



Factores que influyen en el trabajo colaborativo de la generación Millennials: Estudio de alumnos universitarios en México

Rodríguez-Garza, Blanca Nelly¹; Terán-Cázares, María Mayela² & García-De la Peña, María Eugenia³

¹Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración, bngarza6@gmail.com, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Monterrey, Nuevo León, México (+52) 81 155599 74

²Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración, mayela.teran@gmail.com, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Monterrey, Nuevo León, México (+52) 81 13 1161 60

³Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración, maria.garciap@uanl.mx, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Monterrey, Nuevo León, México (+52) 81 16001910

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Fecha de envío: 24 abril de 2017

Fecha de revisión: 15 mayo de 2017

Fecha de endoso: 19 mayo de 2017

Fecha de aceptación: 17 mayo de 2017

Fecha de publicación en línea: 1 julio de 2017

Resumen

Las universidades en su actividad de formadoras de individuos integrales; se han dado a la tarea de rediseñar sus metodologías en el desarrollo de programas de estudio que permitan impulsar acciones y lograr que los estudiantes implementen el trabajo colaborativo responsable y de manera innata, integrando al mundo laboral profesionistas que implementen iniciativas colaborativas en una diversidad organizacional. Eso nos lleva a plantear el objetivo de esta investigación que es identificar los factores que inciden en que los estudiantes universitarios prefieran trabajar en forma individual que en un trabajo colaborativo. Para llevar a cabo la investigación se aplicó la metodología de investigación-acción, elaborándose una encuesta que fue aplicada a 100 alumnos de licenciatura de una Universidad Pública de la zona Norte de México. Entre los resultados se observó que existe una mayor preferencia por trabajar de manera individual y que generalmente el trabajo en equipo no es la primera opción.

Palabras clave: Millennials, Trabajo colaborativo, Universitarios

Abstract

Universities in their activity of forming integral individuals; Have been given the task of redesigning their methodologies in the development of curricula that allow actions to be implemented and students are able to implement responsible and innate collaborative work, integrating professionals who implement collaborative initiatives into an organizational diversity. This leads us to propose the objective of this research that is to identify the factors that influence university students to work individually rather than in a collaborative work. In order to carry out the research, the action-research methodology was applied, and a survey was carried out, which was applied to 100 undergraduate students from a Public University in the northern area of Mexico. Among the results, it was observed that there is a greater preference for working individually and that teamwork is generally not the first option.

Key Words: Millennials, Collaborative work, University

1. Introducción

Para alcanzar el éxito en las empresas modernas y mantenerlo, se necesita de talentos casi imposibles de encontrar en un solo sujeto. Las modernas estructuras en las organizaciones, con menos niveles jerárquicos y más planas, requieren una mayor interrelación entre los individuos, que sólo puede conseguirse con una actitud más cooperativa y menos individualista. La necesidad de trabajar en grupo llegó de la mano de nuevas tendencias en las organizaciones: calidad total, sistemas integrados de gestión, reingenierías y procesos de cambio. Es por ello que desde las instituciones educativas se debe preparar a quienes en el futuro formarán parte de estas estructuras y organizaciones; a través de procesos formativos donde el estudiante vaya asimilando, a través de la práctica, los conocimientos imprescindibles de cómo trabajar colaborativamente en pequeños grupos, a la par que va desarrollando habilidades complementarias que en el futuro serán una herramienta básica para alcanzar el éxito en todas y cada una de las empresas en las que se proponga laborar, ya sea en el sector público o en el sector privado. (De la Cruz, 2010).

El modelo educativo actual plantea un aprendizaje basado en competencias que pretende incorporar actividades y ejercicios orientados no solo a formar profesionales competentes sino también a personas, capaces de responder a las necesidades y demandas de nuestra sociedad actual. Con este modelo por competencias, donde convergen el sistema educativo (conocimiento teórico) y el productivo (desarrollo de capacidades y habilidades prácticas), se persigue que los alumnos aprendan tanto conocimientos teóricos como valores y actitudes (Cifuentes, 2015).

Por lo anterior, cada vez es más frecuente incorporar al aula universitaria tareas y ejercicios destinados a favorecer la capacidad de comunicar eficazmente o de trabajar en equipo, motivando al alumno y acercándolo a un contexto más real. El docente se está convirtiendo en un orientador, una especie de guía que, a través de la incorporación de actividades concretas en sus asignaturas, estimule las capacidades y habilidades necesarias para conseguir que sus alumnos alcancen el día de mañana el éxito profesional. De acuerdo con Glinz (2005), en los diferentes salones de clases se ha podido detectar la falta de trabajo colaborativo entre los miembros de los equipos, causando que estos se desintegren para trabajar individualmente. Esto es un problema que se debe erradicar, ya que se debe de crear una cultura de trabajo colaborativo en los estudiantes, que les permita a los mismos tener un buen desempeño en este aspecto en su vida profesional en un futuro.

Estos argumentos proporcionan la base para establecer la pregunta de investigación en este trabajo: ¿Cuáles son los factores que influyen en el trabajo colaborativo de la generación Millennials?

En el presente estudio se pretende explicar la importancia del trabajo colaborativo como una competencia necesaria en los estudiantes universitarios y encontrar los aspectos que mayor inciden en el trabajo de forma colaborativa que los jóvenes de la generación Millennials deben llevar a cabo.

