

DISEÑO DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE EN EQUIPO APOYADAS EN TIC, PARA ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA E INDIVIDUAL A DISTANCIA

Dr. C. Iara Virginia Tejada García



Dr. C. Iara Virginia Tejada García

La autora es doctora en Ciencias Pedagógicas de la Universidad de Camagüey, Cuba; máster en Ciencias de la Educación de las Universidades de Camagüey y UNAPEEC; máster en Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM); licenciada en Administración y Finanzas de la Florida International University; y tiene una especialidad en Banca, también de la Florida International University.

Se desempeña como docente en UNAPEEC, en la Vicerrectoría de Estudios de Posgrado y en la Escuela de Informática de la misma institución. La Dra. Tejada participa como facilitadora en diversos programas de formación del profesorado, que desarrolla la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE). Además, se desempeña como gerente de división, en la División de Administración y Control Presupuestal del Grupo Popular.

INTRODUCCIÓN

Para atender las demandas sociales, las instituciones de educación superior enfrentan el reto de desarrollar en sus estudiantes tanto las competencias profesionales particulares, como aquellas competencias básicas transversales a cualquier carrera. El presente trabajo está dedicado a la valoración de la competencia “Trabajar en Equipo”, como una de esas competencias básicas transversales declaradas en los perfiles profesionales. Cabe señalar que, como estrategia educativa, se ha demostrado ampliamente que la práctica de asignar proyectos y casos bajo la modalidad de “trabajo en equipo” potencia el trabajo individual y fomenta el aprendizaje a través de la cooperación y la colaboración.

Para que el trabajo en equipo sea exitoso se requiere que los miembros que componen el grupo establezcan de manera clara y transparente desde un inicio las responsabilidades, tanto individuales como grupales; para ello es necesario que se definan los roles de cada miembro y se establezca quién fungirá como coordinador (Conde y García, 2012). Por otro lado, para arribar al consenso es preciso que entre los miembros exista una buena interacción, marcada por una comunicación fluida y respetuosa. Además el coordinador del grupo, u otro miembro designado, debe regular el proceso a través de un seguimiento continuo del aporte de cada miembro y la conciliación de éstos, para arribar al consenso de lo solicitado.

La cooperación y la colaboración entre los miembros de un equipo se traducen en beneficios grupales y particulares para cada uno de sus integrantes, los que serán directamente proporcionales a los resultados alcanzados con el trabajo entregado (Poblete y García, 2004). Es decir, todo equipo que trabaje unido para cumplir y exceder las pautas de una entrega, a través de la cooperación, la colaboración y el consenso, logrará un resultado excepcional para cada uno de sus miembros.

Si, por el contrario, los integrantes de un equipo trabajan de forma independiente, sin practicar la cooperación ni la colaboración entre ellos, el trabajo que entreguen presentará fallas de coherencia y coordinación; por ende, los resultados y la calificación individual será deficiente, aunque el trabajo de alguno de sus miembros sea excelente.



En adición a la participación activa y consensuada de los miembros de un equipo, para el éxito de los resultados es esencial disponer de la asesoría y guía constante del docente durante la ejecución de los trabajos asignados, tanto en el caso de equipos que requieren ese tipo de apoyo de manera espontánea, como en el caso de los que no lo solicitan. Lo anterior debe acompañarse de una retroalimentación oportuna por parte del docente sobre los resultados alcanzados, tanto de forma parcial como total, con el fin de que toda actividad sea formativa y ayude al desarrollo de las competencias del estudiantado. Para eso es necesario adaptar y adecuar la tecnología disponible en cada institución educativa a la función tutorial en línea del docente, para que éste pueda asumir su rol de e-tutor (Sánchez y Gallego, 2014).

Tan importante es la participación del estudiante, como la del docente; por tanto, la actividad debe ser debidamente planificada con todas las adecuaciones que requiere un trabajo en equipo (Delgado y Oliver, 2012). Esas mejoras deben implementarse desde el diseño mismo de la actividad: el instrumento si lo hubiere, el seguimiento a realizar, las evidencias a requerir, la retroalimentación a proveer; para concluir con una evaluación, tanto individual como del equipo.

