

LOGRO DE OBJETIVOS Y TRABAJO EN EQUIPO DE ESTUDIANTES. ¿Y SI NO FUERA NECESARIO UN/A LÍDER?

Achieving objectives and teamwork among students: What if a leader wasn't required?

Mauricio Matus-Lopez. Universidad Pablo de Olavide (*España*)

Margarita Vega-Rapún. Universidad Pablo de Olavide (*España*)

Monserrat Cachero-Vinuesa. Universidad Pablo de Olavide (*España*)

Contacto: mmatlop@upo.es

Fecha recepción: 06/04/2024 - Fecha aceptación: 15/05/2024

RESUMEN

El trabajo en equipo es esencial en la formación universitaria. Desde la implementación del Plan Bolonia, el desarrollo de las capacidades de los estudiantes es una prioridad en la docencia. En este trabajo evaluamos la relación entre el trabajo en equipo, el liderazgo y el logro de objetivos docentes, en una práctica de creación de material audiovisual. Para ello, se aplicó una encuesta a 678 alumnos/as de primer año que cursó la asignatura de Historia Económica entre 2017 y 2024, en la Universidad Pablo de Olavide. La hipótesis es que el liderazgo no es un factor determinante en el trabajo en grupo ni en el logro de objetivos. La práctica fue evaluada positivamente por el alumnado y el profesorado y sus resultados han sido presentados en congresos y publicados en artículos y material didáctico. Sin embargo, este análisis muestra que el liderazgo es el componente que mantiene menor relación con la valoración de los otros componentes del trabajo en equipo. Asimismo, tampoco se obtiene evidencia estadística que confirme una relación positiva entre el liderazgo y la satisfacción del alumnado o el logro de objetivos docentes. Los resultados de este trabajo parecen ratificar las intuiciones del profesorado acerca de la carencia de líderes en los trabajos en equipo de estudiantes universitarios y que esta situación no merma los resultados finales.

PALABRAS CLAVE

Trabajo en equipo, liderazgo, docencia, audiovisual, universidad, capacidades, género, TIC.

ABSTRACT

Teamwork is essential in university education. Since the implementation of the Bologna Process, the development of students' skills has been a priority in teaching. In this study, we evaluate the relationship between teamwork, leadership, and the achievement of teaching objectives in a practice of creating audiovisual material. For this purpose, a survey was administered to 678 first-year students who took the Economic History course between 2017 and 2024 at Pablo de Olavide University. The hypothesis is that leadership is not a determining factor in group work or in achieving objectives. The practice was positively evaluated by both students and faculty, and its results have been presented at conferences and published in articles and teaching materials. However, this analysis shows that leadership is the component with the least relationship with the assessment of other components of teamwork. Likewise, there is no statistical evidence confirming a positive relationship between leadership and student satisfaction or the achievement of teaching objectives. The results of this study seem to confirm faculty's intuitions about the lack of leaders in university students' teamwork and that this situation does not diminish the results.

KEYWORDS

Teamwork, Leadership, Teaching, Audiovisual, University, Skills, Gender, ICT (Information and Communication Technology).

1. INTRODUCCIÓN.

Desde hace años que el desarrollo de las capacidades para el trabajo en equipo es uno de los principales objetivos de la formación universitaria (Villa 2020; Sánchez et al. 2010; Huber, 2008). Diversas encuestas confirman que el trabajo en equipo es la competencia más apreciada por las empresas españolas a la hora de contratar profesionales jóvenes (GFK, 2015; AEDRH & AON, 2021). Buenos equipos y liderazgos positivos aumentan los beneficios empresariales hasta casi un 20% (Barrick, et al. 1991; McGahan y Porter, 1997; Joyce et al., 2003). Un buen liderazgo promueve un rendimiento de los equipos y mejora el bienestar de los miembros (Hogan & Kaiser 2005; Mackey et al., 2021). Además, parece existir un efecto favorable en el bienestar laboral de los trabajadores (Harter et al., 2002; Kuoppala, 2008).

