

EDUCACIÓN VETERINARIA

Habilidades sociales en Grupos de Estudio en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional del Litoral (Esperanza, Santa Fe, Argentina)

Social skills in Study Groups at the Faculty of Veterinary Sciences of the Universidad Nacional del Litoral (Esperanza, Santa Fe, Argentina)

María Ludmila Báez^{1,2}, Lilian Cadoche¹

RESUMEN

Para acceder a una buena oferta laboral se debe estar capacitado para ello y la Universidad es uno de los pilares principales para cumplir este requisito, aunque su currículo debe ser complementada con otros aspectos como son el desarrollo de habilidades sociales. Un grupo de estudio debe poseer habilidades sociales básicas tales como trabajo en equipo, empatía, comunicación y liderazgo, entre otras. Los objetivos de esta investigación fueron: socializar entre los integrantes de cada Grupo de Estudio Dirigido de la Facultad de Ciencias Veterinarias las condiciones que identifican un equipo, describir desde la propia percepción de los integrantes de cada grupo sus habilidades sociales para integrar el grupo y las dificultades para que el mismo se constituya en equipo y realizar encuestas para conocer sus opiniones y poder ser evaluadas. Se puede concluir que hay una mayor valorización de la propia percepción del trabajo en equipo en los grupos funcionales. Se hace evidente la necesidad de diseñar por parte de las instituciones educativas un programa especial donde se comprometan con la tarea de implementar instancias de trabajo en equipo y espacios de interacción para mejorar la comunicación para generar, no solo profesionales exitosos en lo científico-técnico, sino también en lo social y afectivo, lo que redundará en un profesional capaz de relacionarse eficazmente con la comunidad.

Palabras clave: habilidades sociales; grupos funcionales; medicina veterinaria; trabajo en equipo

¹ Cátedra de Matemática, Facultad de Ciencias Veterinarias, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina

² E-mail: lilicadoche@hotmail.com

Fuente financiera principal del estudio: Universidad Nacional del Litoral

Recibido: 20 de marzo de 2019

Aceptado para publicación: 28 de noviembre de 2019

ABSTRACT

To access a good job offer the person must be trained for it and the University is one of the main pillars to meet this requirement, although the curriculum must be complemented with other aspects such as the development of social skills. A study group must possess basic social skills such as teamwork, empathy, communication and leadership, among others. The objectives of this research were to socialize among the members of each Study Group directed by the Faculty of Veterinary Sciences the conditions that identify a team, describe from the own perception of the members of each group their social skills to integrate the group and the difficulties for it to become a team, and also to conduct a survey to understand their opinions. It can be concluded that there is a greater appreciation of the perception of teamwork in functional groups. It is evident the need to design a special program by educational institutions where they commit to the task of implementing instances of teamwork and interaction spaces to improve communication to generate, not only successful professionals in the scientific-technical, but also socially and emotionally, which will result in a professional capable of effectively interacting with the community.

Key words: social skills; functional groups; veterinary medicine; teamwork

INTRODUCCIÓN

Para acceder a una buena oferta laboral se debe estar capacitado para ello y la Universidad es uno de los pilares principales para cumplir este requisito. Así mismo, es importante que su currícula sea complementada con otros aspectos como, por ejemplo, el desarrollo de habilidades sociales. Estas permiten relacionarnos de manera efectiva con la sociedad, dando pautas para ser más asertivos en las relaciones de pares, tanto en un equipo de trabajo como en el desarrollo del día a día. La conceptualización que realizan Hernández Mendo y Garay (2005) expresa claramente lo que se pretende estudiar en este trabajo: «La comunicación es un proceso de interacción social de carácter verbal o no verbal, con intencionalidad de transmisión y que puede influir, con y sin intención, en el comportamiento de las personas que están en la cobertura de dicha emisión».

En síntesis, la comunicación es indispensable para procurar y mantener las buenas relaciones en todos los ámbitos de la vida, particularmente en la familia, el trabajo e, indudablemente, para cualquier profesional cuya

tarea se centre en la interacción social. El Médico Veterinario especialmente necesita de esta competencia de manera imperativa e inexcusable. Ojalvo (1994), la define como «La comunicación del maestro con los escolares en el proceso de enseñanza, que crea las mejores condiciones para desarrollar la motivación del alumno y el carácter creador de la actividad docente, para formar correctamente la personalidad del alumno».