Si todos los estudiantes contaran con la calidad moral y ética requerida para participar de manera activa y equitativa en los ejercicios, casos y/o proyectos asignados para trabajarse en equipo, entonces la valoración del resultado final en conjunto debía ser una calificación justa e igual para cada uno de sus miembros. Sin embargo, a través de la experiencia docente con

estudiantes universitarios en los últimos quince (15) años se ha observado que no todos los integrantes de los equipos trabajan en la misma magnitud, en las actividades asignadas para realizar a distancia; con una tendencia en aumento de la cantidad de equipos que incluyen individuos cuya participación ha sido nula, o mínima.

Por todo lo anterior es evidente que para que un docente pueda ser justo en la valoración individual de cada miembro de un equipo formado para un proyecto, caso o ejercicio ejecutado, requiere de un seguimiento cercano de la participación activa realizada por cada miembro, así como del nivel y tipo de aporte individual al trabajo final entregado. Y esa evidencia se convierte en un verdadero reto cuando el trabajo en equipo se realiza de forma no presencial, por lo que se precisa de la integración de las TIC como apoyo al mencionado seguimiento.

La presente propuesta tiene como objetivo asegurar, o por lo menos motivar, la participación activa de cada uno de los integrantes de un equipo en las actividades a distancia, con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).



PROPUESTA DE EVALUACIÓN INDIVIDUAL DE LOS PARTICIPANTES DEL TRABAJO EN EQUIPO, EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Con el objetivo de asegurar la participación activa de cada uno de los integrantes de un equipo en las actividades a distancia, se propone aprovechar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el diseño de las actividades, para el debido seguimiento a la participación individual de cada miembro, y para su posterior evaluación. Esta propuesta se compone de cuatro (4) etapas continuas y concurrentes: la etapa de planificación, la etapa de ejecución, la etapa de entrega y la etapa de evaluación.

Etapas de planificación. Esta etapa inicial implica para el docente la debida organización de las actividades y el diseño de las mismas, a la vez que asegurar la participación activa de cada uno de los miembros del equipo que trabaje en éstas. Por su lado, en la etapa inicial de planificación de las actividades en equipo los discentes seleccionarán los miembros del grupo, y una vez conformado procederán a revisar las instrucciones de manera conjunta para entonces delimitar los roles de cada participante en la actividad.

A fin de motivar y asegurar la participación activa de cada miembro del equipo, para la revisión de las actividades a realizar se recomienda lo siguiente:

- Requerir que cada miembro realice un aporte propio en los ejercicios cuyo propósito sea aplicar, o ejemplificar la teoría. Por ejemplo, que en los ejercicios de identificación de situaciones cada estudiante agregue un ejemplo que identifique el nombre de quien hace el aporte. Para el caso de estudiantes de grado que no tienen experiencia, se sugiere que el ejemplo se aplique a una situación relativa a su carrera; y para el caso de estudiantes de posgrado, que lo apliquen a una situación real de su lugar de trabajo.
- Requerir que cada miembro realice conclusiones y recomendaciones independientes en el caso de ensayos o investigaciones. Al igual que en la recomendación anterior, para el caso de estudiantes de grado que no tienen experiencia se sugiere que sus conclusiones y recomendaciones estén alineadas a una situación laboral, real o simulada; y para el caso de estudiantes de posgrado, que éstas sean alineadas a sus funciones en su lugar de trabajo.

Etapas de entrega (a). Esta etapa, al igual que las demás, tiene una responsabilidad para el docente y otra para el discente. La responsabilidad del docente de entrega de la actividad tiene lugar antes de su ejecución por parte del estudiante; y la responsabilidad de entrega del estudiante tiene lugar durante y después de su ejecución. En cuanto al docente, esta etapa pudiera realizarse simultáneamente durante la planificación, al momento de diseñar las actividades en equipo; ésta consiste en entregar una guía didáctica de la actividad, que debe contener por lo menos:

- El tema que se evalúa.
- El objetivo de la actividad.
- Instrucciones claras y detalladas para realizarla, tanto si se ejecutara de manera individual como si fuere en equipo.

- La forma esperada de entrega.
- La base para su evaluación, tanto de manera individual como conjunta.