Por ello preocupa que, según algunos estudios, parte importante de la generación Z, sea reacia a trabajar en grupo. El 49% de estos jóvenes, que están llegando a la Universidad, prefiere trabajar solo a hacerlo en equipo (Walters People 2023).

El liderazgo es complejo, pero se puede definir como un proceso interactivo y recíproco mediante el cual una persona influye en uno o más individuos del grupo para alcanzar un objetivo (Yukl, 2013), y que se ve afectado por las propias características del/la líder, como del contexto en que se desenvuelve, como la cultura, las fuerzas institucionales, la composición de género, etc. (Oc. 2018).

Desde hace años que el desarrollo de las capacidades de trabajo en equipo es uno de los principales objetivos de la formación universitaria (Villa 2020; Sánchez et al. 2010). Casi todos los estudios que examinan la relación entre el liderazgo y el aprendizaje proponen una asociación positiva (Lundqvist et al., 2023). Sin embargo, las evaluaciones del trabajo en equipo y el uso de nuevas tecnologías en entornos docentes, muestran necesidades de mejora, como fortalecer el esfuerzo docente y la formación práctica del alumnado acerca de cómo trabajar en equipo (Asun, 2019; Ruiz & Oledla, 2004; Viles et al., 2013).

Desde 2014, este equipo docente ha realizado una práctica para desarrollar el trabajo en equipo del alumnado. Esta consistió en la realización de material audiovisual sobre algún tema transversal a la historia económica, que permita alcanzar una serie de objetivos docentes. De esta forma, se vinculan los beneficios del aprendizaje con el desarrollo las nuevas tecnologías y el trabajo en equipo (Ordóñez-Olmedo et al., 2021). Los resultados generales han sido publicados en diversos medios y muestran un elevado grado de satisfacción del alumnado, así como un nivel alto de logro de los objetivos (Autor, 2016, 2022). Sin embargo, en estos años, el profesorado apreció la particularidad de que, pese a que los resultados eran positivos, los alumnos y alumnas valoraban poco la existencia de un liderazgo claro. Durante el desarrollo de los trabajos, el profesorado no ha identificado una presencia clara de un/a líder en la mayoría de los grupos. Por ello, a partir de 2017, se aplicó un cuestionario que permitió valorar los distintos componentes del trabajo en equipo, del liderazgo y del logro de los objetivos docentes.

El objetivo de este artículo es evaluar la relación entre la existencia de liderazgo en el desarrollo de esta práctica, el trabajo en equipo, y los objetivos de esta. A continuación, se presenta la metodología y los resultados.

2. METODOLOGÍA.

2.1. Diseño.

La práctica consiste el diseño y creación de material audiovisual relacionado con la asignatura, con una duración máxima de cinco minutos. Se desarrolló en cuatro fases. En la primera sesión, cada profesor/a hizo una breve descripción de los periodos y procesos relacionados con la práctica. Además, los propios alumnos/as conforman, con un máximo de 6 integrantes. Cada grupo eligió un tema propuesto por el profesor. Los profesores/as pudieron aceptar otros temas relacionados propuestos por el alumnado, siempre que se mantengan en el contexto de la asignatura. Los temas fueron cambiando de año en año,

pero siempre en la perspectiva de historia económica. Algunos de ellos fueron los procesos migratorios en la historia, las causas y consecuencias de las guerras, la estructura económica de los territorios locales, la incorporación y situación de la mujer en el mercado de trabajo, y las propuestas económicas de las campañas políticas en la historia. El marco histórico de análisis se circunscribió al periodo post industrial 1850-2000.

En la segunda sesión, cada grupo presentó una propuesta de trabajo. Esta incluyó: Caso de estudio seleccionado, Contexto histórico y económico del periodo y propuesta de guion del video. Hasta este momento, se permitió modificar temas de estudio y componentes de los grupos. Durante esta clase y bajo la tutorización del profesorado, se trabajó sobre la propuesta inicial de guion y se establecieron las bases de la planificación: Elección de un coordinador/a, Definición de tareas específicas por persona, Cronograma de reuniones y Objetivos de cada reunión.

