo?	{sí; no}
EURLE trabajo equipo	¿Has realizado trabajos en grupo a lo largo del Grado que actualmente estás cursando en la EURLE?	{sí; no}
Tamaño equipo	¿Cuántos integrantes tenían los equipos de los trabajos en los que has participado? (en su mayoría)	{Estaban formados por parejas; Siempre más de 2 integrantes; Ambas opciones, el número de integrantes no era relevante}
Docente indicaciones	En los trabajos realizados hasta el momento, ¿has recibido algún tipo de indicación sobre cómo desarrollar dicho trabajo colaborativo (el profesor/a ha marcado pautas de trabajo)?	{sí; no}
Asignatura	Nombre de la asignatura en la que se has realizado trabajo en equipo	{Nombre completo de la asignatura}
Trabajo equipo ideal	Imagina tu equipo de trabajo ideal, si pudieras diseñar tu propia práctica en grupo para cualquier asignatura, ya sea desde la perspectiva de estudiante como desde la de docente, ¿cómo lo harías?	Texto libre
Ventajas	¿Cuáles consideras que son las ventajas de trabajar en equipo?	Texto libre
Desventajas	¿Cuáles serían las desventajas del trabajo en grupo?	Texto libre
Causas satisfacción	¿De qué factores depende tu grado de satisfacción? (piensa en el que más te gustó o fue fácil seguir)	Texto libre
Causas insatisfacción	¿De qué factores depende tu grado de insatisfacción? (piensa en el que más te costó realizar)	Texto libre

Fuente: elaboración propia

Los resultados han sido estructurados en los diferentes apartados que se muestran a continuación, dedicando los cuatro primeros a la experiencia y percepciones de los estudiantes, y los siguientes a la participación del profesorado y a la explicación de sus diferentes dinámicas respecto al trabajo colaborativo.

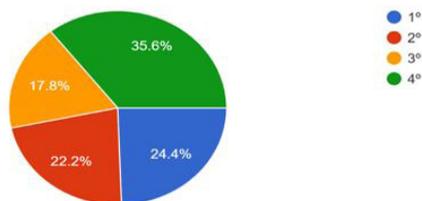
La información recogida ha permitido conocer tanto la opinión de docentes como del alumnado, detectando fortalezas y debilidades del trabajo colaborativo, identificando mejoras para la inno-

vación educativa y adquisición de la competencia.

3.1. Caracterización de la muestra de estudiantes

El estudio se aplicó sobre toda la población, siendo esta los 55 estudiantes matriculados en la EURLE en el curso 2019-2020. Se recibieron 49 respuestas válidas de alumnos/as de los cuatro cursos del Grado (Figura 1).

Figura 1. Curso del Grado de Relaciones Laborales y RRHH en el que se encuentra matriculado el alumno.



Fuente: elaboración propia

La población de estudiantes tiene un perfil personal y laboral bastante heterogéneo, con una mayoría de mujeres (64,4 %). El rango de edad de la muestra está comprendido entre los 19 y los 50 años, siendo el tramo de hasta 30 años el grupo más numeroso (50 % del alumnado).

Tabla 2. Edades de las y los estudiantes de la EURLE.

Rango de edades	Frecuencias	Porcentaje
19-24	16	33,3
25-29	10	20,8
30-34	4	08,3
35-39	5	10,4
40-44	8	16,7
45-50	5	10,4
Total	48	100

Fuente: elaboración propia

El 71.1% de los estudiantes de la EURLE están en el mercado laboral simultaneando la educación con su actividad laboral. Por tanto, son conocedores de lo que el mercado laboral demanda. De hecho, el 53% nos dice que en su actual trabajo realiza tareas en equipo o trabajo colaborativo con sus compañeros.

3.2. Método actual de realización de los trabajos en equipo

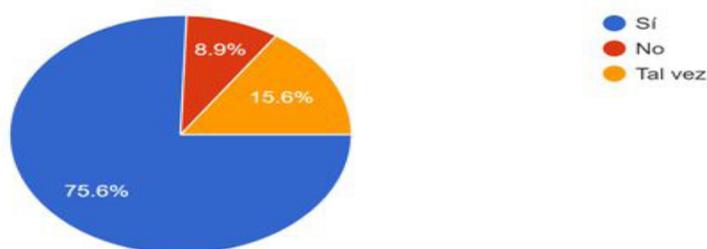
El 97,8% del alumnado indica que a lo largo del Grado ha realizado algún trabajo en equipo en alguna de las asignaturas. Se describe en este apartado, a partir de la información trasladada por

el alumnado, cómo se han articulado dichos trabajos hasta el momento de responder al cuestionario.

