



Formación de equipos de investigación. Competencias sociales requeridas en sus integrantes

Tornimbeni, S.¹; González, C.¹; Gentes, G.¹; Morales, M.M.¹;
Ginocchio, A.¹

¹Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Observatorio de Psicología

Palabras claves

Formación
Competencias
Equipo
Investigación

Información de autores

Correspondencia:
silviatornimbeni@gmail.com



**Atribución - No Comercial -
Compartir Igual (by-nc-sa):** No se
permite un uso comercial de la obra
original ni de las posibles obras
derivadas, la distribución de las
cuales se debe hacer con una licencia
igual a la que regula la obra original.
Esta licencia no es una licencia libre.

Resumen

Introducción: Las autoras de esta presentación, en la línea de investigación sobre Competencias para investigar, diseñaron en etapas anteriores, una Prueba para evaluarlas (PECI). Los resultados de la aplicación de la misma mostraron cambios en el desarrollo de competencias cognitivas y personales a lo largo de la carrera, pero no así en las competencias relacionales. Por ello se planteó una revisión de los ítems del instrumento correspondientes a esta dimensión.

Objetivos: Analizar comparativamente los resultados de la aplicación de esta revisión con la información obtenida de la revisión bibliográfica y de la consulta a expertos.

Metodología: Para el diseño de los nuevos ítems se realizó una revisión bibliográfica y una consulta a expertos acerca de las características de los miembros de un equipo que favorecían o no un buen funcionamiento del mismo. Con esa información las autoras redefinieron el Constructo competencia relacional, y seleccionaron indicadores para el diseño de los ítems. Estos ítems fueron sometidos a prueba en una muestra de estudiantes de psicología de la UNC.

Resultados: La confiabilidad obtenida fue de un Alfa= 0,77, y la validez de la estructura interna, por Análisis Factorial Exploratorio explica un 39% de la varianza.

Los índices de discriminación de los ítems son superiores a 0,30. La prueba de diferencias de medias entre los puntajes de los alumnos de 1º y 5º año no resultó estadísticamente significativa.

Discusión: El análisis de ítems indicó una confiabilidad y validez aceptable, así como un buen poder discriminativo de los ítems. Sin embargo, la ausencia de diferencias entre alumnos de 1º y 5º año, podría indicar que son competencias que se han desarrollado durante períodos evolutivos anteriores y no son producto de la formación en la cursada.

Se observó una consistencia entre los ítems y las características expresadas por los expertos como respeto, colaboración, comunicación, entre otras.



1. Introducción

Las autoras de esta presentación, en el marco de la línea de investigación sobre Competencias para investigar diseñaron en etapas anteriores, una Prueba para Evaluar Competencias para Investigación (PECI). La misma incluye 3 dimensiones: Cognitiva (recursos intelectuales que posibilitan la comprensión y acción sobre la tarea), Personal (características emocionales de un sujeto que hacen a su actuar individual) y relacionales (capacidad de formar parte de un grupo e interactuar con otros). Esta Prueba se aplicó a alumnos de 1° y 5° año de la carrera de Psicología en distintas unidades académicas de Argentina. Los resultados, mostraron que había claras diferencias entre los alumnos de 1° y 5° año, referente a la adquisición de competencias Cognitivas y Personales, y no en las competencias Relacionales. Esto indicaría que el recorrido de su formación académica incide en las 2 primeras, pero no así en la última donde los resultados salen igualmente elevados. Llama la atención que no haya modificación en ella, donde se encuentran aquellas habilidades sociales requeridas para el trabajo en grupo, dado que la investigación es una actividad que se desarrolla generalmente dentro de un equipo de trabajo.

Se podría suponer que no plantean diferencias porque el alumno ya trae en su recorrido personal la habilidad para relacionarse, pero otra posibilidad sería que los ítems diseñados para evaluar dicha competencias miden características para las relaciones de grupo en general y no las específicas para relaciones en un grupo de investigación.

Dada la importancia que la formación de un grupo funcional de trabajo tiene en la posibilidad de lograr los objetivos planteados en cualquier proyecto de investigación, es que se vió necesario revisar esta dimensión del Instrumento. Para ello se redefinió la Dimensión Relacional buscando mayor especificidad sobre las características de los miembros integrantes de un equipo de investigación, con la finalidad de elaborar ítems complementarios a los ya diseñados en el PECI. Con este objetivo se realizó una actualización bibliográfica sobre el tema y consultas a expertos, referente a las características requeridas en los integrantes de un equipo en cuanto a su relación con los otros miembros para que el mismo pueda resultar exitoso en su tarea. Al hacer una nueva aplicación con la versión modificada se podría confirmar si efectivamente existe o no, cambios en estas competencias a lo largo de la cursada.