Se realizó una tercera sesión en un taller de informática para apoyar el trabajo de grabación, edición y montaje de imágenes. El programa utilizado fue Openshot, de acceso y descarga gratuita. Además, la universidad cuenta con nueve tutoriales online sobre el uso de este programa. Además, se solucionaron dudas de otros programas como iMovie para Mac. Durante la clase se dieron consejos sobre cómo grabar (audio, vestuario, sincronía, etc.) y se realizó un ejemplo de montaje. Los grupos pudieron traer videos propios para trabajar con ellos.

En la cuarta sesión, al final del semestre, cada grupo realizó una presentación introductoria. El alumnado explicó el contexto, objetivo y contenido de su video. Luego, se visualizaron cada uno de los trabajos.

Durante todo el semestre, existió una supervisión constante del avance de los trabajos. En las clases de enseñanzas prácticas, se reservaron unos minutos para realizar un seguimiento del avance de cada grupo y para la aclaración de dudas. Además de las tutorías presenciales, se pusieron a disposición del alumnado tutorías virtuales.

Los objetivos de la practica fueron:

- a) Comprender el contexto político, económico y social de procesos de la historia económica mundial
- b) Incorporar la perspectiva de género en el análisis de la historia económica
- c) Desarrollar habilidades del alumnado en el uso de nuevas tecnologías audiovisuales.
- d) Promover el trabajo en equipo, incentivando la creatividad del alumnado y la planificación por proyectos.

2.2. Población y muestra.

Alumnado que cursó la asignatura de Historia Económica en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla, en el Grado de Finanzas y Contabilidad y de Administración y Dirección de Empresas. La asignatura se imparte en primer año, primer semestre.

2.3. Intervenciones.

No existe acuerdo sobre todos los componentes que deben considerarse a la hora de evaluar el trabajo en equipo en el ámbito docente, pero existe coincidencia en los conceptos claves como la coordinación, la resolución de conflictos, el liderazgo, y la comunicación (Sánchez-Elvira et al., 2010; Viles-Diez et al., 2010).

El cuestionario aplicado se basó en la encuesta propuesta por Viles-Diez et al. (2013), para la evaluación de trabajo en equipo en entornos docentes. Esta se construyó según la revisión de 17 trabajos sobre el funcionamiento de los equipos de trabajo y abarcó 7 componentes: Participación y toma de decisiones, Gestión de conflictos, Resolución de problemas, Comunicación interna, respeto mutuo y confianza, Comunicación externa y *feedback*, Colaboración, cooperación y coordinación, y Liderazgo.

La encuesta aplicada en el presente estudio quedó constituida de 10 preguntas relacionadas con los componentes antes citados:

- c1. Planificación. Existió una planificación eficaz del trabajo a realizar.

- c2. Identificación de tareas. Se distribuyeron las tareas para que los/as integrantes las realicen de forma individual y luego las evalúen en las reuniones grupales.
- c3. Distribución del trabajo. Las tareas estuvieron equitativamente repartidas entre todos/as los/as integrantes.
- c4. Conflictos. Cuando existió un conflicto o diferente opinión, se escuchó de forma respetuosa y ordenada a todos/as los/as integrantes del grupo.
- c5. Conciliación. Los problemas, cuando existieron, se resolvieron de forma democrática y todos participaron en las decisiones.
- c6. Comunicación interna. La comunicación entre los/as miembros del grupo fue fluida y eficaz.
- c7. Comunicación con el profesor. Recibió suficiente información y tutoría del profesor/a.
- c8. Cumplimiento de tareas. Los/as integrantes cumplieron con las tareas que debían traer a cada reunión.
- c9. Liderazgo. Hubo alguna persona de su grupo que ejerció de líder.
- c10. Comunicación con el líder. La persona que ejerció como líder, estuvo contantemente comunicándose con el resto para que realicen su trabajo.

El alumnado valoró, en una escala de 1 (totalmente en desacuerdo / muy mal) a 5 (totalmente de acuerdo / muy bien), los ítems anteriores.