Para evitar la inclusión de miembros no productivos en las actividades en equipo, se recomienda dar flexibilidad en la composición de los mismos, e incluir en las instrucciones lo siguiente:

- Indicar cómo proceder, sea que se realice la actividad de manera individual, en pareja, o en equipos de 3 a 5 participantes (no se recomiendan equipos mayores de 5 miembros).
- Limitar la solución a 2-3 situaciones/ejercicios por miembro del equipo; o sea, que si se hace solo, se completan 2 a 3 ejercicios de cada tema, pero si un equipo tiene 4 estudiantes tiene que completar de 8 a 12 ejercicios.
- Incluir de manera transparente el nombre de cada estudiante que hace un aporte (así al estudiante que hace el aporte se le otorga el mérito debido, y en caso de existir alguno que no aporte, se le obliga a trabajar extra al resto).
- Dada la complejidad para la posterior evaluación de las actividades, se recomienda diseñar las mismas utilizando las TIC para su calificación semi-automatizada (las situaciones y ejercicios dados por el docente deben ser calificados automáticamente, aunque los nuevos aportes de cada estudiante requerirán de la revisión manual por parte del docente).

Etapas de Ejecución. En esta etapa se motiva que cada participante del equipo trabaje de manera activa en la consecución del objetivo. Para la etapa de ejecución de las actividades, tanto presenciales como virtuales, el docente debe cumplir su función de guía durante el proceso: aclarar las dudas, proveer ejemplos, y hacer correcciones generales antes de proceder con la etapa siguiente.

En el caso de las actividades virtuales se recomienda utilizar las plataformas tecnológicas de la universidad (entorno virtual de aprendizaje –EVA–, en el caso de UNAPÉC) durante el proceso, con el fin de que el docente sirva de guía para la correcta realización de las actividades. Se recomienda el uso de chats cuando la actividad se limite a ser ejecutada en un tiempo específico y programado, y el uso de foros cuando el tiempo para su realización sea flexible.

Etapas de Entrega (b). Como se menciona previamente, la responsabilidad de entrega del estudiante es durante y después de la ejecución de la actividad. El estudiante necesita evidenciar que ha participado en la actividad, así como entregar los resultados de manera individual y como miembro del equipo.

En el caso de actividades virtuales en equipo a través de las TIC, de manera específica en la plataforma de la universidad, se recomienda al docente que verifique a través de los reportes la evidencia de que los estudiantes se han conectado a la plataforma, han buscado los diferentes recursos y actividades, e hicieron la entrega final de la actividad realizada en equipo.

Para la entrega de los aportes de cada participante de un equipo, se recomienda aprovechar las TIC. Por ejemplo, en la plataforma Moodle o EVA de UNAPEC eso puede hacerse ya sea a través de un wiki, o tan simple como crear un foro para que cada equipo haga las entregas al resto de los miembros y quede la evidencia en dicho espacio. Por otro lado, se recomienda que cada miembro suba el archivo con sus aportes, y la evaluación propia y de sus compañeros.

Etapas de evaluación. Al igual que el resto de las etapas, el docente y el discente tienen una responsabilidad conjunta en esta etapa de evaluación. El docente debe valorar el resultado del trabajo recibido conforme a lo que se estableciera en la etapa de planificación, así como instruir en la etapa de entrega pues necesita valorar las evidencias de la participación independiente de cada miembro del equipo. La responsabilidad del estudiante radica en su participación como parte del proceso, así como completar una auto-evaluación de su participación y una coevaluación del resto de los miembros de su equipo.

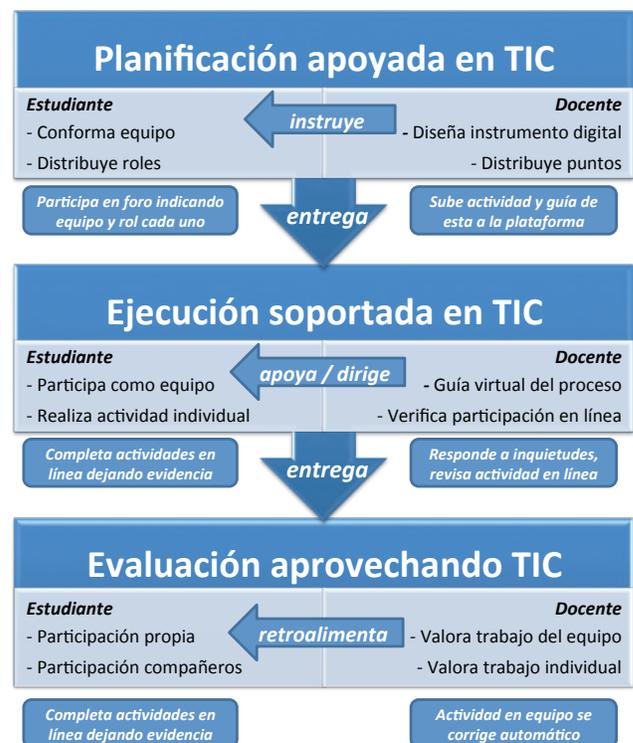
Para la auto y la coevaluación de cada miembro del equipo, en lo referente a la valoración de la participación, se sugiere incluir los aspectos de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo, conforme al siguiente criterio:

