

## ORIGINAL

### LA EVALUACIÓN DE LA HABILIDAD TRABAJO EN EQUIPO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DE CULTURA FÍSICA

The evaluation of teamwork ability in the university teaching of Physical Culture

M. Sc. Mercedes Valdés-Pedroso, Profesora Auxiliar, UCCFD “Manuel Fajardo”

Dr. C. José Francisco Monteagudo-Soler, Profesor Titular, UCCFD “Manuel Fajardo”

Recibido: 15/04/2018- Aceptado: 26/05/2018

#### RESUMEN

La formación integral y contextualizada a la altura de los niveles de desarrollo de la diversidad contemporánea, reclama una revolución continua en la formación de profesores universitarios, responsables de tan complejo proceso. Con esta investigación se intenta a dar respuesta a la necesidad del profesorado en mejorar las estrategias educativas y su desempeño profesional. El objetivo de la misma es confeccionar un instrumento evaluativo para el trabajo en equipo en la docencia universitaria de Cultura Física. El instrumento, según el criterio de expertos, evalúa aquello para lo que fue creado y, su implementación en dos contextos (Filial Universitaria Municipal de Cultura Física de Guanabacoa, Curso para Trabajadores, plan de estudio D, curso escolar 2013-2014 y otro en la UCCFD “Manuel Fajardo”, Curso por encuentro, plan de estudio E, curso escolar 2016-2017) confirman su viabilidad y pertinencia.

**Palabras claves:** trabajo en equipo, evaluación, e instrumento.

#### ABSTRACT

Comprehensive and contextualized training at the level of the development levels of contemporary diversity, calls for a continuous revolution in the training of university professors, responsible for such a complex process. This research is intended to respond to the need for teachers to improve educational strategies and their professional performance. The objective of the same is to make an evaluative instrument for teamwork in the university teaching of Physical Culture. The instrument, according to the criteria of experts, evaluates what it was created for and its implementation in two contexts (Municipal University Subsidiary of Physical Culture of Guanabacoa, Course for Workers, study plan D, school year 2013-2014 and other in the

UCCFD "Manuel Fajardo", Course by meeting, study plan E, school year 2016-2017) confirm its viability and relevance.

**Key words:** teamwork, evaluation, and instrument

## **INTRODUCCIÓN**

En efecto, hoy en día todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el ámbito educativo. En la actualidad se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas e institutos, la organización y el funcionamiento de los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las innovaciones didácticas u organizativas

Robles (2016) expresa que “el grupo constituye el recurso por excelencia que permite realizar una articulación entre los saberes aportados por los estudiantes... y aquellos transmitidos por el equipo docente. Este proceso adquiere características de unidad complementaria, toda vez que ambos componentes conforman elementos necesarios para que dicho proceso reúna condiciones de eficacia” (p.3).

Existen situaciones desfavorables para el trabajo en equipo, como por ejemplo:

“No todos los miembros del equipo tienen las mismas características ni actúan de la misma manera. En muchas ocasiones piensan que se encuentran trabajando en equipo, sin embargo es todo lo contrario”.

Evaluar el proceso grupal es probablemente la clave para asegurar que realmente el grupo está actuando como un equipo y que el aprendizaje surge de la construcción global y coordinada del conocimiento de todos los integrantes. Sin embargo, no es fácil medir todas y cada una de las complejas habilidades que puede desarrollar un individuo en y con un grupo o las aptitudes inter/intra grupales. Por otra parte, es más complicado evaluar un proceso que un producto, resulta especialmente complicado a la hora de valorar los contenidos actitudinales, ya que una actitud involucra tres tipos de componentes: cognitivo (conocimientos y creencias), afectivo (sentimientos y preferencias) y conductual (declaración de intenciones o acciones instrumentales). Así pues, hace falta una compleja red de indicadores para evaluar el trabajo en grupo y las destrezas cooperativas de un equipo.

