

ANÁLISIS DEL ENTORNO EMPRESARIAL MEDIANTE EL TRABAJO MULTIDISCIPLINAR EN EQUIPO Y VISITAS A EMPRESAS

Guil Marchate, Concepción (Coord.)¹, Orihuela Gallardo, Francisca, Montoya Sánchez, Socorro, Guerrero Padrón, Thais, Ferradans Caramés, Carmen, Guillén Gestoso, Carlos.

1: Departamento de Organización de Empresas
Facultad de Ciencias del Trabajo Universidad
de Cádiz

Avda. Duque de Nájera, 6 dpdo. 11002 Cádiz

e-mail: concepcion.guil@uca.es, web: <http://www.uca.es/cctrabajo/>

Resumen. *En este artículo se presenta el trabajo de innovación docente realizado por un grupo de profesores del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz, durante el segundo semestre del curso académico 2011/12. Con este proyecto se pretende coordinar los trabajos prácticos que el alumnado realiza en equipo y fuera del aula (visitas a empresas), en seis asignaturas del grado, pertenecientes a cuatro áreas de conocimiento diferentes, y que incorporan en su metodología la realización de trabajos en equipo por parte del alumnado.*

La participación de profesores pertenecientes a diversas áreas de conocimiento presentes en estos estudios de grado, exige una coordinación total de contenidos, y permite que el alumnado pueda llevar a cabo un completo análisis de cualquier organización desde diferentes perspectivas.

Palabras clave: Trabajo en equipo, Entorno empresarial, Interconexión de aprendizajes, Coordinación de contenidos.

1. INTRODUCCIÓN

La adaptación al Tratado de Bolonia está exigiendo al profesorado la aplicación de nuevas metodologías pedagógicas, donde el alumnado tenga un mayor protagonismo en el proceso de aprendizaje¹. En este sentido, y gracias a las iniciativas orientadas al profesorado por parte de las Unidades de Innovación de las universidades para estimular la calidad y la excelencia universitaria, un grupo de profesores del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz presentamos un Proyecto de Innovación Docente que se ha desarrollado durante el segundo semestre del curso 2011/12.

Para describir la organización del proyecto vamos a comenzar por exponer los antecedentes que han dado lugar a esta nueva propuesta, para ello haremos referencia a la experiencia previa en la aplicación del trabajo en equipo y las visitas a empresas como método de enseñanza aprendizaje en el Área de Organización de Empresas en la

¹ Innovación Docente: <http://profesores.universia.es/docencia/innovacion-docente/> (2012).

Facultad de Ciencias del Trabajo.

El trabajo en equipo ha estado siempre presente en las asignaturas del área de Organización de Empresas, pues creemos que el equipo de trabajo discente es una de las herramientas metodológicas que presentan más potencialidades a la hora de reforzar y contribuir al proceso de aprendizaje, ya que puede conseguir una completa formación del alumnado, no sólo la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes y valores, que contribuyan a la formación integral del individuo, para desempeñar tareas más intelectuales, más de diseño, de organización, planificación y control tal y como exige el mercado actual a un buen profesional en el ejercicio de su profesión (Guil, 2000; Almorza, 2000).

Además, la metodología aplicada incorpora las visitas a empresas, pues son un valioso instrumento para acercar al alumnado a la realidad empresarial, cuestión, a menudo, demandada por éstos. Es el propio alumnado el que planifica estas visitas a las organizaciones que ellos mismos han elegido, siendo la labor del profesorado de fomento y asesoramiento de las mismas. La finalidad es que cada equipo analice la organización elegida bajo el planteamiento de unos objetivos coherentes con las finalidades expresadas en el temario de la asignatura y guiado por la formación teórica y práctica que ha recibido previamente en clase.

A modo de resumen, la metodología utilizada es la siguiente: Durante el curso se exige la presentación de un trabajo a realizar en equipo. Cada equipo analiza una organización, donde aplica el contenido temático desarrollado en la asignatura. Este trabajo supone un porcentaje de la nota final, y la presentación y exposición en clase del mismo es un requisito necesario para superar la asignatura.