De la pregunta de investigación y del planteamiento conceptual se deriva el siguiente objetivo general, Identificar los factores que influyen en el trabajo

colaborativo de los alumnos universitarios para mejorar el aprendizaje.

2. Marco Teórico

El panorama actual de los recursos humanos se orienta hacia la necesidad de una fuerza laboral en algunos sectores y posiciones claves: más especializada, con mayor demanda que oferta, con dificultades para la operacionalización de nuevas formas organizativas (trabajo colaborativo), alta fuga de talentos, procesos cada vez más informatizados para hacer frente a las tendencias globalizantes del mundo y, principalmente, el contar con trabajadores comprometidos con el marco filosófico de la empresa; que practiquen los valores de la organización para alcanzar la transformación cultural y social que la empresa y el país necesita.

La creación de coaliciones de trabajo, tanto personal como empresarial, y su mantenimiento continuo es fundamental para desarrollar procesos de innovación y aumentar las capacidades. Las actitudes de colaboración permiten obtener procesos innovadores con más rapidez, al disponer de las ventajas que ofrece una mayor cantidad de agentes generadores de conocimiento, que provocan mayor productividad al trabajar sincronizados. No obstante, para llevar a cabo un trabajo colaborativo es necesario establecer estrategias muy definidas. (Mathison, 2007).

Diversos autores han señalado la importancia del trabajo colaborativo, en el cual los liderazgos se comparten a diferencia del trabajo en equipo. Al respecto, Prendes Espinosa (2008), afirma que en esta modalidad de trabajo: "Se desarrolla entre los integrantes de dicho equipo, el concepto de ser mutuamente responsables del aprendizaje de cada uno de los demás".

En relación con los requerimientos generales que demandan las nuevas labores profesionales, el Centro Interuniversitario de Desarrollo-CINDA (2000), organismo chileno, analiza las nuevas tendencias del desempeño profesional y sus implicaciones para la docencia universitaria y resume las siguientes necesidades educativas que se requiere en los estudiantes universitarios, futuros profesionistas:

- Capacidad creativa, trabajo autónomo, espíritu emprendedor y condiciones de adaptación a situaciones emergentes.
- Desarrollo de la potencialidad para estar constantemente actualizándose, educar para la vida.
- Competencias para trabajar en grupos de carácter interdisciplinario, incluyendo las potencialidades comunicacionales en el manejo de las TIC y en el dominio tanto del idioma materno como de otros idiomas universales.
- Habilidades para identificar, utilizar y acercarse a la información relevante en el momento oportuno, mayor asertividad.

Debido a las limitaciones de los seres humanos, estos están forzados a aprender a cooperar unos con otros, y conformar grupos que les permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual no podría alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formada por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella (Glinz, 2005).

De acuerdo con Chavento (1999), una organización existe sólo cuando hay personas capaces de comunicarse; Están dispuestas a actuar conjuntamente (disposición de sacrificar su propio comportamiento en beneficio de la asociación) para obtener un objetivo común. Las organizaciones existen para que los miembros alcancen objetivos que no podrían lograr de manera aislada debido a las restricciones individuales.

El trabajo colaborativo es la conformación de un grupo de sujetos, donde no surge un líder como en un trabajo de grupo normal, por el contrario, el liderazgo es compartido por todos los integrantes de esta “comunidad” así como la responsabilidad del trabajo y/o el aprendizaje. A decir de Katzenbach y K. Smith (1993), trabajar colaborativamente implica a un equipo pequeño de individuos con diferentes capacidades de colaboración, pero comprometidos de forma responsable y mutua, con un propósito, objetivos y un plan en común.

En la actualidad las empresas viven una cultura corporativa que invita a sus miembros a competir entre ellos mismos. En muchas ocasiones esa competencia es tan agresiva pues incentiva la autopromoción, la obtención de bonos, influencia y poder; términos muy cercanos a la filosofía de empresa predominante actualmente en gran número de países del mundo. Prácticas que pueden llegar a ser contrapuestas en el objetivo de crear un clima de trabajo colaborativo (Bretones, 2009).

No cabe duda que la colaboración entre las personas debe ser una decisión voluntaria y facultativa. Los individuos tienen que querer compartir ideas y trabajar juntos. Puede ser incentivada, pero no se debe imponer. Al crear una dinámica de trabajo colaborativo, los negocios se desarrollan en entornos donde la gente no sólo es capaz de realizar el trabajo que le fue asignado sino son capaces de compartir talentos y fortalezas con otros menos motivados. Un factor básico para crear un entorno de trabajo colaborativo es tener disposición para formar parte del mismo y de acuerdo con Maldonado-Pérez (2007), para lograrlo es imperante superar el enfoque de una enseñanza que premia el esfuerzo individual exclusivamente, y brindar un mayor énfasis en la enseñanza que recupera el valor del hombre como ser social por naturaleza y da reconocimiento al esfuerzo colectivo.