Existen investigaciones realizadas por el Grupo de Gestión de la Calidad de la Universidad de Ciencias de la Cultura Física y Deporte (UCCFD) “Manuel Fajardo” en las que la autoría se reconoce en López, R., Ilisástigui y Manrique (2012), estas son:

1. Estudio de clima docente universitario.
2. Niveles de satisfacción de estudiantes, profesores y personal no docente.
3. Marco de condiciones para la docencia.
4. Egresados y empleadores.
5. Estudio diagnóstico de la calidad de las clases (grupo de expertos).
6. Estudio diagnóstico de la labor educativa y el trabajo político e ideológico. (Estudiantes y claustro)

Del análisis de estos estudios se devela el reconocimiento que entre las habilidades de menos desarrollo se encuentra la habilidad *trabajo en equipo*. Se detecta lo siguiente:

- Tiempo limitado para compartir, debatir, crear intercambios profesionales
- Las herramientas para consolidar el trabajo en equipo no logran el estado deseado
- La evaluación de la habilidad profesional básica *trabajo en equipo* por los docentes es deficiente

En este quehacer se detecta la siguiente **situación problemática**: no se cuentan con respuestas al cómo evaluar la habilidad *trabajo en equipo* de manera que sea una vía de constatación de su funcionabilidad en la docencia universitaria en Cultura Física

La necesidad de profundizar en los referentes teóricos y metodológicos que sustentan la habilidad *trabajo en equipo* y la necesidad de evaluar su desarrollo en nuestro contexto conduce a la formulación del siguiente **problema científico**:

¿Cómo evaluar la habilidad profesional básica *trabajo en equipo* en la docencia universitaria en Cultura Física?

**Objetivo general:** Confeccionar un instrumento evaluativo para el trabajo en equipo en la docencia universitaria de Cultura Física.

**Métodos:** Encuestas, entrevista, técnica de ladov, triangulación, estadístico matemático y Método DELPHY

## **DESARROLLO.**

El término evaluación es uno de los más utilizados por los profesionales de la educación. En buena parte de las ocasiones dicho uso está asociado a los exámenes y las calificaciones, es decir, a la valoración de los productos del aprendizaje. Esta utilización tiene que ver con la concepción de la evaluación que tiene la mayoría de la población. El propio Diccionario de la Real Academia Española (2004) brinda dos definiciones de la evaluación: “1. Señalar el valor de una cosa. 2. Estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa.”

Bellos (2001, p.6) plantea que la evaluación es un proceso permanente e interactivo orientado a recoger información sobre una realidad y valorar y el nivel de logro alcanzado por el estudiante en el desarrollo de competencias, con la finalidad de tomar decisiones que lleven a mejorar la práctica educativa.

Mientras que Bravet (2007) plantea que es “la acción y el efecto de evaluar / estimación de los conocimientos adquiridos y la aptitud desarrollada en un periodo determinado”.

Estos autores de una forma u otra coinciden y la autora lo asume en la investigación como un proceso sistemático de recogidas de datos, incorporados al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios se utilizarán en la toma de decisión con el objetivo de mejorar la actividad educativa valorada por Comité, 1988; García, R. 1989; Popham, 1990; Pérez, 1995; Valdés, 1999 y Puig, S. 2007.

Sobre el tema plantea el diccionario de Ciencia de la Educación y citado en Puig, S. (2007)

Consideramos que la evaluación es uno de los elementos que debe estar en constante evolución para ajustarse a esta nueva forma de entender y desarrollar la docencia universitaria. Son muchos los autores que afirman que la evaluación condiciona el que y como aprende el alumnado Dochy et al, 2002; Santos Guerra, 2003; Sanmartín, 2007; Biggs, B. y Benito, 2005; Álvarez y López, 2009; Casanova, 2012; Brown y Pickford, 2013; y Hamodi., López y. López, 2015.

Siguiendo a Sanmartín (2007), consideraremos la evaluación como un proceso basado en recoger información, sea por medio de instrumentos escritos o no escritos; analizar esa información y emitir un juicio sobre ella, tomando decisiones de acuerdo con el juicio emitido.