El primer elemento a definir es el de la composición de equipos, tamaño de los mismos y elección de sus integrantes. Los estudiantes indican que el número de componentes para los trabajos grupales no está unificado por el profesorado, ya que varía entre asignaturas. Además, en el 22,2% de los casos afirman haber trabajado en pareja, no siendo consideradas dos personas como equipo de trabajo en un porcentaje elevado de la revisión bibliográfica realizada. En realidad, el tema del tamaño de los equipos entraña cierta controversia en la literatura académica, cifrándose como tamaño óptimo entre 4 y 6 miembros, pero existiendo discrepancias (Beng-Chong y Katherine, 2006). No obstante, en lo que sí hay acuerdo es en que el tamaño es importante para que se produzcan sinergias entre los miembros del mismo, incrementando el aprendizaje del grupo y revirtiéndose en una mayor calidad de los trabajos. En opinión de los alumnos (así lo cree el 71,1%) el número ideal para trabajar en equipo es de 3 o 4 miembros.

Por otro lado, nos encontramos con que la composición de los mismos no obedece a ningún criterio y en muchas ocasiones es el propio estudiante quien elige a sus compañeros de equipo: el 63,3% de ellos dicen que en más de cinco trabajos de los que han realizado han sido ellos mismos quienes han elegido a sus compañeros. No obstante, el profesor da indicaciones sobre cómo deben articularse los trabajos y cómo se debe llevar a cabo la organización de los equipos. En la Figura 2 vemos que el 75,6% indica que ha recibido indicaciones sobre cómo desarrollar dicho trabajo colaborativo.

Figura 2. Trabajos grupales realizados por el alumnado en los que indican haber recibido indicaciones del docente para su desarrollo y puesta en marcha



Fuente: elaboración propia

3.3. Instrumentos de medición sobre la forma de trabajar en equipo y el grado de adquisición de competencias

Es aquí donde se mide el aprendizaje efectivo de la herramienta del trabajo en equipo en las diferentes asignaturas en las que se ha aplicado. Para ello, el cuestionario indica una serie de *ítems* sobre los que se pide al estudiante evaluar el grado de aprendizaje de las diferentes competencias que se requieren para llevar a cabo un correcto trabajo colaborativo, los cuales se exponen a continuación:

- *COORDINACIÓN: Cuando desarrollo un trabajo en grupo/equipo, nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de cumplimiento.*
- *CUMPLIMIENTO DE TAREAS E HITOS: Cuando desarrollo un trabajo en grupo/equipo, soy capaz de cumplir con las tareas solicitadas en los plazos y calidad previamente acordada.*
- *RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: Cuando desarrollo un trabajo en grupo/equipo, soy capaz de resolver conflictos que se generan al interior del equipo.*
- *COMUNICACIÓN INTERNA: Cuando desarrollo un trabajo en grupo/equipo, soy capaz de comunicar adecuadamente mis ideas y escuchar activamente a otros integrantes del equipo.*
- *LIDERAZGO: Cuando desarrollo un trabajo en grupo/equipo, soy capaz de liderar al equipo para la consecución de los objetivos.*
- *COLABORACIÓN: Cuando desarrollo un trabajo en grupo/equipo, nos reunimos a trabajar en conjunto para integrar, debatir y analizar ideas.*

Estas variables fueron niveladas en una escala de 1 a 5, que indica el grado de conformidad con las siguientes afirmaciones, siendo 1 “nada conforme” y 5 “totalmente conforme”.