Los objetivos específicos de esta metodología son:

- Desarrollo de destrezas para el trabajo en equipo
- Desarrollar habilidades de comunicación con las organizaciones y sus dirigentes, así como de búsqueda de información.
- Desarrollo de la capacidad crítica del alumnado.
- Visión global en la aplicación de todos los conocimientos adquiridos.
- Desarrollo de habilidades de expresión oral y escrita.
- Familiarización con el vocabulario propio de la signatura.
- Desarrollo de la comunicación profesorado-alumnado a través de las consultas que realizan y la labor de coordinación y motivación del alumnado.
- Favorecer el conocimiento del entorno empresarial, gracias a la variedad de empresas analizadas por parte de todos los equipos.
- Conocimiento por parte del profesorado del desarrollo del proceso de aprendizaje, mediante la efectiva retroalimentación que este método ofrece.

La aplicación de esta metodología ha pasado por distintas fases:

1ª Fase: La experiencia previa acumulada en su aplicación durante más de 10 años en la Diplomatura en Relaciones Laborales en la asignatura de Organización y Métodos del Trabajo, nos llevó a considerar que la labor docente en este proceso se vería favorecida si se llevase a cabo en colaboración con el resto de profesores pertenecientes al mismo área de conocimiento dentro del centro.

2ª Fase: La experiencia en el grado se inicia en el curso 2010-2011, en las asignaturas de Administración de Empresas (1^{er} curso, 2º cuatrimestre), Organización del Trabajo

(2º curso, 1^{er} cuatrimestre), y Dirección y Gestión de Recursos Humanos (2º curso, 2º cuatrimestre).

Se incorporó como novedad que los equipos que se formaran en el primer cuatrimestre continuaran trabajando juntos en el segundo cuatrimestre, y analizaran la misma empresa elegida entonces pero aplicando los conceptos de la nueva asignatura del segundo cuatrimestre. Los resultados fueron muy favorables desde la perspectiva del alumnado, por su buena acogida y por la posibilidad llevar a cabo un estudio más profundo y desde distintas perspectivas de una misma realidad empresarial.

3ª Fase: Los resultados obtenidos en la fase anterior, nos llevaron a pensar que sería de gran interés para el alumnado si el equipo y la empresa elegida por cada uno desde el primer curso para aplicar los conceptos de la asignatura de Administración de Empresas, fueran los mismos que se utilizaran en el resto de asignaturas del área para segundo, tercero y cuarto curso, lo cuál daría lugar a un estudio más completo de la organización elegida.

2. PROPUESTA DE INNOVACIÓN DOCENTE Y OBJETIVOS.

Esta experiencia nos animó a plantearnos un proyecto aún más ambicioso, y que se puede considerarse como su **4ª Fase:** favorecer la labor docente en la utilización de esta metodología con la participación, no sólo de los profesores pertenecientes al mismo área de conocimiento del centro, sino, además, con la participación de profesores pertenecientes a otras áreas de conocimiento del grado, lo cual exige una coordinación total de contenidos, y permite que el alumnado pueda llevar a cabo un completo análisis de cualquier organización desde diferentes perspectivas.

Nuestra propuesta, por tanto, consistió en que los equipos formados en primer curso en la asignatura de Administración de Empresas, fueran los mismos que continuaran trabajando, y con la misma organización elegida, en las asignaturas de las distintas áreas que se imparten en 2º curso del grado.

El valor añadido de esta propuesta, además de las implícitas en esta metodología del trabajo en equipo y visitas a empresas y ya señaladas anteriormente, puede resumirse en que favorece el contacto del alumnado con la realidad empresarial desde otras áreas de conocimiento que tradicionalmente no han utilizado la metodología de visitas a empresas, beneficia el análisis de la misma realidad empresarial por parte del alumnado desde distintas perspectivas, aporta al alumnado una mayor conciencia de la interconexión de los aprendizajes de las distintas áreas de conocimiento, favorece una estrecha coordinación entre todo el profesorado implicado, y fomenta el desarrollo coordinado entre el profesorado implicado de las competencias generales transversales, tanto instrumentales como personales y sistémicas, recogidas en la memoria del título de grado.