En la revisión bibliográfica sobre instrumentos de evaluación del aprendizaje se detecta el uso terminológico de medios, técnicas e instrumentos siendo difícil encontrar diferencias precisas sobre esos conceptos. Se brinda la clasificación de Rodríguez e Ibarra (2011) la cual es considerada rigurosa pero no destaca la participación necesaria del alumnado en la evaluación. Esto es, no se contempla la autoevaluación, ni la evaluación entre iguales, ni la evaluación compartida y esto es importante si se considera que la evaluación formativa también ha de ser compartida y la participación del alumnado en el proceso evaluativo es necesaria.

Se referencian a Brown y Pikcford (2013); Hamodi, C., López, V. M y López, A.T. (2015). Se comenta que estos últimos realizan una propuesta para un marco terminológico unificado por los autores. Esta se ofrece y se plantea que aun cuando se asume la propuesta realizada por Hamodi, C., “y otros.”(2015, p.155), se ha considerado necesario profundizar en aquellos instrumentos que revelen cambios significativos, avances en el desarrollo personal, grupal de los docentes. Un instrumento de evaluación pudiera construirse a partir de indicadores que midan la variable objeto de evaluación.

Para poder reunir los elementos suficientes y tener criterios propios acerca de cuáles podrían ser, en principio, las dimensiones de la habilidad estudiada y un grupo de indicadores a utilizar se realiza una revisión teórica.

Las consultas a los expertos se realizan para ir ampliando los puntos de vista asumidos a partir del estudio teórico y de la propia experiencia de la autora, confrontándolos y, al mismo tiempo, logrando que la apropiación de ideas nuevas permita ver el problema desde un ángulo más amplio y favorezca el acercamiento a nuevas características.

Las consultas se realizan en las diferentes filiales universitarias de los municipios de Guanabacoa, Plaza de la Revolución y Marianao y el centro rector Universidad de Ciencias en la Cultura Física y Deportes. Durante el período lectivo constituyen el momento más oportuno donde se realizan actividades docentes, reuniones departamentales y encuentros metodológicos entre los profesores.

Se conceptualiza el término *indicador* tomando en cuenta lo expresado por Ortega (2002); Martínez, Ll. y otros (2003); Kioska y DNPB (2009) Martínez, R. (2011), citados en Vergara (2015) y Revista Educativa Mas Tiposde.com, (2016).

Se plantea que cuando se utiliza más de un indicador, en la práctica se está trabajando con varias dimensiones y que este es el caso. Entonces, se define como dimensión las

manifestaciones en un determinado estilo de actuación a partir de la estructuración de las relaciones entre las funciones motivacional - afectiva y cognitivo – instrumental. (Fuentes, 1989, citado en Álvarez. D.L, 2016, p.5).

Se consultaron nueve expertos los cuales emitieron sus criterios con relación a las dimensiones e indicadores propuestos en la investigación. Esta actividad se realizó mediante un diálogo con los expertos.

Después de profundizar en las respuestas emitidas por cada experto, se pudieron precisar las dimensiones e instrumentos que serían propuestos finalmente para la validación por el método de DELPHY.

A partir de la conceptualización de trabajo en equipo, tomamos como base la estructura psicológica de las acciones que debe realizar el docente en la actividad pedagógica:

- La asimilación consciente del modo de actuación sobre la base de la necesidad y motivos.
- Dimensión inductora o funcionamiento - afectiva, (contenido) la cual explica a través de su funcionamiento el por qué y el para qué de la actuación de la personas.
- La eficacia en el modo de actuación en función de actuar y transformar el contexto de actuación profesional.
- Dimensión ejecutora o cognitiva instrumental, (funcionamiento) que apunta al cómo y el con qué se realiza dicha actuación y un grupo de indicadores a utilizar.

Cada dimensión antes mencionada recoge un grupo de variables consideradas como indicador multidimensional.