Por otra parte, se incluyeron preguntas para evaluar cada objetivo como sigue:

- obj.1. Comprensión de los procesos históricos, sociales y económicos.
- obj.2. Incorporación de la perspectiva de género.
- obj.3. Desarrollo de habilidades en el uso de las nuevas tecnologías.
- obj.4. Desarrollo del trabajo en equipo.

Por último, se agregaron algunas preguntas descriptivas como sexo del alumno/a, número de horas dedicadas al trabajo en grupo, número de personas de cada grupo y satisfacción general con la práctica (esta última en escala de 1 a 10).

La encuesta fue respondida de forma anónima, antes del examen de la asignatura.

2.4. Análisis estadístico.

Se realizó un análisis descriptivo sobre el número de integrantes, sexo, horas dedicadas al trabajo y nivel de satisfacción general con la práctica. Luego, se calcularon las valoraciones medias las variables que describen los componentes del trabajo en equipo (c1 a c10), y el logro de los objetivos (obj.1 a obj.3). Se contrastó la diferencia de medias por sexo para muestras independientes y variables continuas. Se rechazaron las hipótesis de normalidad de las variables (Kolmogórov-Smirnov test) por lo que se utilizó un contraste no paramétrico de diferencias (U de Mann-Whitney test). En tercer lugar, se analizaron correlaciones bivariados entre las variables que describen los componentes del trabajo en equipo (c1 a c10), a modo de identificar aquellas altamente correlacionadas (Pearson test, $p > .75$). Por último, se realizaron regresiones logísticas para cada uno de los objetivos (variables dependientes) y los componentes del trabajo en equipo y las variables descriptivas (variables independientes). Para las regresiones, se crearon variables dicotómicas que agruparon en una categoría las valoraciones altas (4 y 5) y en otras, las valoraciones medias y bajas (1 a 3). Se corrieron dos modelos para cada objetivo. Uno con todas las variables y otro excluyendo las que fueron significativas en el modelo 1. De esta forma, aunque se contrastó la correlación previamente, se identificaron variables cuya información podría estar capturada en otras. Los análisis estadísticos fueron realizados con el programa IBM SPSS 27.

3. RESULTADOS.

La muestra estuvo compuesta por 678 individuos, un 58% hombres y un 42% mujeres. El número de integrantes de cada grupo fue de

4,6 personas, con una mediana y una moda de 5 integrantes. El máximo fueron 6 personas y el mínimo una única persona. En el 87% de los casos, los grupos estuvieron constituidos por 4 o más integrantes. El tiempo dedicado por cada grupo alcanzó una media de 13,9 horas efectivas, con elevada dispersión. La mediana y la moda se situó en 10 horas.

En la Tabla 1 se presentan los promedios de las variables de trabajo en equipo y de los objetivos, en una escala de 1 a 5. Los resultados muestran el logro de los cuatro objetivos, con valores medios de 3,7 (desarrollo de la perspectiva de género) a 4,3 (desarrollo de la habilidad de trabajo en grupo). La desviación fue relativamente baja, con valores mayores en el objetivo de género y menor en el trabajo en equipo. Las diferencias medias por sexo fueron significativas en el objetivo de género y en el objetivo de uso de tecnologías, ligeramente mayores en mujeres.

Tabla 1. Descripción de las variables, según sexo.

Variables	Total (N=683)		Mujeres (N=284)		Total (N=394)	
	Me-dia	Desv	Me-dia	Desv	Me-dia	Desv
Descriptivos						
Número de integrantes ¹	4,6	0,9	4,7	0,9	4,6	1,0
Tiempo dedicado ²	13,9	11,8	15,7	14,2	12,6	9,6
Satisfacción general ³	8,2	1,5	8,3	1,4	8,1	1,5
Componentes del trabajo en equipo						
Planificación general	3,9	0,9	3,9	0,9	3,9	0,9
Distribución de tareas	4,0	1,0	4,1	1,0	4,0	1,0
Equidad de tareas	3,8	1,2	3,8	1,3	3,9	1,1
Respeto	4,5	0,9	4,4	1,0	4,5	0,9
Resolución de conflictos	4,5	0,8	4,5	0,9	4,5	0,8