La educación recibida como futuros profesionales veterinarios es, en algunos casos, insuficiente con relación a la formación social enfocada a una próxima salida laboral y que haga énfasis en aspectos sociales a tener en cuenta, tanto para la búsqueda como para la permanencia en un lugar de trabajo. Se debe cambiar este viejo paradigma y generar educación proyectando hacia el futuro, implementando estas competencias.

MATERIALES Y MÉTODOS

Los grupos de estudios dirigidos son grupos de alumnos que motivados por un tema en común gestionan tareas de profundización

en temáticas específicas, investigación y/o extensión para fortalecerse en esa área. En la Facultad de Ciencias Veterinarias (FCV) de la Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina, se cuenta con 10 grupos de estudios: Crianza artificial de terneros; Capi-bara; Caprinos; Porcino; Aves; Ovinos; Apícola; Leche; Carne y Equinos. Cada uno de ellos tiene un profesor responsable y un alumno que preside la organización. Estos conjuntos de estudiantes tienen un interés especial que los motivó para reunirse e iniciar estudios, talleres y debates, pero ninguno de ellos recibió asesoramiento específico para constituirse como equipos de trabajo.

El equipo de trabajo es un conjunto de personas con un fin determinado, con reglas concretas para alcanzar una meta no siempre explícita y con diferentes roles y posiciones (López Noguero, 2005). Esta definición no dista mucho de las que se han planteado en los entornos profesionales, pero tampoco de la concepción tradicional de Kurt Lewin (1944), artífice del concepto de «dinámica de grupos» y quien lo define, como una entidad dinámica en la que se producen distintos procesos de interacción entre sus miembros (Torelló *et al.*, 2016). En definitiva, aprender a trabajar en grupo o en equipo, implica asumir y tomar conciencia de las características y competencias que aparecen en todo proceso grupal: tolerancia, respeto, cooperación, búsqueda de información, compartir información, comunicar resultados, empatía, compartir y consensuar puntos de vista diferentes, elaborar planes de actuación para el grupo, aprender a pensar por y para el equipo, crear un clima de progreso y de cohesión, alta motivación, y acciones y metas comunes. Esta competencia participativa permite aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción en el trabajo (Rousseau *et al.*, 2006).

Aumentar las competencias sociales es uno de los beneficios que se podría lograr con asesoramiento, pero que actualmente se consiguen por falencias vinculadas más a difi-

cultades en las relaciones interpersonales que a cuestiones asociadas al tema que los convocó. Por este motivo, en una primera etapa se programaron encuentros para generar una llegada de la información hacia los grupos funcionales de Ovino, Apícola y Caprinos, trabajando con presentaciones hechas en PowerPoint y con videos didácticos sobre comunicación y trabajo en equipo. El grupo de Ovinos estuvo constituido por 100 alumnos (64 mujeres y 36 hombres), de edades comprendidas entre 20 y 24 años. La mayoría se hallaba en el tercer y cuarto año de la carrera. El grupo de Caprinos estuvo conformado por 90 alumnos (40 hombres y 50 mujeres) con edades comprendidas entre 19 y 24, y se hallaban cursando el segundo, tercer y cuarto año de la carrera. El grupo Apícola estuvo formado por 50 estudiantes (35 mujeres y 15 hombres), de edades comprendidas entre 19 y 24 años de primero, segundo y tercer año de la carrera. Luego se dialogó sobre lo que los estudiantes entendían por trabajo en equipo, las condiciones para ser parte de él y las habilidades sociales que ellos piensan que tienen individual y colectivamente o sobre las que desean desarrollar para evaluar la coordinación y el funcionamiento de estos. Así mismo, a través de la plataforma Google Drive se envió una rúbrica RUTE (Rúbrica de trabajo en equipo) adaptada (Torelló *et al.*, 2016) para apreciar la auto percepción del trabajo en equipo.

