

## VALIDACIÓN DE UN MÉTODO DE INTERVENCIÓN EN LA MEJORA DE LA COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA ESTUDIANTES DE GRADO DE CIENCIAS EMPRESARIALES

### Transformación de la enseñanza

FRANCO, VELÁZQUEZ, Silvia 1

GONZÁLEZ, RAMAGLI, Alberto 2

SARASOLA, BONETTI, Marcos 3

Universidad Católica del Uruguay - URUGUAY

marsaras@ucu.edu.uy

### Resumen.

La competencia para el trabajo en equipo, entendida como *competencia genérica interpersonal* se enmarca en aquellas que hacen que las personas interactúen en forma sana. Por esta razón varias universidades en el mundo las integran dándoles un espacio curricular de realce.

Por lo tanto se ha buscado una metodología para mejorar la competencia de trabajo en equipo, que ha tenido los siguientes componentes de intervención: conformación de los equipos por roles complementarios y heterogeneidad; formación específica en herramientas para los integrantes de los equipos; un *coach* de equipos durante todo el ciclo fundamental y evaluación de pares.

Si bien es posible encontrar trabajos sobre los roles que desempeñan las personas en los equipos desde mediados del siglo pasado, la contribución de Meredith Belbin supuso un punto de inflexión en los años ochenta. La composición del equipo resulta ser de singular importancia, como demuestran diversos estudios (Spencer & Pruss, 1993), como el del propio Belbin (1993).

A los efectos de lograr mayor efectividad en la integración de los equipos, se utilizó el *CATME Team-Maker*, una base de datos construida en la plataforma que releva una serie de variables y el *Comprehensive Assessment of Team-Member Effectiveness (CATME) peer evaluation 2*.

Los equipos fueron acompañados en su proceso por un *coach* para optimizar sus procesos.

Para evaluar el cambio en la competencia de trabajo en equipo se aplicó el Cuestionario de Competencias Sociales Cooperativas (Lobato Fraile et al., 2011), que están presentes en la práctica de los equipos de trabajo.

El objetivo general ha sido validar un método de intervención para la mejora de la competencia de trabajo en equipo en los estudiantes de grado de ciencias empresariales.

Se establecieron las siguientes hipótesis:

*H1: Existe un crecimiento de la autopercepción de competencias de trabajo en equipo en las dos dimensiones fundamentales a medida que transcurre la experiencia.*

*H2: Los factores instrumentales destinados a mejorar la adquisición de competencias han tenido un impacto positivo en las mismas.*

*H3: Existen diferencias significativas en la percepción de adquisición de las competencias influenciadas por características socio-demográficas.*

*H4: La evaluación de pares es percibida como un aporte por los estudiantes y en consecuencia es parte del incremento de la competencia de trabajo en equipo.*

La prueba de las diferentes hipótesis se realizó en base a la contrastación de resultados entre las tres mediciones, utilizando principalmente *el análisis de la varianza*, cuyas modalidades resultaron de las condiciones y el número de los factores utilizados en forma simultánea.

La hipótesis nula fue la ausencia de efectos, por cuanto no se disponía de información sobre el efecto tamaño de experiencias como ésta que permitan fijar valores específicos de contraste.

A partir de los estadísticos realizados, se ha podido establecer una mejora significativa en la competencia para el trabajo en equipo, aunque no es claro aún empíricamente, el peso relativo de cada uno de las componentes de la intervención.

A partir del próximo año lectivo se efectuará una nueva intervención que permita establecer comparaciones entre dos cohortes sucesivas.

**Palabras Clave:** *Enseñanza en equipo, Competencias para la vida, Plan de estudios universitarios.*