- **Respeto:** profesional que escucha a los demás, deja que el resto opine aunque no comparta dicha opinión; no impone, razona; utiliza un tono de voz moderado; espera su turno, no interrumpe.
- **Responsabilidad:** cumple con lo solicitado en el tiempo pautado para ello, entrega un producto de calidad, no utiliza el plagio (no copia), y asume consecuencias (acepta estar equivocado).

- **Trabajo en equipo:** integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por los miembros; la responsabilidad es compartida, se desarrollan las actividades en forma coordinada; se arriba a un consenso entre las partes, antes de la entrega.

Se recomienda que la retroalimentación del docente se realice de manera individual a cada participante, aunque los mismos no hayan subido la evidencia solicitada; eso aplica tanto a los comentarios como equipo, como al resultado individual. Esas etapas se resumen en la figura 1.

Figura 1. Etapas de la propuesta



Fuente: elaboración propia del autor

RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Con el fin de valorar la participación individual de los miembros, la propuesta de modificación de las actividades en equipo fue implementada en el campus de Santo Domingo de la Universidad APEC (UNAPEC), en dos (2) asignaturas cuatrimestrales de grado y tres (3) asignaturas modulares de posgrado impartidas por la Dra. Iara Tejada, con grado similar de complejidad y estructura de actividades. La carga de actividades en

todas ellas conllevó: prácticas a desarrollar en Excel, investigaciones aplicadas al campo de la profesión particular del estudiante, reflexión sobre los temas tratados desde lo conceptual, ejemplificación y su aplicabilidad ética, para concluir con la aplicabilidad final en situación real o simulada para comprobar el logro de los objetivos.

Las dos (2) asignaturas de grado en las que se aplicaron las mejoras fueron: “Aplicaciones Financieras”, impartida a estudiantes de la carrera Administración Turística y Hotelera; y “Sistemas de Información para la Administración”, impartida a estudiantes de la carrera de Negocios Internacionales. Las tres (3) asignaturas de posgrado en las que se implementaron las mejoras fueron: “Gerencia de Sistemas de Información”, de la Maestría de Gerencia y Productividad; “Sistemas de Información para Gerentes Financieros”, de la Maestría en Administración Financiera; y “Tecnologías y Sistemas de Información para la Gestión de Recursos Humanos”, de la Maestría en Recursos Humanos.

Aunque de forma subjetiva se aprecia una mejora sustancial en la participación activa de los miembros de los equipos, para comprobar los resultados de la implementación de la propuesta de manera objetiva se compararán los resultados en las asignaturas mencionadas, antes y después de implementada la propuesta. Esa propuesta se implementa a partir del último cuatrimestre del año 2014 y, en base a las experiencias obtenidas, se mejora durante el primer cuatrimestre del 2015.

Para valorar esos resultados se utilizaron tres indicadores: (1) conformación de equipos, (2) participación de los miembros de los equipos, y (3) resultados individuales de los grupos.



Conformación de equipos. A todos los grupos de las asignaturas en cuestión, tanto antes como después de implementada la propuesta, se les explicó desde un inicio la diferencia entre trabajar en equipo y trabajar en grupo, a fin de fomentar la participación activa de sus miembros. Además, a todos se les recalcó la importancia de ser éticos y sólo incluir como miembros del equipo aquellos estudiantes que realmente aportarían al cumplimiento de lo asignado. Como regla general se estableció como tope cuatro estudiantes por equipo, aunque se aceptaron grupos de cinco miembros siempre que hubieran trabajado juntos anteriormente y estuviera comprobada su sinergia.

SITUACIÓN ANTES DE LA PROPUESTA.