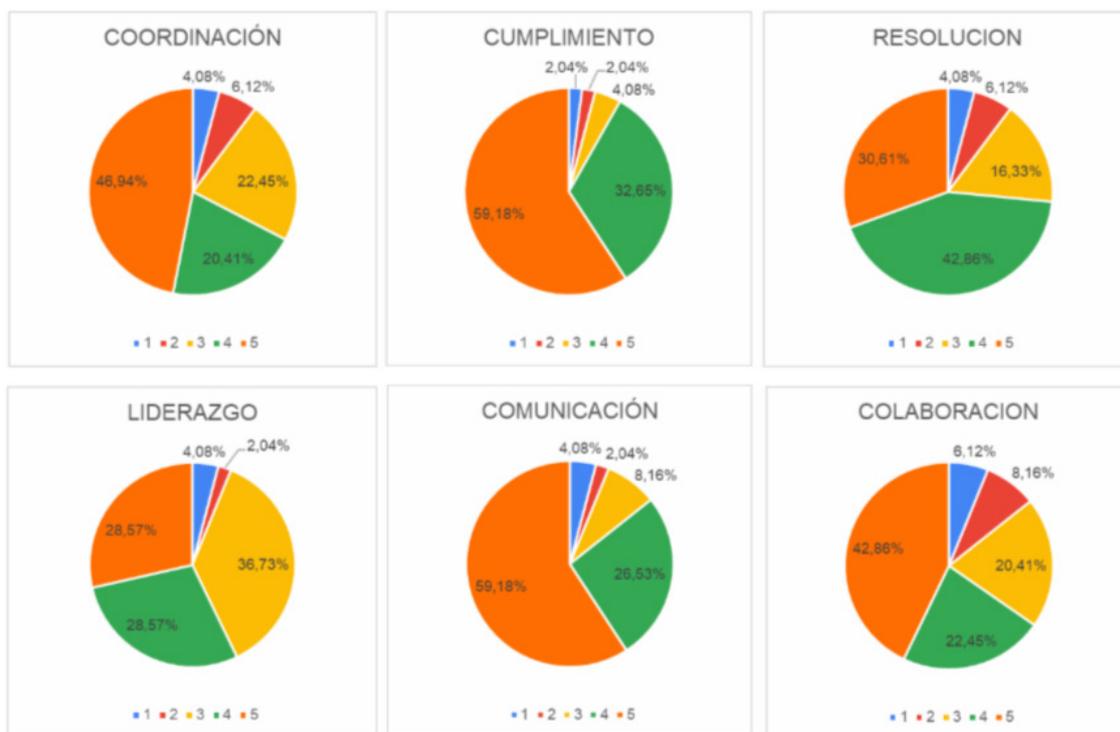
A modo de resumen se observa que los estudiantes valoran de forma positiva los *ítems* definidos para la adquisición de competencias por medio del trabajo colaborativo.

Si se comienza por comentar aquellas categorías con las que los estudiantes se encuentran más satisfechos (valoración de 4 o 5 puntos), estas son: cumplimiento (el 91,8% de los estudiantes las valora con 4 o 5 puntos), comunicación (el 85,7%) y resolución de conflictos (el 73,5%).

El liderazgo es la competencia peor valorada, lo que tal y como se ha definido este *ítem* indica que los estudiantes no se ven capaces de tomar una posición de liderazgo clara que les lleve a alcanzar los objetivos del grupo. Este *ítem* alcanza una valoración alta en el 57,1% de los casos.

Centrándose en las puntuaciones más bajas, se observa que el *ítem* peor valorado es el de colaboración. El 14,3% de los estudiantes le da una puntuación de 1 o 2, seguido del de coordinación y resolución de conflictos, ambos con el 10,2% de respuestas con puntuación baja. No obstante, dichos porcentajes son inferiores a un 15% de las respuestas, lo que indica –como ya se ha comentado– que los estudiantes valoran positivamente las competencias que se pretenden desarrollar con el trabajo en equipo. La Figura 3 expone los resultados.

Figura 3. Percepción del estudiante en cuanto al aprendizaje de competencias



Fuente: elaboración propia

3.4. Percepción del estudiante sobre los trabajos en equipo

Para conocer cómo valoran los estudiantes el hecho de trabajar en equipo se han incorporado dos preguntas de valoración al final del cuestionario, las cuales solicitan información acerca de: a) las fortalezas / ventajas del trabajo en equipo en relación a las competencias adquiridas como herramienta de aprendizaje, y b) las debilidades / desventajas del trabajo en grupo, indicando las dificultades a las que se han enfrentado.

Como ventajas, el alumnado indica respuestas que aluden principalmente a las sinergias que se crean de un trabajo colaborativo, produciéndose una diversidad de ideas que les llevan a aprender unos de otros. También indican que desarrollan habilidades como la de ser paciente y escuchar a los demás. La posibilidad de repartir esfuerzos y que estos sean más llevaderos al ser todo compartido es otra de las ventajas indicadas.