Los objetivos que nos proponemos, además de los didácticos y ya implícitos en la metodología utilizada, son: establecer vínculos de colaboración con las organizaciones de nuestro entorno, establecer contactos con estas entidades con la finalidad de que el alumnado pueda realizar prácticas en las mismas, fomentar la reciprocidad entre la universidad y el entorno empresarial, así como compartir los resultados de los proyectos de los equipos con las organizaciones y recabar sus opiniones para futuro debate y/o investigación.

3. METODOLOGÍA.

Como hemos expuesto en los antecedentes, en este trabajo se incorpora como novedad la participación de distintas asignaturas que pertenecen a distintas áreas de conocimiento que trabajan con los mismos equipos de trabajo. Esto da lugar al trabajo multidisciplinar en equipo.

Hemos de aclarar que este proyecto tan sólo se ha llevado a cabo para las asignaturas del segundo semestre, para poder ajustarnos a los criterios de la convocatoria de proyectos de innovación que presentamos en nuestra universidad. Además, tenemos que hacer una distinción entre las asignaturas de primer y segundo curso que han participado en este proyecto, ya que al tratarse de dos cursos académicos han trabajado en distintas fases.

Las asignaturas de primero de grado participantes son Administración de Empresas y Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Para estas asignaturas el proyecto comenzó con la formación de los equipos de trabajo y la elección de la empresa a analizar por parte de esos equipos, que realizaron los trabajos correspondientes a esas asignaturas. El profesorado responsable llevó a cabo la supervisión y evaluación de los trabajos en equipo realizados para la asignatura correspondiente. Cada equipo puso en práctica en su empresa los conceptos adquiridos en estas dos asignaturas que corresponden a áreas de conocimiento diferentes.

Paralelamente, las asignaturas de segundo curso de grado que participaron en el proyecto (Dirección y Gestión de los Recursos Humanos, Economía del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho del Trabajo), trabajaron con los equipos que se formaron en el curso anterior, en la asignatura de Administración de Empresas de 1º, y que han continuado trabajando en la asignatura de primer cuatrimestre Organización del Trabajo. Los equipos pusieron en práctica, para la misma empresa elegida, los conceptos adquiridos en estas cuatro asignaturas que corresponden a tres áreas de conocimiento diferentes. De esta forma no sólo se ha favorecido el contacto del alumnado con su entorno empresarial, sino que ha fomentado que cada equipo analice la misma realidad empresarial desde distintas perspectivas, aportando al alumnado una mayor conciencia de la interconexión de los aprendizajes de las distintas áreas de conocimiento, así como el desarrollo de las competencias generales transversales.

Finalmente, todos los equipos, tanto de primer como de segundo curso de grado, redactaron un informe por cada asignatura que fue expuesto en clase al finalizar el curso, y que supuso un porcentaje de la evaluación final del alumnado.

3.1. Coordinación.

La coordinación entre profesores de diferentes materias es uno de los pilares de la organización de la docencia universitaria para hacer frente a los retos y objetivos comunes derivados de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (Gallego, 2011). La metodología aplicada exige el compromiso inicial de todos los docentes implicados en participar en reuniones de coordinación, ya que cada docente es responsable de una asignatura diferente, y algunas de ellas pertenecientes a distintas áreas de conocimiento. En estas reuniones de coordinación, fundamentales para el avance del proceso, se establecieron aspectos tales como:

Competencias específicas y competencias generales transversales, tanto

instrumentales como personales y sistémicas, que se iban a desarrollar.

Criterios de formación de equipos.

Características que debían reunir las organizaciones elegidas por los distintos equipos.

Pautas de seguimiento de los trabajos en equipo.

Criterios para la evaluación de los trabajos en equipo, tanto evaluación escrita como oral

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, se han analizado los resultados mediante la realización de encuestas al alumnado que nos han permitido obtener información para medir su grado de satisfacción, su nivel de interés, colaboración y dificultades encontradas en la realización de esta experiencia en relación con los objetivos previstos.