“La realidad del momento, es que las carreras universitarias están proporcionando solo el saber a nivel conocimiento, a nivel contenido y lo que se necesita es formar para aprender a ser, aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a convivir. Es el momento de que en nuestras Facultades y Escuelas de Negocios se implementen nuevos escenarios de aprendizaje al interior del aula en los que sea posible desarrollar competencias para mejorar la productividad y competitividad de los estudiantes al insertarse en la vida económica” (Rodríguez, 2016). El trabajo colaborativo, en un contexto educativo, constituye un modelo de aprendizaje interactivo, que invita a los estudiantes a construir juntos, para lo cual demanda conjugar esfuerzos, talentos y competencias mediante una serie de interrelaciones que les permitan lograr las metas establecidas consensuadamente.

En la actualidad, las nuevas generaciones, específicamente los Millennials, tienen gran valor para las empresas ya que, representan un 35% de la población laboral de América Latina, y para el 2025 se estima constituirán el 75% de la fuerza laboral del mundo, por lo que es importante el

estudio de su comportamiento a fin de que en las Instituciones de Educación Superior se les capacite a trabajar colaborativamente pues como ya se señaló, es un factor básico en el éxito de las organizaciones (Martín, 2015).

Esta Generación conocida con el nombre de Millenials, son los nacidos entre 1981 y 1995, y les llaman así debido a que se hicieron adultos con el cambio del milenio. Algunos la llaman Generación Y, aunque desde hace ya tiempo son etiquetados como los Millennials (Gutiérrez-Rubí, 2015).

El año 2020 ha comenzado a ser visto como una referencia con relación a los retos y expectativas que encontrará esta generación de jóvenes que están creciendo y educándose en medio de las rápidas y profundas transformaciones producidas por la revolución tecnológica de carácter digital, lo que está influyendo de forma decisiva en la forma en la que están construyendo su identidad, subjetividades, formas de relación y de participación. Desde esta perspectiva se hace necesario llevar a cabo un análisis de los requerimientos que estos jóvenes y la sociedad en su conjunto, tienen a su disposición para afrontar los retos que este proceso ya está generando en los ámbitos profesional y educativo (Gutiérrez-Rubí, 2015).

Se estima que la Generación Millenials, ofrece perfiles altamente preparados, versados en tecnología y con una mentalidad disruptiva. Están interesados a participar en la toma de decisiones, exigen transparencia en la gestión empresarial, no les interesan las jerarquías y creen en un sistema basado en la conciliación y la búsqueda de la felicidad (Martín, 2015).

Esta generación representa un reto para las empresas y los reclutadores de personal; la clave para mantener una buena relación laboral con ellos es entender sus necesidades pues los recién egresados cada vez tienen mayor peso dentro de las empresas. En 2013, representaron 15% de las contrataciones en México, el doble que, en 2012, y la cifra aumentará a 25% por lo que las empresas deben empezar a adaptar sus estrategias de reclutamiento a la personalidad de esta generación (Manpower Group, 2016), y las instituciones de educación superior deberán entrenar a sus estudiantes para cumplir con las demandas laborales de profesionistas.

La firma de consultoría en Recursos Humanos Manpower Group, identificó 10 rasgos que caracterizan a esta generación:

- Poseen las últimas innovaciones tecnológicas y tienen una necesidad de estar conectados constantemente a Internet.
- Son egocentristas y tienen relaciones estrechas con sus marcas favoritas.
- Priorizan el cuidado de su entorno y el medio ambiente.
- En el ámbito laboral les gusta ser incluidos en la toma de decisiones importantes, así como saber que están aportando un valor agregado a la empresa.
- Buscan que los líderes de las organizaciones los formen como personas y sean sus guías a lo largo de su carrera profesional.
- Cambiar de un trabajo a otro es usual en la búsqueda de un crecimiento profesional acelerado y un balance total entre el trabajo y la vida personal.

- Buscan flexibilidad de horarios, trabajo en equipo y dinamismo constante.
- Buscan la oportunidad de negociar, ya que no les gusta sentirse subestimados por su edad.
- Su adaptación a la cultura corporativa es rápida.
- Tienen hambre de aprender y combinan el desarrollo de procesos antiguos con innovaciones que generan oportunidades de crecimiento para las empresas.

En consecuencia, aunque los especialistas identifican que esta generación busca el trabajar en equipo, se estima que esta competencia hay que fomentarla desde las aulas. Al trabajar de forma colaborativa, los profesores inducen a sus estudiantes a definir los objetivos específicos de la temática que se está trabajando, planeando actividades y tareas que logren atraer la atención de los alumnos, animando a los estudiantes a evaluar lo que han aprendido. Los docentes motivan a los estudiantes al uso de su propio conocimiento, asegurando que los estudiantes compartan su conocimiento y sus estrategias de aprendizaje, tratando a los demás con mucho respeto y enfocándose en altos niveles de entendimiento. Ellos ayudan a los estudiantes a escuchar diversas opiniones, a soportar cualquier crítica de una temática con evidencia, a comprometer en pensamiento crítico y creativo y a participar en diálogos abiertos y significativos (Collazos, 2006).

Como lo expresa Maldonado-Pérez (2007), el trabajo colaborativo, más que una técnica, es considerado una filosofía de interacción, y una forma personal de trabajo, que implica el manejo de aspectos tales como el respeto a las contribuciones individuales de los miembros del grupo. En el trabajo colaborativo no se impone la visión de un miembro del grupo por el sólo hecho de tener autoridad, sino que el gran reto es argumentar puntos de vista, justificar e intentar convencer a los pares. Por lo tanto, la estructura del diálogo o la comunicación, que se plantea al interior del grupo es compleja y las habilidades sociales son indispensables para desarrollar una interacción de calidad.