Comunicación miembros	4,3	0,9	4,3	1,0	4,3	0,9
Comunicación con el profesor	4,5	0,8	4,6*	0,8	4,4*	0,8
Cumplimiento de tareas	4,1	1	4,1	1,0	4,1	1,0
Liderazgo	3,4	1,4	3,3	1,4	3,4	1,3
Comunicación del líder	3,9	1,2	3,9	1,3	3,8	1,2
Logro de objetivos⁴						
Obj. Comprensión de procesos	3,9	1,0	4	1,0	3,9	1,0
Obj. Género	3,7	1,2	3,9*	1,1	3,5*	1,2
Obj. Tecnologías	4,0	1,1	4,1	1	3,9	1,1
Obj. Trabajo en equipo	4,3	0,9	4,2	0,9	4,3	0,9

*Sig<.05

El nivel de satisfacción fue elevado, con una valoración promedio de 8,2 sobre 10, y una moda y una mediana de 8. Un 43% de los alumnos valoró la actividad con 9 o 10. En relación con componentes del trabajo en equipo, los ítems más valorados fueron los de Respeto entre miembros, Resolución de conflictos, e Información recibida del profesor, con valores medios de 4,5 sobre 5. El menos valorado fue la Existencia de un líder claro con 3,4 de promedio. Esto es, un 20% menos que el promedio del resto de los ítems evaluados en el trabajo en equipo. Por sexo, existió diferencia significativa en la valoración de Información recibida del profesor y en el logro del objetivo de género, más alto en mujeres que en hombres en ambos casos.

El análisis de correlación mostró relaciones significativas entre cada componente del trabajo en equipo (Tabla 2a, 2b). El componente con menores asociaciones fue el de Liderazgo, sin relación significativa con la distribución de tareas, el Respeto entre miembros y

la Información recibida del profesor. Además, tampoco lo fue entre la Equidad de tareas y la comunicación con el líder.

Tabla 2a, 2b. Coeficientes de correlaciones de componentes del trabajo en equipo.

*Sig<.05

Variables	c1	c2	c3	c4
c2. Distribución de tareas	,405*	--		
c3. Equidad de tareas	,424*	,382*	--	
c4. Respeto	,269*	,142*	,301*	--
c5. Resolución de conflictos	,327*	,182*	,330*	,640*
c6. Comunicación miembros	,462*	,254*	,442*	,524*
c7. Información del profesor	,262*	,174*	,187*	0,042
c8. Cumplimiento de tareas	,458*	,336*	,575*	,319*
c9. Liderazgo	-,087*	0,014	-,186*	-0,033
c10. Comunicación del líder	,104*	,133*	0,006	,146*

Variables	c5	c6	c7	c8
c2. Distribución de tareas				
c3. Equidad de tareas				
c4. Respeto				

c5. Resolución de conflictos	--			
c6. Comunicación miembros	,523*	--		
c7. Información del profesor	,147*	,214*	--	
c8. Cumplimiento de tareas	,399*	,499*	,184*	--
c9. Liderazgo	-,090*	-,120*	0,045	-,169*
c10. Comunicación del líder	,093*	,129*	,102*	,092*

La relación entre los componentes es lógica y esperable. Sin embargo, ninguna supera un coeficiente de 0,75. El mayor coeficiente se produce entre Equidad en la tareas y Cumplimiento de las tareas, con 0,57. Por lo tanto, no se descarta a priori ninguno de los componentes para el análisis siguiente.

El último análisis contrasta la relación entre los objetivos de la práctica (variable dependiente), las variables de titulación, sexo y tiempo, y las variables de los componentes del trabajo en equipo (variables independientes). En los Modelos 1 de cada objetivo se incluyeron todas las variables, mientras que en Modelo 2, solo aquellas que previamente no fueron significativas. La variable sexo fue incluida en todas las regresiones y modelos, pero no resultó significativa en ninguno.