### **Dimensión: inductora o funcionamiento - afectiva, (contenido)**

**La interacción:** Se hace observable mediante:

- las relaciones entre los participantes.
- la comunicación.
- los procesos de autodeterminación.
- las relaciones que posibilita que se genere su propio conocimiento profesional.
- el aporte al equipo, valores colectivos a partir de la interacción.

- la búsqueda de nuevo entorno que se comparte con otras personas.

**La estructura grupal:** Se hace observable mediante:

- la formación a partir de la estructura de la organización.
- la distribución espacial para el funcionamiento.
- la comunicación flexible.
- las funciones específicas de los miembros.
- la claridad en las metas.
- el propiciar un aumento de la productividad.

**La perspectiva temporal:** Se hace observable mediante:

- la clasificación de las experiencias humanas en comportamiento del pasado, presente y futuro.
- la adaptación del presente está vinculada con las experiencias pasadas y los objetivos futuros.
- la satisfacción de las acciones.
- la motivación para la realización de planes y proyectos.
- la orientación de eventos y los resultados futuros (supone tres procesos: motivación, planeación y evaluación)
- la actitud hacia el tiempo o valoración afectiva del mismo.

**Los roles, compromisos y responsabilidades:** Se hace observable mediante:

- varias funciones dentro del equipo
- rotación de los roles
- ritmos de trabajo; de tal manera que crezca en el equipo
- redistribución de funciones y aceptación de responsabilidades
- compromisos colectivos
- la toma de decisión participativa.

**El trabajo colegiado:** Se hace observable mediante:

- participación de directivos, profesores y estudiantes en la toma de decisiones alrededor de la tarea profesional.
- procesos de autodeterminación.
- formación de una cultura de colaborativa.
- mayor interacción entre los participante.
- toma de decisiones más aceptadas.
- perspectiva motivacional.

**Dimensión ejecutora o cognitiva instrumental, (funcionamiento)**

**El auto perfeccionamiento:** Se hace observable mediante:

- actualidad en las habilidades para su actuación profesional.
- cambio sistemático y su autoanálisis.
- actividad autotransformadora (conocimiento de sí mismo).
- transformación (implica autovaloración y las diferentes acciones del sujeto para lograr el cambio).
- procedimientos, motivaciones y conceptualizaciones sobre la habilidad de trabajo en equipo.
- posición de aprendizaje que favorezca una actitud crítica ante el desempeño de su actividad profesional.

**El liderazgo:** Se hace observable mediante.

- miembro del grupo que es promovido espontáneamente.
- se sienten comprometidos e implicados con las tareas.
- lucha por convertir a sus seguidores en líderes.
- se proyecta y desarrolla para adaptarse a las nuevas situaciones y enfrentar los cambios.
- logra resultados significativos en el desarrollo de su actividad
- brinda al equipo el producto de calidad que esta necesita.



**La reflexión grupal:** Se hace observable mediante:

- posicionamientos docentes. (aprendizaje significativo: participativo y activo).
- el desarrollo de las capacidades interpersonales entre docentes y alumnado.
- la comprensión de las dinámicas de grupo (comprensión para aceptar y formular críticas)
- las reflexiones surgidas han fomentado flexibilidad del debate.
- valoración afectiva.
- actitud crítica ante el desempeño de su actividad profesional.

**La afiliación:** Se hace observable mediante:

- manifiesta en ocupar un lugar dentro del grupo
- integración inicial.
- los miembros se conocen entre sí y fijan reglas de equipos.
- comparten los valores en los que el grupo se sustentará.
- buscar un líder aglutinador capaz de convertir a sus seguidores en líderes.
- mayor interacción entre los participantes.

**La teoría y práctica:** Se hace observable mediante

- gran volumen de información puede incluir demostraciones, experiencias, experimentos.
- información sobre un tema para estudio posterior.
- generar comprensión.
- estimular el interés de los estudiantes.
- profundizar el conocimiento científico-técnico, particularmente en el dominio de métodos de trabajo de la asignatura que corresponda
- adquisición de hábitos, que los lleven a la ejecución de temas complejos, o a la solución de problemas.