Además, se han analizado los informes del profesorado referidos a los resultados alcanzados por el alumnado, su valoración en cuanto a su grado de satisfacción en función de los objetivos previstos, así como las dificultades e incidencias surgidas en la realización de esta experiencia y sus posibles soluciones.

Por último, se espera recabar información por parte de las organizaciones que han colaborado en el proyecto y que fueron las elegidas por los distintos equipos de trabajo, para saber su opinión acerca del equipo y la información solicitada por éstos, sobre su interés por los trabajos realizados por el alumnado, y por la posibilidad de establecer algún tipo de colaboración en materia de prácticas de empresas. Aún no disponemos de resultados con respecto a este último punto, ya que nos encontramos en la fase de envío de cuestionarios debido a que la entrega y presentación de trabajos finalizó el pasado 31 de mayo.

4.1. Alumnado.

En una primera fase se han analizado los resultados de las encuestas que han sido realizadas a un total de 94 alumnos pertenecientes a segundo curso, que analizaron un total de 38 empresas, de los cuáles un 45,55% pertenecen a los 18 equipos que comenzaron en la asignatura de primer curso, Administración de Empresas en el curso 2010-11, y continuaron analizando las empresas elegidas entonces para las asignaturas de 2º curso del segundo semestre en el curso 2011-12 (Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Derecho Colectivo del Trabajo y Economía del Trabajo). No fue posible aplicar esta metodología en la asignatura Derecho del Trabajo por ser de carácter anual.

Utilizando una escala de 5 opciones (desde “muy de acuerdo” a “muy en desacuerdo”), se le preguntó acerca de la metodología, su valoración sobre las competencias y conocimientos adquiridos, su valoración sobre la empresa elegida, y sobre su grado de satisfacción general, no observando diferencias significativas entre la opinión del total del alumnado encuestado, de aquellos que mantuvieron la empresa para todas las asignaturas (45,55%).

Metodología: Aproximadamente el 73% del alumnado se mostraban “muy de acuerdo” o “de acuerdo” con respecto a si les había resultado fácil trabajar en equipo. El 89% considera que está “muy de acuerdo” o “de acuerdo” en que el equipo ha trabajado bien y el 85% considera que ha organizado bien su trabajo en equipo.

Nos interesaba conocer la opinión del alumnado con respecto a si preferían que la composición del equipo fuera impuesta por el profesorado o bien elegida por ellos mismos, como ha sido la manera de proceder, y tan sólo el 11% está de acuerdo con la formación impuesta por el profesorado. El 100% del alumnado conoce y valora su formación previa de trabajo en equipo, y tan sólo un 13% no valora conveniente recibir formación previa. El 75% estima que ha aprendido de sus compañeros, y que el resultado en equipo ha sido mejor que si hubieran trabajado individualmente. Más del 90% de los equipos han mantenido a todos sus componentes, y aquellos que han sufrido alguna baja apuntan como principal motivo el bajo rendimiento de quien causó la baja. Aproximadamente el 48% del alumnado no ha experimentado un mal funcionamiento de su equipo, siendo el principal escoyo la dificultad para reunirse (28%), seguido por falta de interés por parte de algún miembro del equipo (15%).

Competencias: La segunda parte del cuestionario estaba destinado a conocer la valoración del alumnado sobre las competencias y conocimientos adquiridos. Con respecto a las competencias genéricas entre un 70% y un 80% del alumnado está “muy de acuerdo” o “de acuerdo” en haber mejorado su competencia en trabajo en equipo, expresión oral y escrita, capacidad de análisis y síntesis, capacidad de razonamiento crítico y autocrítico, capacidad de organización y planificación, comprender mejor los conceptos de las asignaturas, interconectar los conocimientos de las distintas asignaturas, y comprender mejor la realidad empresarial.