Encuesta de Auto percepción sobre el Trabajo en Equipo

El cuestionario consta de nueve preguntas, cada una con cuatro indicadores graduados en una escala de 1 (menor dominio/adquisición) a 4 (mayor dominio/adquisición), en las que se encuentran los interrogantes (Cuadro 1). Esta herramienta fue contestada por los tres grupos funcionales, obteniéndose 240 respuestas. El porcentaje total asignado a cada estudiante se obtuvo de sumar los puntajes asignados a cada respuesta

Cuadro 1. Encuesta *online* utilizada para determinar la autopercepción del trabajo en equipo

Tema	Respuestas
Siguiendo indicaciones	No atiendo las indicaciones y luego no sé cuál es mi trabajo por realizar. No sigo siempre las indicaciones. No me concentro mucho en la tarea. Sigo las indicaciones, pero me deben recordar que realicé y me concentre en la tarea. Sigo las indicaciones y me concentro en la tarea y ayudo a los que no saben qué hacer.
Trabajando con mis compañeros	Perdemos tiempo en lugar de trabajar en la tarea/proyecto. No nos ponemos de acuerdo en lo que debemos hacer y perdemos tiempo. Nos ponemos de acuerdo y trabajamos juntos, pero no compartimos responsabilidades. Nos ponemos de acuerdo, trabajamos juntos y compartimos responsabilidades.
Uso de recursos	Nunca encuentro la información que busco, pero no pido ayuda. Si encuentro algo de información, es suficiente, dejo de buscar y no pido ayuda. Encuentro la mayor parte de la información, aunque suelo pedir ayuda. Buscamos entre todos información necesaria, y nos consultamos si hay dificultad para hallarla.
Completando tareas o trabajos	Nunca presto atención a la tarea que se me asigna. Hago mi trabajo incompleto. Comprendo mi tarea, pero con información incompleta. Trabajo con 4-5 informaciones o fuentes de las 8 que me solicitaban trabajar. Incluyo toda la información. Mi trabajo siempre lo realizo con detalle y cuidado.
Integración en el equipo	No me siento integrado en el equipo. Mis compañeros no me consideran parte de él. Me siento integrado en el equipo, pero mis compañeros no me consideran parte de él. Me siento integrado en el equipo y mis compañeros me reconocen como parte. Me siento integrado en el equipo, mis compañeros me reconocen como parte y promuevo la cohesión.
Implicación en el equipo	No participo en las tareas del equipo. Realizo las tareas del equipo, sin apoyar las del resto de los participantes. Desarrollo mi tarea y apoyo la actividad del equipo. Desarrollo mi tarea, apoyo y promuevo las actividades del resto del equipo.
Participación	No hago aportes a la hora de tomar decisiones. Hago aportes durante la ejecución, pero no contribuyen a la toma de decisiones. Realizo aportes pertinentes para la realización de ajustes durante el proceso de ejecución. Aporto alternativas pertinentes para la realización de ajustes durante la ejecución.
Cumplimiento de las tareas asignadas	Necesito ayuda y supervisión para llevar a cabo las tareas. Realizo las tareas siguiendo el plan establecido, sin promover modificaciones. Realizo las tareas dentro del plan establecido ajustándolas cuando es necesario. Realizo las tareas dentro del plan establecido, ajustándolas cuando es necesario y ayudo a mis compañeros en las suyas.
Coordinación con el equipo	Realizo las tareas independientemente del resto del equipo de trabajo. Coordino con el equipo por iniciativa de otros participantes del mismo. Coordino con los demás por iniciativa propia. Coordino con los demás por iniciativa propia e impulso el trabajo acordado con el equipo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El máximo rango de puntaje total (entre 28 y 36 puntos) fue logrado por 37 personas (69.8%) las cuales tienen un buen manejo del trabajo en equipo, respetan a sus pares, colaboran y se integran en el trabajo, entre otras características. El segundo grupo fue el ran-

go medio de respuestas (19 y 27 puntos) con 16 personas (30.2%), correspondiente a personas que saben trabajar en equipo, pero deben mejorar sus capacidades para que este funcione de manera más eficiente (Cuadro 2). No hubo respuestas por debajo del anterior nivel, indicando que existe al menos un conocimiento básico sobre la metodología de trabajo en equipo y se muestra poco individualismo.