**La evaluación grupal:** se hace observable mediante:

- información válida y se utilizará en la toma de decisión.

- actividad programada para el logro de los objetivos previstos en el programa.
- control de las metas.
- intención valorativa
- interactividad entre docentes y discentes.
- representaciones objetivas de la realidad.

### **Procedimiento para la evaluación de la habilidad profesional básica trabajo en equipo en su desarrollo**

Para evaluar la habilidad trabajo en equipo en su desarrollo, sustentada teóricamente en la actividad cooperada y metodológicamente en el aprendizaje cooperativo en la docencia universitaria en Cultura Física se efectúan los siguientes pasos:

**1<sup>er</sup> Paso.** Diagnóstico. Su objetivo es determinar el estado real del nivel de desarrollo del trabajo en equipo en la actuación profesional de los docentes. Los métodos y técnicas a utilizar son: encuesta, técnica de IADOV, triangulación y entrevista grupal.

**2<sup>do</sup> Paso.** Seleccionar, a partir del diagnóstico realizado, los indicadores con mayores deficiencias y proyectar acciones que contribuyan a resolver tales deficiencias.

Las acciones proyectadas para contribuir a resolver tales deficiencias se conciben en el *plan de trabajo metodológico*. También se pone a disposición de los docentes un manual de autoayuda de técnicas cooperativas para el trabajo en equipo adecuadas al ámbito de la Cultura Física.

**3<sup>er</sup> Paso.** Preparación de los evaluadores. Se sugiere la realización de talleres para preparar a los evaluadores cuyo contenido se especifica en el informe de tesis.

**4to Paso.** La evaluación de la habilidad trabajo en equipo.

Una vez realizados estos pasos se está en condiciones de ir evaluando la habilidad estudiada. Después del diagnóstico, el plan de acción se pone en marcha y cada actividad es observada y evaluada por los profesores preparados para este fin y al cabo de los dos y cuatro meses de implementación de las acciones se realiza el corte de todos los indicadores.

Al concluir la observación de la actividad grupal realizada, cada indicador deficiente se somete a una evaluación mediante trabajo metodológico durante los dos primeros meses. Para esta acción se utilizan diferentes actividades planificadas (clases instructivas, demostrativas, talleres y visitas a clases) donde los profesores deben reflexionar y valorar cumplimiento y estado actual de estos indicadores y, finalmente se realiza un corte evaluativo a todos los indicadores

en las visitas a clases con el objetivo de conocer el nivel desarrollo alcanzado por ellos en el trabajo en equipo.

Los profesores efectúan el segundo corte a los cuatro meses después de trabajado los indicadores más deficientes y se procede de la misma forma según expresa en el primer corte. Los profesores determinan la evaluación de cada indicador y de la dimensión así como el nivel desarrollo e integración alcanzada en el trabajo en equipo, además, se realiza un análisis comparativo de los resultados de los dos cortes del nivel alcanzado de desarrollo e integración de los indicadores propuestos.

La aplicación del procedimiento posibilitará evaluar la funcionalidad de dimensiones e indicadores como instrumento para la evaluación de la habilidad en su desarrollo. En ambos contextos de estudios.

## **Conclusiones**

1. La necesidad de profundizar en los referentes teóricos y metodológicos que sustentan la habilidad trabajo en equipo y de evaluar su desarrollo en el ámbito de la docencia universitaria en Cultura Física conllevó a optar por el establecimiento de dimensiones, indicadores e índices para la habilidad como instrumento de evaluación que posibilita revelar cambios significativos, avances en el desarrollo personal y grupal de los docentes.
2. El conjunto de variables asociadas a la habilidad profesional básica trabajo en equipo, develado de la revisión documental realizada y contrastada con opiniones de especialistas condicionó la utilización de procedimientos empíricos para arribar a la determinación de aquellos indicadores que posibilitarían evaluar la habilidad profesional básica trabajo en equipo. En tal sentido, se comprueba la validez teórica de la propuesta mediante el empleo del método de criterios de expertos.
3. El procedimiento elaborado para la evaluación del desarrollo de la habilidad profesional básica trabajo en equipo otorga pertinencia a las dimensiones, indicadores e índices propuestos y debe contribuir a la mejora continua del trabajo en equipo en la práctica.
4. La aplicación del procedimiento empleado para evaluar la habilidad en su desarrollo permitió determinar el nivel alcanzado de la habilidad en los docentes del estudio en diferentes momentos del curso escolar, estableciéndose distinciones al inicio (diagnóstico), a los dos y cuatro meses de cumplimiento de las acciones metodológicas proyectadas.