Orellana (1999) señala como parte de su experiencia docente que el trabajo colaborativo es una poderosa estrategia para trabajar con adultos, pues constituye un método de instrucción en el cual los estudiantes trabajan en pequeños equipos hacia una meta en común: aprender. Cada participante es responsable, tanto del aprendizaje de cada uno de los miembros del grupo, como de su propio aprendizaje. Así, el éxito de un estudiante incide en el éxito del resto de sus compañeros de equipo. Vemos aquí que la participación, el compromiso y la motivación, son indispensables para lograr resultados positivos. Igualmente, el principio de horizontalidad está presente, ya que el docente es parte de un gran equipo y tiene como reto motivar al participante para que tanto él como cada uno de sus compañeros aprendan. Las actividades colaborativas aumentan el aprendizaje, al permitir que los individuos ejerciten, verifiquen y mejoren sus habilidades mentales y pensamiento crítico a través de la inquisición, discusión y el compartir la información durante el proceso de solución de problemas.

“El aprendizaje colaborativo considera el diálogo, las interacciones positivas y la cooperación como fundamentos esenciales de su quehacer; sin embargo, es la implicación colaborativa de cada persona, la que garantiza el alcance de

las metas de aprendizaje, y la realización individual y colectiva” (Monge, 2006 citado en MINEDUC, 2012).

Entre las principales ventajas del trabajo en equipo se encuentran: propiciar la responsabilidad compartida por los resultados, estimular habilidades personales, promover la interacción social y los procesos de comunicación, disminuir los sentimientos de aislamiento, favorecer los sentimientos de auto-eficiencia y la generación de conocimiento (Maldonado-Pérez, 2007).

En cambio, algunas desventajas serían: la toma de decisiones prematuras, dominio excesivo de una sola persona, discusiones por ideas contrarias, un mayor consumo de tiempo, presiones para conformarse por lo que los compañeros piensen, poca influencia o dominio en el trabajo por parte de algunos miembros (Orellana, 1999).

Entre los problemas más frecuentes en el trabajo áulico se encuentra que la mayoría de las clases siguen siendo expositivas, en las cuales el alumno toma el papel de oyente pasivo. Muchos maestros también les dan poca importancia a estos trabajos porque lo toman como una actividad extra que necesariamente tienen que aplicar con sus alumnos, esto conlleva a que las actividades estén poco desarrolladas y que no cumplan con la función de desarrollar el trabajo colaborativo. Además, mientras la mayoría de los alumnos trabaja con el grupo y no desean decepcionar a sus compañeros, algunos suelen relajarse y permitir que los demás hagan todo el trabajo; o bien, los alumnos más responsables muestran cierta desconfianza hacia sus compañeros de equipo por lo que en muchas ocasiones, asumen el liderazgo del grupo, pero en lugar de motivar a los demás estudiantes a alcanzar las metas grupales y organizar el trabajo en consenso, deciden realizar la tarea de forma individual o con otro(s) compañeros pero sin involucrar al equipo completo (Rodríguez, 2016).

3. Método

3.1. Hipótesis

Si formamos equipos inter-funcionales de acuerdo a un análisis de habilidades del alumno, estos incrementarán su efectividad y por ende el desarrollo adecuado de la competencia.

3.2. Opción metodológica. - Herramientas de recolección de datos

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el apoyo de la metodología de investigación-acción, el tipo de investigación es descriptiva, correlacional y explicativa y es no experimental. Se realizó una investigación bibliográfica para el desarrollo del marco teórico; y una investigación de campo con la elaboración y aplicación de 100 encuestas para obtener información relevante para la investigación.

La encuesta se elaboró a partir de 25 reactivos en base al marco teórico establecido para medir las variables propuestas. Se dividió en 2 secciones, en la primera sección se midió la percepción y actitud del estudiante hacia el trabajo colaborativo y en la última sección se midió el perfil demográfico del alumno. Se utilizó la escala Likert del 1 al 5 en donde 1 es totalmente en desacuerdo hasta 5, el cual es totalmente de acuerdo.

Para darle fiabilidad al instrumento se realizó una prueba piloto al 10% de la muestra seleccionada, esto nos permitió identificar áreas de oportunidades para la mejora en el

diseño de la encuesta, al reformular reactivos para obtener mayor claridad y flexibilidad. Posteriormente se aplicó nuevamente el instrumento definitivo en forma física.

3.3. Propuesta pedagógica alternativa. - Descripción y fundamentación de la propuesta

Dentro de la propuesta pedagógica alternativa del método de investigación-acción, se describen y fundamentan los puntos analizados de acuerdo a la recolección de datos generados en la aplicación de la encuesta, en donde encontramos que:

- ✓ Es necesario analizar el aspecto cultural del país en este sentido, ¿Se está inculcando en las personas desde pequeñas el valor del trabajo colaborativo? Las escuelas y el entorno familiar juegan un papel preponderante en la formación integral de hábitos y una cultura de colaboración responsable.
- ✓ El compromiso de los maestros e instituciones educativas es de vital importancia, ya que se necesita aplicar en las escuelas una nueva metodología que fomente de mejor forma el trabajo en equipo de los estudiantes.
- ✓ Se deben de empezar a cambiar las bases que les inculcamos a las nuevas generaciones de cómo es nuestra sociedad, no mostrarles que se pueden obtener las cosas por la vía fácil, sino que la recompensa lleva consigo un gran esfuerzo, mostrarles que lo importante no es solamente aprobar, sino aprender todos juntos de manera responsable.