Con respecto a las competencias específicas, se han analizado tres que son comunes a todas las asignaturas participantes. Los resultados son más diversos que los obtenidos para las competencias genéricas. Cuando se les preguntó si les había sido fácil trasladar los conceptos a la práctica, los resultados oscilan entre un 50 % para Dirección y Gestión de Recursos Humanos y más del 90% para Economía del Trabajo. Con respecto a la capacidad para localizar, seleccionar y gestionar información, el alumnado cree que ha mejorado su capacidad variando desde el 66% para Dirección y Gestión de Recursos Humanos, 76% para Derecho Colectivo del Trabajo, y 90% para Economía del Trabajo. Por último, con respecto a la capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales, los datos oscilan entre un 66% para Dirección y Gestión de Recursos Humanos y 85% para Derecho Colectivo del Trabajo.

Empresa elegida: Con respecto a los motivos de elección de la empresa por parte de los equipos, el alumnado señala que en un 55% fue porque conocían a alguien que trabajaba en esa empresa, 22,5% por su localización y 22,5% por ser interesante para analizar. También afirma más de un 75% del alumnado que la empresa le ha tratado con amabilidad. Estas repuestas contrastan con el deseo de querer trabajar en esa empresa, ya que sólo el 5% no tendría ninguna reserva en trabajar ahí, y tan sólo un 10% está muy de acuerdo en realizar prácticas en esa empresa. Con respecto a si la empresa ha comprendido el propósito del equipo, los resultados no son concluyentes, siendo divididos casi en un 50%. En la siguiente figura 1 se recogen los resultados orientativos del alto grado de variación en la percepción del alumnado de la cercanía de la empresa.

La facilidad para obtener información de las empresas difiere en función de las asignaturas, así un 50% opina que ha sido fácil obtener información para Dirección y Gestión de Recursos Humanos, frente a un 30% que opina lo contrario, para el 70 % ha sido fácil en la asignatura de Derecho Colectivo del Trabajo, frente a un 17,5%, y el

65% del alumnado opina que ha sido fácil para Economía del Trabajo, frente a el 20% que le ha sido difícil.

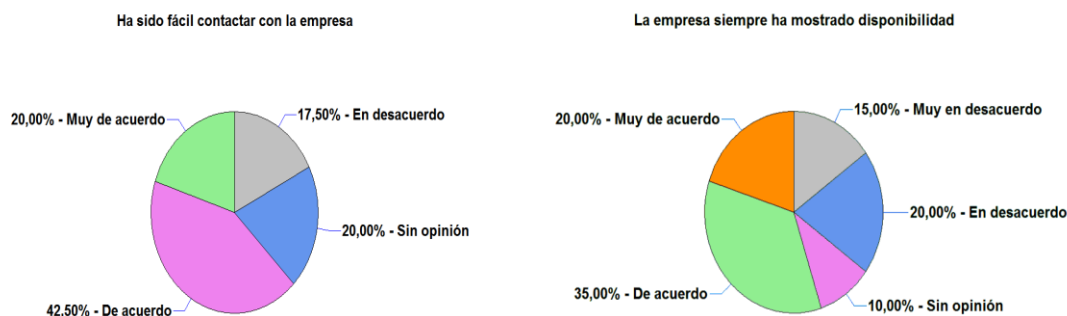


Figura 1: Percepción del alumnado de la cercanía de la empresa.

Satisfacción general: El alumnado dice estar satisfecho con su equipo en más de 80%. El grado de satisfacción general con respecto a la metodología es también bastante alto, alcanzando valores por encima del 73%. También muestran un alto grado de satisfacción con el trabajo realizado por el equipo (85%).

4.2. Profesorado.

Las evaluaciones de los trabajos se han hecho a nivel del resultado del equipo, valorándose mediante rúbrica su presentación tanto oral como escrita. Estas evaluaciones han sido bastante aceptables, alcanzando un valor medio de 6,5 puntos para aquellos equipos que han mantenido la empresa elegida para todas las asignaturas.

El profesorado no muestra un alto grado de satisfacción con respecto a los equipos, ya que tan sólo el 40% se muestra satisfecho, frente a un 60% que dice no encontrarse ni satisfecho ni insatisfecho. Si bien, un 60% se muestra satisfecho con los trabajos presentados, frente a un 20% de insatisfechos y otro 20% que no se decanta por ninguna de las opciones anteriores.