## Referencias bibliográficas

1. Bello D, M (2001) *Evaluación de los aprendizajes* 2da. Edición: Marzo 2001.
2. Bravet, J. (2007). Una alternativa para la evaluación del desempeño profesional de las entrenadoras de gimnasia rítmica en Cuba. Tesis en opción al título de doctora en ciencias
3. Casanova, M. A. (2012). El diseño curricular como factor de calidad educativa, *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 10, núm. 4, en: [http://www.rinace.net/reice/numeros/ arts/vol10num4/art1.pdf](http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num4/art1.pdf) (consulta: 23 de noviembre de 2014),15, 7-20.
4. Diccionario electrónico de la real academia española (2004)
5. Facultad de Educación Dirección de Educación Continua universidad Peruana (p.6).
6. Hamodi, V.M. López y A.T. López (2015). *Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa* Perfiles Educativos | vol. XXXVII, num. 147, 2015 | IISUE-UNAM.
7. Pérez, A., Julián. J. A y López .P, P. (2009). “*Evaluación formativa y compartida en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES superior, Madrid, Narcea, (p. 19-43).*
8. Pérez, M. (2014). *El Aprendizaje Cooperativo y el Trabajo en Equipo*, Publicado el 7 de sept. De 2014 Linked In Corporación (p.1-3).
9. Puig, S. (2007). *Propuesta para evaluar el desempeño cognitivo de los escolares* Editorial Academia La Habana, 2007 (p.3-9).
10. Rhodes, Garth y Freda Tallantyre (2003). “*Evaluación de las habilidades básicas*”, en Sally Brown y Ángela Glasner (eds.), *Evaluar en la universidad. Problemas y enfoques*, Madrid, Narcea, (p. 129-143).
11. Robles, C. (2016). Trabajo Social, procesos grupales e institucionales, universidad de buenos aires *facultad de ciencias sociales carrera de trabajo social, 1,4, 3-4.*
12. Rosa, G., Riberas, G., Navarro, S. L. y Vilar, J. (2015). *El coaching como herramienta de trabajo de la competencia emocional en la formación de estudiantes de educación social y trabajo social de la Universidad Ramón Llull*, España, Formación Universitaria, (p. 77-90).
13. Riba, A. (2014) *Cómo desarrollar la capacidad de trabajar en equipo* (p.1)

14. Mesa, M., Fleitas, I. M. y Vidaurreta, R. R. (2015). Sobre el tratamiento estadístico a los datos provenientes de las opiniones de los expertos en las investigaciones de la Cultura Física. EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Año 20, N° 210, Noviembre de 2015.
15. Sanmartín, N. (2007). 10 ideas clave: evaluar para aprender, Madrid, Grao.
16. Santos Guerra, Miguel Ángel (1993). La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora, Málaga, Aljibe.(p.63-64).
17. Salinas, Dino (2002). Mañana examen!, Barcelona, Grao.
18. Stufflebeam, D.L. (1971). Educational evaluation and decision making. Ind. Phi Delta Kappan National Study committee of education. Bloomington.
19. Viles, D.E; Zarraga, R.M; Jaca, G.C,(2013)1 Herramienta para evaluar el funcionamiento de los equipos de trabajo en entornos docentes 1TECNUN - Universidad de Navarra, 2ISSA – Universidad de Navarra (Spain) eviles@tecnun.es, mzarraga@unav.es, cjaca@tecnun.es p.283