Cuadro 2. Respuestas a la encuesta *online* para determinar la autopercepción del trabajo en equipo

Puntaje	Respuestas	
	n	%
28-36	37	69.8
19-27	16	38.2

Los resultados demuestran que hay un gran estímulo para generar el trabajo en equipo en los grupos funcionales, el cual puede deberse a las constantes reuniones para programar actividades y la existencia de subgrupos para realizar las rutinas en el campo. Una de las implicaciones del sistema de trabajo en equipo es que no solo modifica la forma en que generalmente se dirige y ejecuta el trabajo, sino que requiere cambios en la estructura organizativa, delegando parte del poder y del control, que pasa a posiciones que antes no lo tenían y que, además, el énfasis en la creación de equipos se hace, no en la cultura de control, sino en la denominada cultura del compromiso (Walton, 1985). Cabe destacar que la implementación del trabajo en equipo supone una reducción de los niveles jerárquicos, en la medida en que las decisiones se van descentralizando hacia los niveles inferiores de la jerarquía. Esta descentralización es la esencia del proceso de 'autogestión' de los equipos (Gil y García, 1996).

La experiencia vivida con los grupos de trabajo de la Facultad de Ciencias Veterinarias muestra que se cumple, en parte con lo que afirma López Noguero (2005), que estos jóvenes se agruparon con el fin de estudiar más profundamente un tema de su interés, con reglas para su funcionamiento, además de metas y roles bien definidos. Durante las reuniones de grupo se vio una eficiente y asertiva interacción entre sus miembros, permitiendo una mayor integración y una

mejor comunicación entre ellos. La satisfacción y el compromiso que la experiencia mostró estar de acuerdo con lo que expresa Rousseau *et al.* (2006). El resultado del estudio coincide con Walton (1985), que el trabajo en equipo no sólo modifica la forma en que generalmente se realiza el trabajo, sino que requiere cambios en la organización, viéndose además que el compromiso aumentó, así como también el grado de placer y la calidad de los resultados de las tareas emprendidas. Los estudiantes que forman parte de estos equipos de trabajo denominados grupos funcionales, adquirieron progresivamente una mejor capacidad de autogestión, tal y como lo afirman Gil y García (1996) en su trabajo.

CONCLUSIONES

- Hay una mayor valorización de la auto percepción del trabajo en equipo en los grupos funcionales, lo cual deja la posibilidad para seguir investigando con estas mismas herramientas
- La experiencia vivida en las charlas hace más evidente la necesidad de diseñar por parte de las instituciones educativas un programa especial donde se comprometan con la tarea de implementación del trabajo en equipo, para poder generar no solo profesionales exitosos en conocimiento, sino que también en la relación con sus pares y la comunidad.

LITERATURA CITADA

1. **Hernández Mendo A, Garay O. 2005.** La comunicación en el contexto deportivo. En A. Hernández Mendo. Psicología del deporte. Fundamentos. Vol. I Fundamentos. Wanceulen: Ed Deportiva SL. p 199-265.
2. **Gil F, García M. 1996.** Habilidades de dirección en las organizaciones. Madrid: Eudema. 95 p.

3. **Lewin K. 1944.** La investigación-acción y los problemas de las minorías. En: Lewin K. La Investigación - Acción participativa. España: Popular. p 15-26.
4. **Lopez Noguero F. 2005.** Metodología participativa en la enseñanza universitaria. Madrid: Narcea. 176 p.
5. **Ojalvo V. 1994.** La comunicación en el aula. Rev Cubana Educ Superior 4: 29-34.
6. **Torelló O, París Mañas G, Torrelles C. 2016.** El trabajo en equipo: dominio-competencial en diferentes grados de la Universidad Autónoma de Barcelona y de la Universitat de Lleida. Rev Cien l'educacio 1: 55-66.
7. **Rousseau V, Aube C, Savoie A. 2006.** Teamwork behaviors: a review and an integration of frameworks. Small Group Rese 37: 540-570.
8. **Walton RE. 1985.** From control to commitment in the workplace. Harvard Business Rev 63: 77- 84.