Antes de modificar los requisitos de las actividades en equipo –incluyendo la participación explícita de cada uno de sus miembros con el aporte de ejemplos– así como la valoración de la participación de cada uno, se observó que en promedio el 38% de los estudiantes en grado y el 27% en posgrado tienden a trabajar de manera individual, en lugar de formar parte de equipos. Ese detalle se observa en la Tabla 1.

Por otro lado, también se observó que antes de la propuesta la cantidad promedio de integrantes en un equipo en grado era de 3 estudiantes, y en posgrado de unos 4 estudiantes.

Tabla 1. Conformación equipos asignaturas cuatrimestre enero-abril y mayo-agosto 2014

ANTES	Asignaturas de grado			Asignaturas de posgrado				TOTAL GENERAL
	Aplicaciones Financieras	Sist. de Inf. p/Adm	Sub-total	Tec. y Sist. Inf. RRHH	Gerencia de Sist. de Inf.	Sist. de Inf. p/Gtes Finc.	Sub-total	
Estudiantes	12	33	45	33	34	33	100	145
Individual	4	13	17	7	9	11	27	44
Equipo	8	20	28	26	25	22	73	101
Tamaño equipo	2	4.5	3.25	4.5	4	4	4.17	3.71
% Individual	33%	39%	38%	21%	26%	33%	27%	30%

SITUACIÓN DESPUÉS DE LA PROPUESTA.

Después de modificar los requisitos en las actividades en equipo, incluyendo la participación explícita de cada uno de sus miembros con el aporte de ejemplos, así como la valoración de la participación de cada uno, se observó un aumento en el número de estudiantes que prefieren trabajar de manera individual en lugar de formar parte de equipos, a 63% en el promedio de los estudiantes en grado y a 56% en posgrado. Ese detalle se observa en la Tabla 2.

Tabla 2. Conformación equipos asignaturas cuatrimestre sep-dic 2014 y ene-abr 2015

DESPUES	Asignaturas de grado			Asignaturas de posgrado				TOTAL GENERAL
	Aplicaciones Financieras	Sist. de Inf. p/Adm	Sub-total	Tec. y Sist. Inf. RRHH	Gerencia de Sist. de Inf.	Sist. de Inf. p/Gtes Finc.	Sub-total	
Estudiantes	16	25	41	34	28	39	101	142
Individual	10	16	26	18	19	20	57	83
Equipo	6	9	15	16	9	19	44	59
Tamaño equipo	2	3	2.5	4	3.5	3.5	3.67	3.08
% Individual	63%	64%	63%	53%	68%	51%	56%	58%

En cuanto a la cantidad de integrantes por equipo, después de implementada la propuesta los equipos formados por estudiantes de grado se redujeron en promedio de entre 3 y 4 estudiantes a equipos de entre 2 y 3 estudiantes; con excepción de apenas 1 o 2 equipos de 4 estudiantes y los trabajos en pareja. En cuanto a posgrado, se eliminaron totalmente los equipos de 5 estudiantes y aumentaron los equipos formados en pareja, o de 3 maestrantes.

En resumen, de manera voluntaria los estudiantes prefirieron trabajar en equipos más reducidos, incluso de forma individual, pues así limitaban la posibilidad de integrantes que no participan en las actividades, lo que puede afectar el resultado como equipo y por ende sus calificaciones individuales. A los estudiantes que trabajaron de manera individual la primera actividad se les instruyó que a partir de la siguiente asignación se les requeriría una participación grupal mínima en pareja, para fomentar el trabajo en equipo.

Participación de los miembros de los equipos. Seguimiento presencial, seguimiento virtual.
SITUACIÓN ANTES DE LA PROPUESTA.

Antes de implementar las modificaciones citadas en los requisitos de las actividades en equipo, así como la valoración de la participación de cada uno, se observó que en promedio el 31% de los estudiantes en grado y el 38% en posgrado denotaban una participación activa y constante en todas las actividades, tanto presencial como virtual. Asimismo, el 24% en grado y el 17% en posgrado no participaban en las actividades de equipo, a pesar de que estaban como miembros de un equipo. El detalle se observa en la Tabla 3.