Dentro de las estrategias de acción implementadas los objetivos y tareas del grupo deben ser diseñados y comunicados a los estudiantes de modo que se crea que deben trabajar juntos para lograr el objetivo final. En las escuelas se deben diseñar entornos de aprendizaje para proveer esquemas de interdependencias positivas por medio del uso de tecnologías informáticas, las cuales han demostrado que su uso puede llevar a construir escenarios adecuados para promover la colaboración.

Dentro del Plan de acción, estas acciones se están implementando durante el año 2016, con los alumnos Universitarios de los cursos de Mercadotecnia y Comunicación en una Universidad Pública de la zona Norte de México

Las actividades sólo se evalúan en trabajo colaborativo, donde el alumno de acuerdo a sus habilidades participa en el rol que lo define con la finalidad de incrementar la efectividad de su equipo, de tal manera que el estudiante busca diseñar equipos auto-dirigidos, los cuales se empoderan y toman decisiones propias en su desempeño y se autoevalúan y co-evalúan a cada uno de sus integrantes. Además:

- Se fomenta en los salones de cada clase por parte del maestro, el manejo de equipos auto-dirigidos, en donde el equipo aplica sanciones a aquellos estudiantes que no tienen un buen desempeño a la hora de hacer el trabajo.
- Cada equipo asigna roles, actividad importante en la asignación de trabajos en grupo,

al tener un listado de tareas específicas para cada integrante del equipo, es más fácil hacer que todos los integrantes cumplan con lo que tienen que realizar.

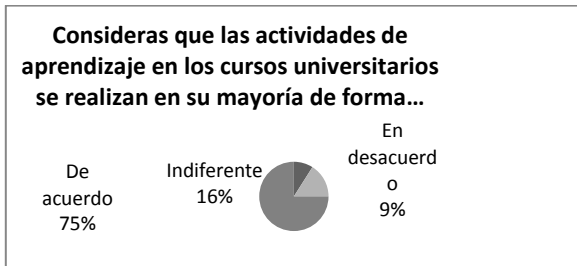
- Es importante que los equipos tengan sesiones de trabajo durante la hora clase, de esta manera se asegura el contacto personal entre los integrantes, que es esencial para el plan y desarrollo del proyecto. Esto también evita excusas de no estar disponibles cuando se requiera su ayuda, se implementa el uso de redes sociales, mensajería o contacto.
- Se propondrán proyectos más significativos que muestran en los estudiantes la necesidad de apoyarse en su equipo para poder realizar el trabajo, obligando de esta forma la participación de cada uno de los integrantes, evitando que al final del proyecto existan inconformidades causadas por la falta de participación de otros.
- Es necesario hacer el proyecto interesante, para mantener la motivación de los alumnos.
- Se implementan autoevaluaciones y co-evaluaciones a cada miembro del equipo y evaluación general de la rúbrica del proyecto por equipo, de esta forma se empodera a los estudiantes y se trabaja en equipo sin ser afectados por la falta de desempeño de aquellos compañeros que no tienen tanto interés en la realización del trabajo.

4. Resultados

En este apartado se analizan los resultados obtenidos del cual se generó el plan de acción. Indicándose como una alta cantidad de personas se sienten satisfechas por trabajar en equipo, pero, aun así, la mayoría menciona que se siente indiferente a escoger hacer los trabajos de forma individual o en equipo. Esto quiere decir que trabajar en equipo no es la opción más popular entre los estudiantes. Aquí se contradice a la opinión de diversos autores que señalan característica de la generación Millennials el deseo de trabajar colaborativamente por eso la necesidad de fomentar en las aulas por parte de los docentes, esta estrategia de aprendizaje.

En la gráfica 1, se observa que el 75% de las personas encuestadas está de acuerdo de que la mayoría de las actividades en clase son colaborativas, no obstante, hay que involucrarlos para que sea un trabajo voluntario y no por obligación. Consideran también que hay muchas formas más de actividades de aprendizaje que se pueden integrar a los cursos. La colaboración solamente podrá ser efectiva si hay una interdependencia genuina entre los estudiantes que están colaborando. Esa dependencia se describe como la necesidad de compartir información que lleve a entender conceptos y obtener conclusiones; la necesidad de dividir el trabajo en roles complementarios, y, la necesidad de compartir el conocimiento en términos explícitos.