El logro del objetivo 1 (comprensión de los procesos históricos) mostró una asociación significativa y positiva con el número de horas dedicado por cada grupo al trabajo. Entre los componentes del trabajo en equipo, también fueron significativa la buena comunicación con el profesor y el alto cumplimiento de las tareas asignadas a cada miembro. El logro del objetivo 2 (perspectiva de género) estuvo asociado con una buena comunicación con el profesor. El objetivo 3 (uso de tecnologías), estuvo asociado con las horas dedicadas al

trabajo y con la buena comunicación con el profesor. Por último y como es lógico, el objetivo 4 (trabajo en equipo) mostró un mayor número de relaciones significativas. Cuatro de los componentes evaluados del trabajo en equipo parecen estar asociados, en la mayoría de los casos, con una buena valoración de este. Estos fueron la buena planificación general, distribución equitativa de tareas, respeto entre los miembros del equipo y buena comunicación entre los miembros. Además, en este caso si se apreció una diferencia significativa entre las dos titulaciones.

Algunos de los componentes del trabajo en equipo pueden haber resultado no significativos por la correlación que tiene con otras variables. Pese a que se hizo un análisis de correlaciones previas, se corrieron nuevas regresiones, quitando de las ecuaciones, las variables que antes resultaron significativas. Los resultados se muestran en los Modelo 2 de la Tabla 3a, 3b, 3c, 3d. En ella se puede ver que cuando no se consideran algunos componentes, otros se vuelven significativos. El único componente que no resulta significativo en ninguno de los modelos y ninguno de los objetivos es el de la existencia de un liderazgo claro

Tabla 3a, 3b, 3c, 3d. Resultados de las regresiones logísticas.

*Sig<.05

Obj.1. Comprensión				
	Modelo 1		Modelo 2	
Variables	Odds	Sig.	Odds	Sig.
Grado	1,22	0,422	1,44	0,102
Sexo	1,16	0,512	0,87	0,497
Tiempo	1,03*	0,018		
Planificación alta	1,20	0,490	1,69*	0,032
Buena distribución de tareas	0,89	0,658	1,06	0,819
Tareas equitativas	1,55	0,108	2,25*	0,001
Alto respeto	0,58	0,194	0,50	0,068

Resolución de conflictos	0,61	0,250	0,83	0,628
Buena comunicación miembros	1,25	0,531	1,42	0,260
Buena información del profesor	6,52*	0,000		
Alto cumplimiento de tareas	2,19*	0,008		
Alto liderazgo	1,45	0,143	1,48	0,098
Buena comunicación líder	1,45	0,148	1,64*	0,039
Constante	0,15*	0,001	0,87	0,742
n		678		
R2 Nagelkerke		0,221	0,112	
% Pronosticado		76,1	73,5	

Obj.2. Género				
	Modelo 1		Modelo 2	
Variables	Odds	Sig.	Odds	Sig.
Grado	0,80	0,309	1,31	0,219
Sexo	0,72	0,118	1,45	0,068
Tiempo	1,00	0,840	1,00	0,912
Planificación alta	1,43	0,135	1,51*	0,082
Buena distribución de tareas	1,57	0,058	1,59	0,051
Tareas equitativas	1,49	0,099	1,54	0,073
Alto respeto	0,61	0,191	0,60	0,166
Resolución de conflictos	1,39	0,385	1,39	0,372
Buena comunicación miembros	1,46	0,234	1,60	0,131
Buena información del profesor	2,54*	0,006		

Alto cumplimiento de tareas	1,25	0,415	1,25	0,397
Alto liderazgo	1,11	0,654	1,16	0,516
Buena comunicación líder	1,50	0,080	1,56	0,054
Constante	0,20*	0,001	0,21*	0,000
n	678			
R2 Nagelkerke	0,148		0,127	
% Pronosticado	67,1		67,6	