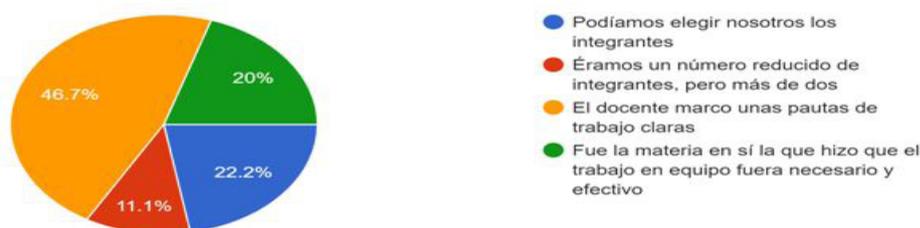
En cuanto a desventajas, apuntan dos hechos fundamentales, la dificultad para hacer coincidir fuera del horario lectivo su tiempo disponible para poder reunirse, y también el encontrarse en su equipo con alguna persona intransigente o sin excesiva disposición a trabajar duro. Estos tres factores ralentizan el trabajo y algunos lo perciben como desventaja y también con una injusticia al no poder desarrollar un trabajo todo lo eficaz que debería ser.

En general el grado de satisfacción de los estudiantes con el hecho de realizar trabajos en equipo es bueno, ya que el 53,4% lo considera positivo o muy positivo, e indican además que su grado de

satisfacción depende principalmente de si el docente ha marcado unas pautas claras y concretas (con un 46,7% de las respuestas).

En cuanto a las causas de satisfacción (Figura 4), el tamaño del equipo y la composición del mismo también es relevante. Un 11,1% considera que su satisfacción está relacionada con el hecho de que el equipo está compuesto por un número reducido de integrantes, de más de dos miembros. Por otro lado, un 22,2% ve positivo que ellos puedan escoger a sus compañeros. Por último, un 20% considera que fue la propia asignatura donde se ha aplicado el trabajo colaborativo lo que hizo que este fuera pertinente e interesante.

Figura 4. Factores que afectan al grado de satisfacción del alumnado con los trabajos en equipo: “¿De qué factores depende tu grado de satisfacción? (piensa en el trabajo en equipo que más satisfecho te hizo sentir)”



Fuente: elaboración propia

Como factores que provocan insatisfacción (Figura 5), los estudiantes consideran como el elemento más importante el que algún compañero no se implique lo suficiente y no cumpla con los ritmos marcados por el grupo. El 44,4% considera que uno o varios integrantes no seguían el ritmo marcado. Resulta también relevante, de nuevo, la necesidad que manifiesta el alumnado de tener unas pautas marcadas. El 17,9% considera que un motivo de insatisfacción relevante fue no tener definidas las pautas de trabajo por parte del docente. Adicionalmente encontramos problemas de liderazgo (17,8%), achacándolo un 15,6% a motivos personales que impiden seguir el ritmo del equipo y a las características propias de la asignatura, que no se prestaba a juicio del alumnado a realizar actividades colaborativas (4,4%).

Figura 5. Factores que afectan al grado de insatisfacción de los alumnos con los trabajos en equipo: “¿De qué factores depende tu grado de insatisfacción? (piensa en el trabajo en equipo que más te costó realizar en equipo)”



Fuente: elaboración propia

3.5. El equipo docente: participación, características, actividades propuestas y dinámicas de los trabajos colaborativos

El plan de estudios del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos lo componen 44 asignaturas, incluyendo los créditos de prácticas externas y de elaboración del Trabajo Fin de Grado (TFG). Cada estudiante debe superar 38 asignaturas y presentar el TFG. Para el estudio se han analizado 42 asignaturas, impartidas por 21 docentes. En el equipo docente hay un 38,1% de mujeres y un 61,9% de hombres. La tasa de respuesta a las actividades solicitadas ha sido del 85,7% (18 de 21 profesores). De la muestra, el 77,8% desarrolla en sus asignaturas trabajos colaborativos; un 22,3% no los contemplan. También se preguntó por dos cuestiones sobre las que se había indagado en el grupo de estudiantes: cómo se constituyen los equipos y si se proporcionan pautas al alumnado para el trabajo colaborativo.

Respecto al primer interrogante, la muestra de docentes indica mayoritariamente (69%) que son los estudiantes quienes deciden con quién realizar el trabajo, tal como mostraban los resultados de los cuestionarios administrados al alumnado. El 8% de docentes prefiere conformar equipos cerrados, argumentando que es la opción más cercana a la realidad en el mercado de trabajo, mientras que el 23% indica flexibilidad en este aspecto dependiendo de la práctica colaborativa a desarrollar.

La segunda de las cuestiones sobre la que también se preguntó al profesorado versaba sobre la aportación o no de pautas al alumnado para los trabajos colaborativos, ya que era una de las cuestiones que los estudiantes consideraban importantes. El 8% de la muestra indicó que no proporcionaba pautas para coordinarse y saber cómo emprender el trabajo colaborativo, mientras que el 92% sí.