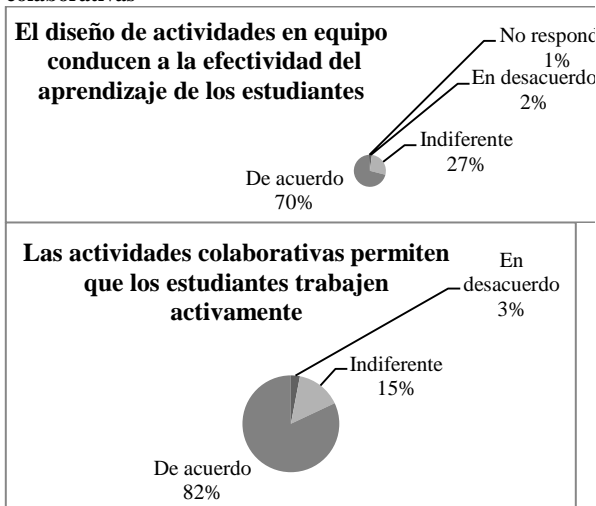
Gráfica 1 Percepción de actividades colaborativas



Fuente: Elaboración propia en base a datos recolectados.

Dentro del análisis se observó como la gran mayoría de las personas están de acuerdo en que sus compañeros reaccionan positivamente a la idea de trabajar de manera colaborativa. También están de acuerdo que las actividades colaborativas fomentan enfocarse en el proyecto y trabajar activamente; y que las actividades colaborativas ayudan a garantizar el aprendizaje de los alumnos (Gráfica 2).

Gráfica 2 Percepción del diseño de actividades colaborativas



Fuente: Elaboración propia en base a datos de campo recolectados

En la gráfica 3, el 75% de los alumnos encuestados considera que la co-evaluación realmente ayuda a medir la aportación de los integrantes y también piensan que la evaluación se hace de forma equitativa.

Gráfica 3 Co-evaluación y evaluación



Fuente: Elaboración propia en base a datos de campo recolectados

En el análisis desarrollado, un 89% de los estudiantes considera que es importante el que aprendan a trabajar en equipo con el manejo de conceptos, contenidos, entre otros aspectos aprendidos durante el curso. También piensan que durante el trabajo colaborativo se desarrollan sus competencias pues se forman valores y actitudes, además del aprendizaje de conocimientos y habilidades.

Al analizar los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas y conjuntarlos con las gráficas obtenidas en el apartado anterior, se observa que una alta cantidad de personas se sienten satisfechas por trabajar en equipo, pero, aun así, la mayoría menciona sentirse indiferente a escoger hacer los trabajos de forma individual o en equipo. Llamando la atención que su preferencia es trabajar individualmente más que en equipo. Los estudiantes consideran que se pueden integrar a los cursos una diversidad de actividades de aprendizaje, entre ellas las actividades colaborativas las cuales se implementan hoy en día en los salones de clase, también se observó la necesidad de renovar las aulas con espacios adecuados para fomentar el trabajo colaborativo.

Gran parte de los encuestados están de acuerdo en que sus compañeros reaccionan positivamente a la idea de trabajar de manera colaborativa; así como están de acuerdo que las actividades colaborativas fomentan enfocarse en el proyecto y trabajar activamente y que éstas ayudan a garantizar el aprendizaje de los alumnos.

A la mayoría de las personas les agrada trabajar en equipo con alumnos de distintas habilidades y no lo consideran un obstáculo. Los alumnos consideran que la co-evaluación realmente ayuda a medir la aportación de los integrantes y también piensan que esta evaluación se hace de forma equitativa. Un 90% de los estudiantes consideran que es importante que los estudiantes aprendan a trabajar en equipo con el manejo de conceptos, contenidos, entre otros

aspectos aprendidos en durante el curso. También piensan que durante el trabajo en equipo se desarrollan valores y actitudes.

Dentro de los datos demográficos de la población estudiada, el 53% de los alumnos que respondieron eran de género masculino y un 46% de femenino. El 64% de los estudiantes que respondieron tenían entre 17 y 20 años. El 56% de los estudiantes tiene calificaciones de entre 80 y 89 de promedio. Las actividades extracurriculares desarrolladas por los alumnos se dividen en partes muy similares (académica, cultural, deportiva, social) el 56% se concentra en actividades culturales, sociales y deportivas, un 20% en actividades académicas y un 24% no realiza actividades extracurriculares. El 54% de los estudiantes en esta encuesta desarrollan una actividad laboral

5. Conclusiones

El resultado de las encuestas indica, que un alto porcentaje de los encuestados son indiferentes al tema, que existe una mayor preferencia por trabajar de manera individual y que generalmente el trabajo en equipo no suele ser la primera opción. Esta preferencia se debe principalmente a la falta de organización de los equipos de estudiantes causada por la diferencia de desempeño de cada uno de los integrantes, agregándole además la capacidad de liderazgo. La diferencia de desempeño es un factor causante de la preferencia de los estudiantes, debido a que los alumnos de alto desempeño prefieren no trabajar con los de bajo desempeño ya que el docente generalmente otorga una misma calificación a todos los integrantes, sin valorar a cada uno sus aportes al equipo y la interacción para el logro de las metas en común. Esto provoca que algunos miembros puedan llegar a sentirse incómodos o disgustados con esto, llevándolos a preferir en un futuro optar por los trabajos individuales y no querer trabajar colaborativamente. No obstante, las empresas demandan profesionistas que sepan trabajar colaborativamente y tenga el gusto por esta forma de laborar pues se generan más fácil y rápidamente los resultados esperados,

En los salones de clase de las escuelas, no se les permite a los equipos poder trabajar durante su estancia en el salón, dificultando de esta forma la organización y las posibilidades del desarrollo del equipo durante el trabajo. No se fomentan tampoco los roles en el equipo, que son necesarios para que cada quien sepa las acciones que debe realizar. Esto puede causar más desorden a la hora de realizar las actividades debido a la irresponsabilidad de algunos miembros. La esencia de un grupo colaborativo reside en el desarrollo y mantenimiento de la interdependencia positiva entre sus integrantes. Ser integrante del grupo no es suficiente para promover un mejor desempeño; tiene que darse, además, una interdependencia positiva entre sus miembros. Esto significa que todos estén conectados de forma tal que nadie pueda lograr el éxito si los demás no lo logran.