Obj.3. Tecnologías				
	Modelo 1		Modelo 2	
Variables	Odds	Sig.	Odds	Sig.
Grado	0,86	0,497	0,73	0,137
Sexo	0,81	0,328	0,69	0,073
Tiempo	1,04*	0,008		
Planificación alta	1,01	0,972	1,22	0,405
Buena distribución de tareas	0,88	0,609	0,90	0,652
Tareas equitativas	1,43	0,155	1,65*	0,040
Alto respeto	0,89	0,753	0,75	0,417
Resolución de conflictos	1,09	0,814	1,22	0,578
Buena comunicación miembros	1,58	0,155	1,58	0,131
Buena información del profesor	2,39*	0,006		
Alto cumplimiento de tareas	1,28	0,376	1,20	0,498
Alto liderazgo	1,14	0,585	1,24	0,352
Buena comunicación líder	1,18	0,489	1,30	0,265
Constante	0,36*	0,03	1,11	0,776

n	678	678
R2 Nagelkerke	0,108	0,127
% Pronosticado	71,7	67,6

Obj.4. Trabajo en equipo				
	Modelo 1		Modelo 2	
Variables	Odds	Sig.	Odds	Sig.
Grado	0,48*	0,011		
Sexo	1,29	0,342	1,54	0,083
Tiempo	0,99	0,250	1,00	0,752
Planificación alta	1,96*	0,024		
Buena distribución de tareas	1,21	0,526	1,57	0,095
Tareas equitativas	1,87*	0,039		
Alto respeto	3,14*	0,004		
Resolución de conflictos	1,03	0,940	3,16*	0,000
Buena comunicación miembros	3,11*	0,001		
Buena información del profesor	1,83	0,123	2,36*	0,014
Alto cumplimiento de tareas	1,47	0,230	2,67*	0,000
Alto liderazgo	0,74	0,314	0,67	0,153
Buena comunicación líder	1,40	0,273	1,57	0,113
Constante	0,14*	0	0,20*	0,001
n	678		678	
R2 Nagelkerke	0,331		0,206	
% Pronosticado	83,8		79,7	

4. DISCUSIÓN.

Los resultados de este estudio confirman la hipótesis inicial. La existencia de un liderazgo bajo o la carencia de este no afectó el trabajo en equipo. El alumnado encuestado valoró el logro de los objetivos de la práctica y la asociación con la valoración positiva de los otros componentes del trabajo en equipo como una buena planificación, distribución de tareas y comunicación entre los miembros, entre otros. Destaca particularmente la fuerza de la asociación en el componente de comunicación con el profesor, que resultó relevante en el logro de casi todos los objetivos. Solo en la evaluación del trabajo en equipo no resultó significativo en el primero modelo, pero sí en el segundo. Las personas que valoraron muy positivamente la información recibida del profesor tuvieron una probabilidad seis veces mayor de valorar alto el logro del objetivo de comprensión de los procesos estudiados, en comparación con los que lo valoraron medio o bajo. La relación fue de dos

veces y media en la valoración del objetivo de desarrollo de la perspectiva de género, y más de dos veces en el del uso de tecnologías. Resultados que confirman las evaluaciones previas acerca de la importancia de la implicación del profesorado en el desarrollo de estas habilidades (Asun 2019, Ruiz & Oledla 2004).

Las revisiones sistemáticas sobre el trabajo en equipo ponen el foco en la insuficiente evidencia empírica que confirme la relación causal del liderazgo con los buenos resultados (Lundqvist et al. 2023). El presente estudio no solo confirma esta sospecha, sino que contrasta, con las propias percepciones del alumnado, de la escasa relación y sugiere nuevos modos complejos de las dinámicas de grupo, que permiten alcanzar resultados positivos sin la intervención clara de un/a líder.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AEDRH & AON. (2021). *Libro Blanco: Mejores prácticas de reconocimiento y compensación no monetaria*. Recuperado de: <https://noa.aon.es/libro-blanco-reconocimiento-compensacion-recursos-humanos/>
- Asún Dieste, S., Rapún López, M., & Romero Martín, M. (2019). Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 12(1), 175-192. <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>
- Barrick, M. R., Day, D. V., Lord, R. G., & Alexander, R. A. (1991). Assessing the utility of executive leadership. *Leadership Quarterly*, 2, 9–22.
- GFK. (2015). *Estudio tendencias de Empleo Universitario. Job Lab CEU- Santander*. Recuperado de: <https://www.ceu.es/joblab/documentacion/ConclusionesEstudioTendenciasEmpleoCEUSantander.pdf>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Hogan, R., & Kaiser, R. (2005). What we know about Leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169-180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
- Huber, G. (2008). Aprendizaje activo y metodologías educativas, *Revista de Educación*, 59-81.
- Joyce, W. F., Nohria, N., & Roberson, B. (2003). *What really works: The 4 + 2 formula for sustained business success*. New York: Harper Business.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects--a systematic review and a meta-analysis. *J Occup Environ Med*, 50(8), 904-915. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31817e918d>.

