

¡Free-riders, no! Implantación de un sistema para la evaluación de la participación en un equipo de trabajo

Paula Bitrián y Sara Catalán

Departamento de Dirección de Marketing e Investigación de Mercados, Universidad de Zaragoza.

1. Objetivos y contexto académico

Un problema frecuente del trabajo en equipo es la falta de compromiso por parte de algunos de sus miembros, denominados “*free-riders*”, que buscan beneficiarse de los esfuerzos de los demás miembros (Levin, 2019). El objetivo de este trabajo es analizar las percepciones de los estudiantes sobre la implantación de un sistema que permita a los estudiantes de asignaturas basadas en el trabajo en equipo evaluar el grado de participación del resto de miembros de su equipo. Además, este trabajo busca estudiar el grado de comportamiento colaborativo de los estudiantes, sus percepciones acerca del trabajo en equipo y, finalmente, la satisfacción con la asignatura y el aprendizaje percibido. Para conseguir estos objetivos, se muestran los resultados de una experiencia docente desarrollada durante el primer semestre del curso académico 2021-2022 en la asignatura *Decisiones Comerciales*, de 4º curso del Grado de Administración y Dirección de Empresas (en español y en inglés, *Business Decisions*) y de 6º curso del Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas.

2. Metodología docente utilizada

Esta experiencia docente se ha desarrollado a través de un sistema que pretende servir de incentivo para evitar comportamientos egoístas, como los *free-riders*, y para motivar un mayor compromiso con el trabajo en equipo. En concreto, este sistema se ha implantado en el contexto de una competición de simulación empresarial por equipos. Por las propias características de la asignatura, ésta requiere de un elevado grado de participación por parte de los estudiantes en la toma de decisiones de la empresa que gestionan.

Al acabar las actividades de la asignatura, los alumnos evalúan al resto de miembros de su equipo en una escala de 0 a 10 puntos. Si la valoración media conseguida por un alumno es inferior a 5, se entiende que no se ha involucrado lo suficiente en las actividades del grupo, por lo que pierde el derecho a evaluación continua. Si la valoración media se encuentra entre 5 y 10, se prorratea la nota obtenida en las diferentes actividades en grupo de la evaluación continua en función de la valoración media, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Valoración actividades grupo} = (\text{Valoración media}/10) * \text{Nota actividades grupales}$$

3. TIC en la que se ha apoyado

Por un lado, esta experiencia se basa en la actividad grupal, la cual hace uso de las tecnologías mediante una competición de simulación empresarial online por equipos. Por otro lado, la evaluación posterior sobre la participación de los miembros del equipo se ha llevado a cabo a través de cuestionarios online diseñados en la aplicación *Google Forms*.

4. Carácter innovador a destacar

Tradicionalmente, eran los profesores de la asignatura los que establecían los mecanismos de control y valoración de la participación. En concreto, se valoraba la presencia del alumno en el aula durante la toma de decisiones; sin embargo, resultaba difícil valorar el grado de participación de cada individuo dentro de su equipo. Por lo tanto, esta experiencia supone una innovación en el sistema de evaluación, al introducir un sistema

que permite a los propios estudiantes evaluar el grado de participación del resto de miembros de su equipo, lo cual tiene un impacto en su calificación final.

5. Mejoras obtenidas en el aprendizaje de los alumnos

Para conocer las percepciones de los estudiantes de la asignatura, se diseñó un cuestionario con escalas Likert de 7 puntos. La muestra final para el análisis de resultados estaba formada por 163 alumnos.

De acuerdo a los resultados, los estudiantes de la asignatura muestran un elevado grado de cooperación ($M= 4,97$) y un carácter colaborador ($M= 6,42$). Además, los resultados confirman que los alumnos consideran que el tiempo facilitado en clase para realizar las actividades de la asignatura en las que era necesario trabajar en grupo fue suficiente ($M= 5,49$) y que éstas no supusieron una elevada carga de trabajo ($M= 2,12$). Por otro lado, los resultados muestran que los estudiantes tienen una actitud favorable hacia el trabajo en grupo; en concreto, se observa una alta cohesión entre los miembros del equipo ($M=6,20$) y un alto compromiso con el trabajo en grupo a través de la contribución personal al equipo ($M= 6,75$). De manera general, los estudiantes consideran que los otros miembros del equipo contribuyen a las tareas de grupo ($M= 6,56$), esperan una alta calidad del trabajo realizado ($M= 6,48$) y muestran una alta satisfacción con el trabajo en equipo ($M= 6,57$). Asimismo, los estudiantes muestran una actitud favorable hacia el sistema de valoración de la participación de los miembros del equipo ($M= 5,08$). Por último, los estudiantes muestran una alta satisfacción con la asignatura ($M= 6,52$) y perciben un elevado aprendizaje ($M= 6,20$).

Tras haber analizado las percepciones generales de los alumnos de la asignatura, se procedió a detectar diferencias en función de si había habido o no *free-riders* en el equipo de trabajo. En primer lugar, los resultados muestran que, en los grupos donde hay *free-riders*, los miembros del equipo reportan una menor disposición hacia un comportamiento de colaboración con los compañeros ($t = 1,163$; $p = 0,053$). Además, los estudiantes de los equipos con *free-riders* muestran una menor percepción sobre el tiempo de clase dedicado a trabajar en la actividad de grupo ($t = 2,408$; $p = 0,017$) y consideran en mayor medida las actividades en equipo como una elevada carga de trabajo ($t = -3,205$; $p = 0,002$). Se observa también que los miembros de los equipos con *free-riders* muestran una menor cohesión del equipo ($t= 1,864$; $p= 0,064$), reportan una menor contribución por parte de los miembros del equipo ($t= 9,895$; $p= 0,000$), esperan una menor calidad del trabajo realizado en grupo ($t= 2,979$; $p= 0,003$) y muestran una menor satisfacción con el trabajo en equipo ($t= 4, 859$; $p= 0,000$) en comparación con los estudiantes que forman parte de un equipo de trabajo sin *free-riders*. Finalmente, los miembros de los equipos donde se identificaron *free-riders* reportan una menor valoración a la utilidad del sistema de evaluación de la contribución de los miembros del equipo, en comparación con los grupos sin *free-riders* ($t= 3,489$; $p= 0,001$).

6. Sostenibilidad y transferibilidad de la actuación

Dado que el trabajo en equipo se utiliza en múltiples áreas de conocimiento, los resultados obtenidos en este proyecto pueden ser de gran utilidad en otros contextos. Por todo ello, podemos concluir que su transferibilidad es alta. Asimismo, consideramos que la implementación de este sistema de evaluación es sostenible, puesto que está previsto seguir utilizándolo en la asignatura *Decisiones Comerciales*.

7. Conclusiones obtenidas durante el proceso

Los resultados de este estudio demuestran que las actividades en grupo durante las clases son bien acogidas por los estudiantes, así como el sistema para evaluar la participación del resto de miembros del equipo.