En la presente comunicación se discuten los resultados de dicha aplicación, relacionándolos con la información obtenida, tanto de la revisión bibliográfica como de la consulta a expertos.

2. Objetivos

Analizar comparativamente los resultados de la aplicación de esta revisión con la información obtenida de la revisión bibliográfica y de la consulta a expertos.

3. Metodología

Con la información conceptual obtenida de las dos fuentes arriba mencionadas, se seleccionaron indicadores que permitieron diseñar nuevos ítems. Estos se integraron a los anteriores resultando un total de 28, siguiendo con el formato de respuesta tipo Lickert. (Tabla de ítems Anexo I).

Estos ítems fueron sometidos a prueba en una muestra de estudiantes de psicología de la UNC. Se utilizó el Programa estadístico SPSS Para confirmar si existe desarrollo en la formación de grado, respecto a esta competencia se realizó un estudio comparativo con los ítems modificados de este constructo, aplicando la versión modificada a una muestra de estudiantes (N= 333) de 1° y 5° año.

Se estudiaron las propiedades psicométricas (confiabilidad y validez), utilizando el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), con la técnica de Análisis de Componentes Principales (ACP), y el Alfa de Cronbach. Se calculó, además, el poder discriminativo de los ítems, (correlación ítem total). Para observar si existen diferencias entre los alumnos al inicio y final de la carrera, se usó la prueba de diferencias de medias para muestras independientes.

Con los resultados obtenidos de la aplicación de los nuevos ítems, se analizó la consistencia de los mismos con los conceptos derivados de la opinión de los expertos y de la bibliografía pertinente.

4. Resultados

El índice de confiabilidad de la Dimensión Relacional (Alfa de Cronbach) es de 0,77. En cuanto a la validez (estructura interna), el análisis factorial exploratorio explica un 39% de la varianza. Se realizó una rotación varimax que arrojó 4 factores, que las autoras



denominaron: Compromiso, Entusiasmo en la Construcción Colectiva, Colaboración e Integración.

En cuanto a la Prueba de diferencias de medias, los resultados muestran que no hay diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de 1° y 5° año.

El análisis del poder discriminativo de los ítems revela una correlación item-total superior a 0,30 en la mayoría de ellos.

En cuanto a los antecedentes revisados, en su mayoría hacen referencia al trabajo en equipo, pero se encuentran menos con respecto a las características específicas de los integrantes en equipos de investigación, entre éstos últimos se pueden citar a Rodriguez 2007, Holpp 2003, Maddux 2001, Stewart, Manz y Sims 2003, Torrelles 2011, Gil et.al , 2008, Katzenbach 2000.

Las características mencionadas con mayor frecuencia por los expertos coinciden con lo manifestado por los autores citados, aunque utilizando a veces distintos términos. Los mismos, en ocasiones son equivalentes pero en muchas otras pueden considerarse como elementos que se integran en un concepto más amplio. Por ejemplo el elemento responsabilidad es indispensable en el concepto de compromiso, pues difícilmente sería de utilidad un miembro que enuncie su compromiso con el grupo pero no respondiera con responsabilidad a las tareas designadas.

A partir de esta información, las autoras definieron aquéllas competencias mencionadas con mayor frecuencia, agrupándolas de la siguiente manera:

Compromiso (responsabilidad, autogestión, respeto a los acuerdos sobre tiempos y tareas, interés genuino por la investigación)

Colaboración (cooperación, generosidad con el conocimiento, solidaridad, empatía, respeto a ideas diferentes)

Comunicación (claridad al expresarse, resolver problemas mediante el diálogo para lograr consensos).

El análisis de ítems indicó una confiabilidad y validez aceptable, así como un buen poder discriminativo de los ítems. Sin embargo al aplicar el instrumento ya modificado a los alumnos de 1° y 5° para observar el desarrollo de esta competencia a lo largo de la carrera, la prueba de diferencia de medias mostró que no hay diferencias significativas entre estos



grupos. Los puntajes medianamente altos que se observan tanto al inicio como al finalizar la carrera podrían indicar que son características que se han desarrollado durante períodos evolutivos anteriores y no son producto de la formación en la cursada. Otra posibilidad es que los cuestionarios auto-evaluativos, como es el caso, tienden a ser respondidos acorde a lo socialmente esperado.