- Lundqvist, D., Wallo, A., Coetzer, A., & Kock, H. (2023). Leadership and Learning at Work: A Systematic Literature Review of Learning-oriented Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(2), 205-238. <https://doi.org/10.1177/15480518221133970>
- Matus-López, M., Rodríguez, P., & Cachero, M. (2016). Producción de material audiovisual para el estudio de los procesos migratorios en la Historia Económica Mundial. *Prácticum de la AEHE*, 29, 1-16. https://media.timtul.com/media/web_aehe/phe-aehe-29-migraciones_20240122085828.pdf
- Matus López, M., Cachero, M., & Rodríguez, P. (2022). Maddison Awards 2014-2018. Desarrollo de competencias del alumnado a través de la producción de videos. *IJERI: International journal of Educational Research and Innovation*, 18, 100-117. <https://doi.org/10.46661/IJERI.5711>
- Mackey, J. D., Parker Ellen, B., McAllister, C. P., & Alexander, K. C. (2021). The dark side of leadership: A systematic literature review and meta-analysis of destructive leadership research. *Journal of Business Research*, 132, 705-718. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.037>
- McGahan, A. M., & Porter, M. (1997). How Much Does Industry Matter, Really?, *Strategic Management Journal*, 18, 15-30.
- Oc, B. (2018). Contextual leadership: A systematic review of how contextual factors shape leadership and its outcomes. *Leadership Quarterly*, 29(1), 218-235. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.004>
- Ordóñez-Olmedo, E., Vázquez-Cano, E., Arias-Sánchez, S., & López-Meneses, E. (2021). Las Competencias en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el alumnado universitario. Pixel-Bit. *Revista de Medios y Educación*, 60, 153-167. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.74860>
- Ruiz, M. P., & Oledla, A. G. (2004). Análisis y evaluación del trabajo en equipo en alumnado universitario. Propuesta de un modelo de evaluación de desarrollo del equipo. *In Pedagogía universitaria, hacia un espacio de aprendizaje compartido: III Simposio Iberoamericano de Docencia Universitaria* (pp. 727-750). Servicio de Publicaciones Argitalpen Zerbitzua. Recuperado de: <https://www.aidu-asociacion.org/wp-content/uploads/2019/12/cidu-2004-deusto-espan%cc%83a-51.pdf>
- Sánchez-Elvira, A., López-González, M. A., & Fernández-Sánchez, M. V. (2010). Análisis de las competencias genéricas en los nuevos títulos de grado del EEES en las universidades españolas. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 8(1), 12-35.
- Viles-Diez, E., Zárraga-Rodríguez, M., & Jaca García, C. (2013). Herramienta para evaluar el funcionamiento de los equipos de trabajo en entornos docentes. *Intangible Capital*, 9(1), 281-304.
- Villa, A. (2020). Competence-based learning: development and implementation in the university field. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 18(1), 19-46. <https://doi.org/10.4995/redu.2020.13015>
- Walters People. (2023). *A un tercio de los jóvenes no le gusta trabajar en equipo*. Recuperado de: <https://www.walterspeople.es/contratacion/hiring-advice/un-tercio-jovenes-no-le-gusta-trabajar-en-equipo.html>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). New York: Pearson.