

## COMPETENCIA CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO

### 1. Complemento definiciones de la rúbrica U. de Deusto

#### 1.1 Descripción general<sup>1</sup>.

La persona es sociable por naturaleza. La tendencia a asociarse con otras personas para obtener algo o para aportar con el fin de lograr metas más allá de lo que puede a nivel individual es algo a que se tiende desde pequeños. Se puede decir que es algo genético, como lo es en algunos animales, que organizan sus hábitos, sus formas de vida en formas grupales: algas, abejas, hormigas, perros de la pradera, etc.

Sin embargo, la organización de la actividad reglada como son el trabajo, el aprendizaje, la salud exige una utilización de esta dimensión humana según pautas y normas que, de alguna manera, recuperan importancia de este fenómeno que es natural. Las personas se reúnen para practicar algunas clases de deporte, para organizar fiestas y convivencias, para investigar y descubrir nuevos aspectos de la naturaleza, de la historia, del arte; para producir bienes y servicios especializados, para defenderse, etc.

Hay aspectos de la estructura de los grupos que los hacen más eficaces y a los que hay que prestar atención, como es el número de componentes, los objetivos de tarea propuestos, los roles que desempeñan cada uno de los integrantes en función, las normas a seguir, etc. También existen actividades específicas de los grupos que suponen avances (o retrocesos) a lo largo del tiempo, como son la toma de decisiones, los procesos de comunicación, la resolución de conflictos, etc.

Ambos aspectos del funcionamiento de los grupos inciden en los resultados alcanzados por el trabajo en grupo. El trabajo en equipo no se improvisa, sino que debe ser preparado previamente y cuidado en sus detalles de procesos y de estructura.

Esta competencia, por su complejidad e importancia, admite tres niveles de dominio: un primer nivel que corresponde a la responsabilidad que tienen las personas integrantes del equipo en la realización de tareas; en el cumplimiento de los plazos, en la consideración de que los objetivos comunes son prioritarios en relación a los objetivos propios a nivel individual.

Un segundo nivel supone una mayor participación e implicación en la eficacia del grupo, no sólo participando formalmente en lo que se exige, sino interesándose por el buen entendimiento y armonía entre los miembros del grupo, poniendo de su parte para que los unos aprendan de los otros y se valoren.

El liderazgo del grupo requiere organizar, tener iniciativas para mover a los demás, para tener influencia positiva sobre ellos. Son estos aspectos de un tercer nivel de dominio de la competencia.

Para reconocer y evaluar el aprendizaje y avance en estos tres niveles nos fijaremos en los siguientes indicadores: tarea realizada, participación, organización y valor social concedido a la tarea realizada con otros.

---

<sup>1</sup> Villa, A. & Poblete, M. *Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. 2013.

## **1.2 Implicaciones con otras competencias, actitudes, intereses, valores<sup>1</sup>**

Esta competencia, considerada por muchos especialistas como competencia clave (*core competence*), supone pensar analítica y sistemáticamente, reflexiva y críticamente, administrar el tiempo de trabajo y reuniones, participar en toma de decisiones y en gestión de objetivos y proyectos.

Repercute en la mejora de la comunicación interpersonal, en el manejo de conflictos y en el ejercicio de un liderazgo reducido al pequeño grupo, pero extensible a situaciones más complejas.

El trabajo en equipo es básico para desarrollar determinados valores como el respeto a la dignidad humana, la solidaridad, la justicia global, etc.

## **1.3 Importancia de la competencia para la vida estudiantil e importancia de la competencia para la vida profesional<sup>1</sup>**

El estudiante viene a institución de educación superior para “hacer una carrera”. La titulación que le acredite el haber cursado la carrera la obtendrá a título individual, pero contra lo que en un principio puede pensar, el aspecto social de su formación académico-profesional tiene un peso específico muy fuerte en su formación integral.

Tiene necesidad de establecer vínculos con profesores, con otros compañeros para desarrollar trabajos de diversa índole, actividades de estudio, de investigación. Su participación en actividades culturales, deportivas, son parte de su compañía estudiantil, y tiene una ocasión privilegiada para entrenar la competencia que se está considerando.

En la vida profesional la competencia de trabajo en equipo es requerida en dos de cada tres demandas de puestos de trabajo con cierto nivel de responsabilidad. Se pide capacidad para integrarse en un equipo de trabajo, dotes para crear y dirigir equipos, etc. De hecho, los procesos de selección dedican parte de la entrevista a profundizar en este tema, cuando no incluyen en los mismos procesos entrevistas de grupo o actividades llamadas dinámicas de grupo, si bien tan sólo tratan de observar el desempeño de los asistentes cuando se hallan en un contexto grupal.

Los trabajos en que se requiere trabajar con otros, en equipo, no sólo se requieren para trabajar en los distintos departamentos como equipos de ventas, de contabilidad, de producción, sino también en grupos de carácter multidisciplinario creados específicamente para elaborar proyectos, resolver problemas, elaborar propuestas de innovación, hacer propuestas de mejora, etc.

## **1.4. Indicadores para su incorporación al currículum académico<sup>1</sup>**

Una de las metodologías más populares últimamente es la denominada como “aprendizaje cooperativo”, que pretende lograr objetivos de aprendizaje mediante la interacción producida a través de actividades de trabajo en equipo. Sin duda, que las diferencias técnicas y actividades que incorpora esta metodología ayudan a desarrollar la competencia de trabajo en equipo.

Sin embargo, conviene tener muy presente que la competencia es un atributo que incorpora cada individuo, junto con su preparación profesional y madurez personal. Debe, pues, incorporarse en el currículum académico de la asignatura o tema sujeto de enseñanza-aprendizaje. La competencia además, hay que evaluarla mediante comportamientos, evidencias que demuestran el avance en los indicadores o criterios que se establezcan y deben recoger las técnicas que se decida sirvan para evaluar.

Esta es una competencia en la que el profesor puede incorporar técnicas de autoevaluación y evaluación de pares como complemento de las que él emplee personalmente. El profesor puede observar determinados comportamientos en grupo de los estudiantes. Sin embargo, de parte del tiempo de las actividades en grupo son los compañeros y el propio estudiante, quienes mejor conocen el funcionamiento en equipo.