Al comparar los datos encontrados mediante el procedimiento estadístico, con las competencias mencionadas con mayor frecuencia por los expertos y en la revisión bibliográfica, se observa una consistencia entre los ítems agrupados en el primer y tercer factor con las subcompetencias definidas como "Compromiso" y "Colaboración" respectivamente, ejemplo de compromiso es el ítem 2: Respeto la opinión de los demás en el trabajo grupal, y de Colaboración el ítem 27: Me ofrezco a enseñar a quien presenta alguna dificultad en la realización de la tarea compartida.

Entre los ítems agrupados en el cuarto factor (denominado por las autoras como Integración) se encuentran dos que aluden a la comunicación, ejemplo ítem 3: Me cuesta poner en palabras las ideas que tengo y que los demás me entiendan y otros que refieren a dificultades en la Integración, tal como el ítem 24: Me cuesta escuchar con atención planteos teóricos diferentes a los que estoy acostumbrado. Asimismo esto coincidiría con expresiones vertidas por los expertos como aspectos negativos; "falta de flexibilidad", "pensamiento centrado en sí mismo", "incapacidad para respetar las diferencias".

En cuanto al factor restante (que las autoras llamaron "Entusiasmo en la Construcción Colectiva"), se agruparon ítems que expresan satisfacción en la producción grupal, tal como el 23: Me divierte pensar junto con otros. En los dichos de los expertos esto aparece como: "motivado con los logros ajenos", "satisfacción por la obtención de logros compartidos", "empatía con la perspectiva de los demás".

5. Discusión

Es de interés señalar que en un estudio anterior realizado por las autoras sobre Planes de Estudio y Programas de materias metodológicas, se observó que los mismos refieren al desarrollo de competencias Cognitivas en primer lugar, Personales en menor porcentaje y con muy escasa frecuencia, las Relacionales. Aún así, si bien éstas últimas, están planteadas en algunos objetivos de los programas, no se reflejan en actividades que permitan desarrollarlas ni evaluarlas. No es de extrañar entonces, que no se observen mayores diferencias en esta competencia a lo largo de la carrera.



Las autoras han planteado en diferentes trabajos la necesidad de incorporar la investigación como un eje transversal y no sólo en las asignaturas metodológicas. Promover en todas las materias el desarrollo los tres tipos de competencias mencionadas, ya que todas son igualmente importantes para el buen funcionamiento de un equipo de investigación.

De hecho, algo similar, se plantea en el Documenta de la reciente Declaración sobre la Ciencia, los conocimientos, las tecnologías y las artes (Conferencia Regional de Educación Superior, 2018), en el Objetivo 8 inciso c al decir “Desarrollar e implementar nuevos métodos de la enseñanza de la ciencia en todos los niveles...” y en el inciso d, que expresa “Desarrollar estrategias para mejorar las capacidades científicas...”

A modo de reflexiones finales podría plantearse sí, aunque se acuerde con estas propuestas, vale preguntarse sobre la factibilidad de desarrollar durante la carrera, aquellas competencias que dependen de estructuras de personalidad ya formadas, y que no son fácilmente modificables en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ejemplo: ¿se puede enseñar en estos niveles vinculares a ser empático, a ser solidario, a ser responsable?

Seguramente es factible desarrollar lo que potencialmente exista y adquirir a través de la pertenencia grupal una experiencia de crecimiento relacional. De todas maneras, sería importante intentarlo y ciertamente tenerlas presente previo a la conformación de equipos de investigación.

Referencias

- CRES (2018). III Conferencia Regional de Educación Superior . Documento: Declaración sobre la Ciencia, los conocimientos, las tecnología y las artes, pag 7.
- Gil, F., Rico, R., Sánchez-Manzanares, M. (2008) Eficacia de equipos de trabajo. Papeles del Psicólogo. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829104>
- Holpp, L. (2003). Dirija el mejor equipo de trabajo. Editorial: McGraw-Hill Interamericana. Disponible en <https://tirant.com/editorial/libro/dirija-el-mejor-equipode-trabajo-lawrence-holpp-9788448135973>
- Katzenbach, J. (2000). El trabajo en equipo de trabajo. Ventajas y dificultades. España: Gránica.



Maddux,R. (2001). Cómo formar un equipo de trabajo. España: nuevos emprendedores.

Rodríguez,J. (2007). El factor humano en empresas. Deusto s.a. ediciones.

Stewart,G., Manz, Ch.,y Sims,H. (2003). Trabajo en equipos y dinámica de grupos.
México: Limusa Wiley.

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S. , Carrera, F. X., París, G., Cela, J. M (2011) Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 15, (3), pp. 329-344 Universidad de Granada, España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020> Aprender a trabajar en equipo es desarrollar más de una competencia.