Cada uno de los miembros del equipo de trabajo colaborativo, depende de las contribuciones de los otros. Por lo tanto, los objetivos y tareas del grupo deben ser diseñados y comunicados a los estudiantes de modo que crean que deben trabajar juntos para lograr el objetivo final. Cuando la interdependencia positiva está sólidamente estructurada, se vislumbran los esfuerzos que se requieren de cada integrante del grupo, y cada uno tiene una única

contribución para concretar el esfuerzo conjunto, debido a sus roles y responsabilidades en las tareas asignadas. Proceder de esta manera crea un compromiso con el éxito de los integrantes del grupo, que deben concluir que si no hay interdependencia positiva no hay una verdadera colaboración. Es por ello que en las escuelas se deben diseñar entornos de aprendizaje para proveer esquemas de interdependencias positivas por medio del uso de tecnologías informáticas, las cuales han demostrado que su uso puede llevar a construir escenarios adecuados para promover la colaboración.

En base al análisis anterior, es importante la reflexión de entender si estamos educando a un profesionista para el mundo laboral, profesionistas con una capacidad integral de liderar y ser partícipes de equipos de trabajo colaborativo, en donde la actividad colaborativa es la base del cumplimiento de objetivos y metas en la dinámica de las nuevas organizaciones. Crear en ellos habilidades innatas que puedan ser replicadas de manera natural en su ambiente organizacional, esto le asegurará una rápida adaptación e inserción en el mundo laboral.

El docente como diseñador instruccional, debe definir las condiciones esenciales para que el aprendizaje colaborativo se dé dentro del salón de clases. La educación es un proceso de interrelación entre estudiantes y profesor, en un ambiente apropiado en el que trabajan conjuntamente para el logro de una meta en común. El cambiar el modelo de enseñanza bajo los parámetros expuestos en este trabajo requiere un entrenamiento y compromiso continuo por parte de los profesores dentro de las instituciones académicas. Como trabajo futuro, se planea depurar el modelo presentado, definiendo una serie de actividades colaborativas con algunos grupos de profesores dentro de aulas universitarias.

En base a las conclusiones derivadas del presente estudio, se deriva un Plan de Acción, con recomendaciones que deriven la generación de un trabajo colaborativo en base a la población estudiada.

- ✓ Las actividades sólo se evalúan en trabajo colaborativo, donde el alumno de acuerdo a sus habilidades participará en el rol que lo defina con la finalidad de incrementar la efectividad de su equipo, de tal manera que el estudiante buscará diseñar equipos auto-dirigidos, los cuales se empoderarán y tomarán decisiones propias en su desempeño y se autoevaluarán y co-evaluarán a cada uno de sus integrantes.
- ✓ Se fomenta en los salones de cada clase por parte del maestro, el manejo de equipos auto-dirigidos, en donde el equipo aplica sanciones a aquellos estudiantes que no tengan un buen desempeño a la hora de hacer el trabajo.
- ✓ Cada equipo asigna roles, actividad importante en la asignación de trabajos en grupo, al tener un listado de tareas específicas para cada integrante del equipo, es más fácil hacer que todos los integrantes cumplan con lo que tienen que realizar.
- ✓ Es importante que los equipos tengan sesiones de trabajo durante la hora clase, de esta manera se asegura el contacto personal entre los integrantes, que es esencial para el plan y desarrollo del proyecto. Esto también evita

- excusas de no estar disponibles cuando se requiera su ayuda, se implementa el uso de redes sociales, mensajería o contacto.
- ✓ Se propondrán proyectos más significativos que muestran en los estudiantes la necesidad de apoyarse en su equipo para poder realizar el trabajo, obligando de esta forma la participación de cada uno de los integrantes, evitando que al final del proyecto existan inconformidades causadas por la falta de participación de otros.
 - ✓ Es necesario hacer el proyecto interesante, para mantener la motivación de los alumnos.
 - ✓ Se implementan autoevaluaciones y co-evaluaciones a cada miembro del equipo y evaluación general de la rúbrica del proyecto por equipo, de esta forma se empodera a los estudiantes y se trabaja en equipo sin ser afectados por la falta de desempeño de aquellos compañeros que no tienen tanto interés en la realización del trabajo.