Tabla 3. Participación en equipos asignaturas cuatrimestre enero-abril y mayo-agosto 2014

ANTES	Asignaturas de grado			Asignaturas de posgrado				TOTAL GENERAL
	Aplicaciones Financieras	Sist. de Inf. p/Adm	Sub-total	Tec. y Sist. Inf. RRHH	Gerencia de Sist. de Inf.	Sist. de Inf. p/Gtes Finc.	Sub-total	
Partic. Activa	4	10	14	13	17	8	38	52
% activa	33%	30%	31%	39%	50%	24%	38%	36%
Partic. Pasiva	5	15	20	15	12	18	45	65
% pasiva	42%	45%	44%	45%	35%	55%	45%	45%
Partic. Nula	3	8	11	5	5	7	17	28
% nulos	25%	24%	24%	15%	15%	21%	17%	36%

SITUACIÓN DESPUÉS DE LA PROPUESTA.

Después de modificar los requisitos de las actividades en equipo, incluyendo la participación explícita de cada uno de sus miembros en el aporte de ejemplos así como la valoración de la participación de cada uno, se observó una mejora a

49% en la participación activa de los estudiantes en grado y de 52% en posgrado. Asimismo, se denota una reducción en la participación nula o no participación en equipos, aun figurando como miembros de éstos, a apenas 13% en los grupos de grado y a 9% en posgrado. Ese detalle se observa en la Tabla 4.

Tabla 4. Participación en equipos asignaturas cuatrimestre sep-dic 2014 y ene-abr 2015

DESPUES	Asignaturas de grado			Asignaturas de posgrado				TOTAL GENERAL
	Aplicaciones Financieras	Sist. de Inf. p/Adm	Sub-total	Tec. y Sist. Inf. RRHH	Gerencia de Sist. de Inf.	Sist. de Inf. p/Gtes Finc.	Sub-total	
Asigantura								
Partic. Activa	10	12	22	19	15	18	52	74
% activa	83%	36%	49%	58%	44%	55%	52%	51%
Partic. Pasiva	4	9	13	13	10	17	40	53
% pasiva	33%	27%	29%	39%	29%	52%	40%	34%
Partic. Nula	2	4	6	2	3	4	9	15
% nulos	17%	12%	13%	6%	9%	12%	9%	52%

En resumen, aunque los estudiantes fueron forzados a participar en las actividades de forma más activa y con los requisitos revisados, muchos de ellos estaban motivados a realizar un esfuerzo adicional para compensar las debilidades de algunos miembros pasivos en sus equipos.

Resultados individuales de los grupos. Los resultados individuales se resumen en la calificación del conjunto de actividades, tanto las realizadas en equipo como aquellas realizadas de forma independiente, y tanto para la evaluación parcial como para la final. Se califica en base a 100 puntos, siendo excelente la calificación de 90 o más; buena, aquellas entre 80 y 89; regular, en el rango de 70 a 79 para grado y de 75 a 79 para posgrado; y no aprobado, la inferior a 70 en grado y a 75 en posgrado.

SITUACIÓN ANTES DE LA PROPUESTA.

Antes de modificar los requisitos de las actividades en equipo se observó que en promedio el 33% de los estudiantes en grado y el 51% en posgrado obtenían resultados de excelencia; asimismo, el 72% de los estudiantes en grado y el 92% en posgrado lograron obtener calificaciones buenas de 80 o superior. Ese detalle se observa en la Tabla 5.

Tabla 5. Resultados promedio asignaturas cuatrimestre ene-abr y mayo-agosto 2014

ANTES	Asignaturas de grado			Asignaturas de posgrado				TOTAL GENERAL
	Aplicaciones Financieras	Sist. de Inf. p/Adm	Sub-total	Tec. y Sist. Inf. RRHH	Gerencia de Sist. de Inf.	Sist. de Inf. p/Gtes Finc.	Sub-total	
Excelente -A-	5	9	14	17	19	15	51	65
Bien -B-	3	14	17	13	14	14	41	58
Regular -C-	3	7	10	3	1	4	8	18
No aprobado -F-	1	3	2	0	0	0	0	1
% A	42%	27%	33%	52%	56%	45%	51%	46%
% A y B	67%	70%	72%	91%	97%	88%	92%	87%
Calif. promedio	78.89	75.87	77.4	83.92	88.91	87.5	86.8	82.1

SITUACIÓN DESPUÉS DE LA PROPUESTA.