Con respecto a la aplicación de la metodología el 100% del profesorado se siente satisfecho, aunque señalan algunas incidencias en su aplicación, destacando principalmente la dificultad que ha tenido el alumnado para acceder a la información por parte de la empresa con un 33,3%, y la falta de calidad de las exposiciones con un 16,7%.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

La metodología analizada que aplica equipos de trabajo multidisciplinares y visitas a empresa es muy bien valorada tanto por el alumnado como por el profesorado.

El alumnado percibe que ha mejorado notablemente sus competencias tanto generales como específicas. No obstante, la evaluación de los trabajos es un proceso complicado si se quiere determinar cuánto ha trabajado cada persona y cuál es el nivel de conocimiento logrado (Barba, 2012). En este sentido, sería interesante analizar las

competencias que el trabajo en equipo comporta a nivel individual, ya que, como apunta Aceituno (2012), no todos los componentes dentro de los equipos asumen las mismas responsabilidades en la gestión del equipo, tales como el liderazgo, la comunicación, la contribución individual, la participación, compromiso ético y sensibilidad social.

El profesorado observa que los equipos tienen dificultad en cómo obtener información de las empresas, e incluso en identificar la fuente, y la información que es relevante de la que no lo es para el trabajo que están realizando. Los proyectos son eminentemente prácticos, por tanto, dependen de cómo gestionen la información obtenida de las empresas. En algunos casos los alumnos/as extraen la información de las páginas web, en vez de contactar directamente con los responsables de las empresas, lo cual es básico en esta metodología con la que se pretende que exista un contacto más directo con las organizaciones y sus dirigentes. Este hecho podría solucionarse a través de cursos o talleres impartidos por profesionales, para que se les enseñe cómo obtener información de una empresa y cuáles son las fuentes de información a las que pueden acudir en función de la información que quieran recabar.

La capacidad para gestionar la información obtenida por los equipos y exponerla de forma oral y escrita es mejorable. Esto nos puede indicar que sería positiva la asistencia a talleres sobre cómo exponer en público, y cómo hacer una mejor preparación de los trabajos.

REFERENCIAS

Aceituno, P. (2012), *La evaluación de competencias en el trabajo en grupo de aulas universitarias on-line: un estudio aplicado a las asignaturas de organización de empresas*. Ponencia virtual presentada en las VII Jornadas de Innovación pedagógica. Universidad Politécnica de Madrid. ADA-Madrid. Extraída el 7 de mayo de 2012 en http://moodle.upm.es/adamadrid/file.php/1/web_VII_jornadas_ADA/ponencias_virt.htm

Almorza, D., Guil, C., Orihuela, F., Sánchez, J. (2000) *Contribución de los grupos de trabajo discentes en el proceso enseñanza-aprendizaje: una experiencia en el área de organización de empresas de la E. U. de Relaciones Laborales de Cádiz*. IV Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza de las Relaciones Laborales, Cádiz, 16-17 noviembre, 115-124.

Barba, J.J.; Martínez, S.; Torrego, L. (2012). El Proyecto de aprendizaje tutorado cooperativo. Una experiencia en el grado de maestra de Educación Infantil. *Revista de Docencia Universitaria. REDU. Monográfico: Buenas prácticas docentes en la enseñanza universitaria*. 10 (1), 123–144. Extraído el 15 de mayo de 2012 en <http://redaberta.usc.es/redu>

Gallego, J. R., Redondo, A., Lorente, R., Benedito, A. (2011), La coordinación entre profesores como base del nuevo aprendizaje universitario: estudio de un caso en la Universitat de València. *Arxius de Ciències Socials*, 24, 119-134.

Guil, C., Orihuela, F., Sánchez, J. (2000) *Equipos de Trabajo y Calidad Docente Universitaria*. II Jornadas Andaluzas de Calidad en la Enseñanza Universitaria. Sevilla, 1-8 de marzo.