Bibliografía

- Aguilar-Morales, J.E. y Vargas-Mendoza, J. E. (2010) Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C., 29. Recuperado de: http://www.conductitlan.net/psicologia_organizational/trabajo_en_equipo.pdf
- Bretones, F. D. y Silva, M. (2009). Cultura, sociedad, educación y comportamiento emprendedor. *Comportamiento emprendedor en el ámbito universitario: personas y sociedad*. Granada: Editorial de la Universidad de Granada. pp. 93-109.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo-CINDA. (2000). Las nuevas demandas del Desempeño Profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. *Proyecto interuniversitario de desarrollo institucional. División de Educación Superior del Ministerio de Educación-Chile*. Colección Gestión Universitaria, ISBN956-7106-41-X. Recuperado de <http://www.cinda.cl/download/libros/LASNUE~1.PDF>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cifuentes, P.; Meseguer, P. (2015). Trabajo en equipo frente a trabajo individual: Ventajas del aprendizaje cooperativo en el aula de traducción. *Revista electrónica de estudios filológicos*, 28(6) ISSN-e 1577-6921. Recuperado de: <https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/42877/1/Trabajo%20en%20equipo.pdf>
- Collazos, C., Mendoza, J. (2006). Cómo aprovechar el "aprendizaje colaborativo" en el aula. *Educación y Educadores*, 9(10), 61-76. ISSN: 0123-1294. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/834/83490204.pdf>
- De la Cruz, E. (2010). El Trabajo en Equipo como Estrategia Didáctica en el proceso Enseñanza-Aprendizaje en la Escuela Primaria. Tesis para obtener el Grado de Licenciado en Educación. Universidad Pedagógica Nacional Unidad 042, Ciudad del Carmen, Campeche. Recuperado de: <http://200.23.113.51/pdf/27833.pdf>
- Glinz, P. (2005). Un acercamiento al trabajo colaborativo. *Revista Iberoamericana de Educación*. 35(2). Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/820Glinz.PDF>
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6). ISSN 1024-9435. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102494352003000600011&lng=es&tlng=es
- Guerrero, A. A. (2009). Las claves para el trabajo en equipo. *Temas para la Educación, Revista digital para profesionales de la enseñanza*, 3(7), 12. ISSN: 1989-4023. Recuperado de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd5076.pdf>
- Gutiérrez-Rubí, A. (2015). Generación Millenials y la nueva política. *Revista Estudios de Juventud*. 108(6) 161-170. ISSN: 0211-4364. Recuperado de: http://www.injuve.es/sites/default/files/2015/39/publicaciones/Revista_108.pdf
- Katzenbach, J. R. y Smith D. K. (1993) Sabiduría de los equipos: El desarrollo de la Organización de Alto Rendimiento. Madrid: Díaz de Santos.
- Maldonado-Pérez, M; (2007). El trabajo colaborativo en el aula universitaria. *Laurus*, 13(23) 263-278. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102314>
- Manpower Group (2016). Se buscan: Jóvenes con energía y enfoque profesional. *Los adultos jóvenes desempleados dirigirán el éxito de los negocios del futuro*. México: ManpowerGroup.1-24. Recuperado de: https://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/jovenes_d.pdf
- Martín, A. (2015). Horizonte 2020 ¿Esperanza o advertencia? *Revista Estudios de Juventud*. 108(6) 9-20. ISSN: 0211-4364. Recuperado de: http://www.injuve.es/sites/default/files/2015/39/publicaciones/Revista_108.pdf
- Mathison, L.; Gándara, J.; Primera, C. y García, L. (2007). Innovación: Factor Clave para Lograr Ventajas Competitivas. *Revista NEGOTIUM. / Ciencias Gerenciales*.7(7) 46-83. Recuperado de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/7/Art4.pdf>
- Ministerio de Educación. Unidad de Educación Especial. División de Educación General, (2012). DECRETO SUPREMO N.º 170/09. Orientaciones Técnicas para PIE, Gobierno de Chile. Trabajo Colaborativo y Co-Docencia. Recuperado de: http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201209121909200.PPT_DS170_01_IntroducciOn.pdf
- Orellana-Etchevers, Eugenia, & Bravo Valdivieso, Luis. (2000). A collaborative research and a teaching experience with teachers: A follow-up study of the pupils. *Estudios pedagógicos*, 26(), 79-89. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052000000100006>
- Podestá, P. (2014). El trabajo colaborativo entre docentes: experiencias en la Especialización Docente Superior en Educación y TIC. 20. *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*. Buenos Aire: ISBN: 978-84-7666-210-6 – Artículo 374. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/congreso2014/21memorias2014.php>
- Prendes Espinosa, M. P. y Martínez Sánchez, F; (2008). Estrategias y espacios virtuales de colaboración para la enseñanza superior. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XVIII () 59-90. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65411193004>
- Rodríguez-Garza, B.; Terán M. M.; Guerra, A. y Guerra, M. (2016). Orientaciones básicas en el diseño de estrategias didácticas para la construcción de aprendizajes en los nuevos escenarios educativos. *VinculatégicaEFAN*.2(1). 2892-2913. Recuperado de <http://www.web.facpysa.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2892-2913%20ORIENTACIONES%20B%20C2%20ADSCAS%20EN%20EL%20DISEÑO%20DE%20ESTRATEGIAS%20DID%20C2%20ADCTICAS%20PARA%20LA%20CONSTRUCCIa%20DE%20APRENDIZAJES%20EN%20LOS%20NUEVOS%20ESCENARIOS%20EDUCATIVOS.pdf>