Después de implementar la valoración de la participación individual en las actividades en equipo, se observó una mejoría en los resultados de los diferentes grupos pues, en promedio, el 52% de los estudiantes de grado y el 65% en posgrado obtuvo resultados de excelencia. Asimismo, el promedio de los resultados de los estudiantes mejoró, obteniendo calificaciones de 80 o superior el 79% de los estudiantes en grado, y el 92% de los de posgrado. Ese detalle se observa en la Tabla 6.

Tabla 6. Resultados promedio asignaturas cuatrimestre sep-dic 2014 y ene-abr 2015

DESPUES	Asignaturas de grado			Asignaturas de posgrado				TOTAL GENERAL
	Aplicaciones Financieras	Sist. de Inf. p/Adm	Sub-total	Tec. y Sist. Inf. RRHH	Gerencia de Sist. de Inf.	Sist. de Inf. p/Gtes Finc.	Sub-total	
Excelente -A-	8	13	21	24	21	21	66	87
Bien -B-	5	6	11	9	5	13	27	38
Regular -C-	3	5	8	1	2	5	8	16
No aprobado -F-	0	1	0.5	0	0	0	0.0	0.3
% A	50%	52%	52%	71%	75%	54%	65%	62%
% A y B	81%	76%	79%	97%	93%	87%	92%	88%
Calif. promedio	85.25	85.4	85.3	89.7	89.2	87.3	88.7	87.0

Otra observación relevante es que la mejoría en el rendimiento de posgrado fue inferior a la demostrada en estudiantes de grado. Sin embargo, los resultados de los maestrantes se reflejan superiores a los obtenidos en promedio por los estudiantes de grado, dada su naturaleza de individuos de mayor madurez profesional, y en consecuencia de responsabilidad.

CONCLUSIONES

Se corrobora la factibilidad de la propuesta de mejorar la participación activa de cada miembro de un equipo a través del diseño de actividades que incluyan aportes individuales, así como la evidencia de éstos, para permitir una valoración justa de la actividad de los estudiantes que trabajan en equipo.

Para valorar la factibilidad de los resultados, se hicieron comparaciones antes y después de implementada la propuesta, utilizando tres indicadores: (1) conformación de equipos; (2) participación de los miembros de los equipos; y (3) resultados individuales de los grupos.

Se concluye que, una vez los estudiantes entienden su responsabilidad individual y en conjunto, prefirieron trabajar en equipos más reducidos, e incluso de forma individual, para evitar incluir en el grupo estudiantes no productivos que pudieran afectar sus resultados. Se comprueba que con esta propuesta, que motiva una participación más activa por parte del estudiante, se influye en los resultados finales para el logro de los objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Conde, A. y García, M. (2014), “Liderazgo ético-transformacional y trabajo en equipo en organizaciones educativas y de formación”, tomado de Internet el 20 de marzo 2015 de <http://hdl.handle.net/10481/31238>
- Delgado, A. y Oliver, R. (2012) “El Trabajo en Equipo en un Entorno Virtual de Aprendizaje”, *Docencia y Derecho*,

revista para la docencia jurídica universitaria, No. 5, ISBN: 2172-5004, tomado de Internet el 25 de marzo 2015, de http://www.uco.es/docencia_derecho/index.php/reduca/article/viewFile/65/85

- Grupo de Investigación de Formación Docente e Innovación Pedagógica (2011), II Seminario Internacional RELFIDO (Red Europea y latinoamericana de Formación e Innovación Docente, Universidad de Barcelona, tomado de Internet el 25 mar 2015 de http://www.ub.edu/reldido/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf

- Poblete, M. y García, A. (2004). “Análisis y Evaluación del Trabajo en Equipo en el Alumnado Universitario. Propuesta de un modelo de Evaluación de Desarrollo del Equipo”, tomado de Internet el 20 de marzo 2015 de <http://paginaspersonales.deusto.es/mpoblete2/ANALISIS%20Y%20EVALUACION%20DEL%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO.htm>

- * Sánchez, M. y Gallego, A. (2014), “La Función Tutorial ante el Reto de la Enseñanza Online: Algunas Experiencias”, *Docencia y Derecho*, revista para la docencia jurídica universitaria, No. 8, ISBN:2172-5004, tomado de Internet el 25 de marzo 2015 de http://www.uco.es/docencia_derecho/index.php/reduca/article/view/84

Los docentes interesados en publicar en esta colección solo tienen que comunicarse con la Oficina de Publicaciones a través del correo electrónico: publicaciones@adm.unappec.edu.do