Existe mucha diferencia entre el porcentaje que atribuyen los estudiantes a dicha pregunta y el del profesorado. Se trata, pues, de un punto requiere un análisis sobre las diferentes pautas proporcionadas para el diseño de un método único para el trabajo colaborativo en el curso 2020-2021, pudiendo existir una confusión en el significado de dichas instrucciones o error en el canal de comunicación entre profesorado-alumnado. Atendiendo a los datos recogidos, se puede consultar la Tabla 4 con las principales pautas que el profesorado ha indicado que hace llegar a sus estudiantes.

Tabla 4. Pautas dadas al alumnado para el trabajo colaborativo

Pautas	Recurrentes	Necesarias
Se les indica un rango para la conformación del equipo: n° de miembros	X	
Reparto de roles (dirección, secretaria, gestión del tiempo...)		X
Recomendaciones para una correcta comunicación escrita y oral	X	
Explicación de cómo deben realizar la práctica	X	
Escuchar a todos los miembros del grupo sobre el planteamiento de la cuestión		X
Leer detenidamente el supuesto por cada uno de los miembros del grupo		X
Identificar los pasos a seguir y reparto del trabajo entre los miembros del grupo		
Organización de reuniones de equipo o puesta en común		X
Consensuar un plan de trabajo a partir de las opiniones de todo el equipo		X
Capacidad de liderazgo		X
Fijar un calendario entre todos los miembros del equipo para la elaboración del trabajo		X
Evaluación final del trabajo colaborativo por parte de los miembros del equipo		X

Fuente: elaboración propia

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Esta contribución ha permitido indagar tanto el uso como en las percepciones y experiencias de trabajos en equipo llevados a cabo en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos impartido en la EURLE. Dicho estudio ha implicado al equipo docente y al alumnado de los cuatro cursos. La tasa de respuesta en los diferentes cuestionarios semiestructurados ha sido alta y ambos grupos han mostrado su relación con la herramienta de trabajos colaborativos, bien eligiéndolos como actividad práctica para la adquisición de competencias de las diferentes asignaturas, o realizando dichos trabajos como herramienta de aprendizaje.

Tal y como se recoge en los resultados, los estudiantes atribuyen al trabajo en equipo, mayoritariamente, atributos positivos, especialmente la creación de sinergias entre sus miembros que les permiten aprender unos de otros. No obstante, siguen viendo como punto negativo reunirse fuera del horario lectivo, por dificultarles la coordinación y el correcto desarrollo. A este respecto se considera fundamental intensificar las pautas del profesor para la realización de trabajos, ayudándoles a utilizar herramientas digitales para su colaboración en línea y dando, además, la posibilidad de destinar franjas horarias del periodo lectivo para fomentar el trabajo colaborativo en el aula. Y esto, sin duda, refuerza la pertinencia del estudio aquí expuesto y la necesidad de cubrir su objetivo: elaborar un método de implantación único de trabajo en equipo en la EURLE.

Merece consignarse que el proceso de investigación ha sufrido como imprevisto en el último tramo del curso la situación excepcional generada con la declaración de Estado de Alarma por la pandemia del Covid-19, adaptándose la docencia y prácticas a vía telemática *online*. Con todo, esta adaptación no ha supuesto alteración ni menoscabo de los objetivos planteados en esta contribución, salvo en las modificaciones técnicas para trasladar experiencias previstas de trabajo en equipo presencial a trabajos virtuales en grupo. Lejos de convertirse en un inconveniente, este cambio ha supuesto

la apertura a otras modalidades y expectativas de cara a un futuro modelo de universidad bimodal.

5. REFERENCIAS

- Beng-Chong L. & Katherine J. K., (2006). Team mental models and team performance: A field study of the effects of team mental model similarity and accuracy. *J. Organiz. Behav.* 27, 403–418. DOI: 10.1002/job.387.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). *Encuesta Anual Laboral*. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/EAL/EAL2018/Resumen_EAL_2018.pdf
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F.X., París, G. & Cela, J.M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado: Revista de currículm y formación del profesorado*, 15 (3), 329-344. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>
- Udemyfor Business (2020). *Tendencias en el entorno laboral 2020: las habilidades del futuro*. Recuperado de <https://business.udemy.com/>
- Universidad de Alicante (2019). *Informe de inserción laboral, trayectorias profesionales y empleabilidad del alumnado egresado de grados 2019. Escuela de Relaciones Laborales de Elda (EURLE)*. Recuperado de <https://web.ua.es/es/eurle/documentos/calidad/2015-18-informe-insercion-laboral.pdf>